

Desmoralizando el trabajo: Análisis del Objetivo Prioritario N°5 de la Política Nacional de Competitividad y Productividad (PNCP) desde la Antropología Económica

Jennifer Tello Asencio

Estudiante de Antropología en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).
e-mail: telloa.j@pucp.edu.pe

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo exponer un análisis del Objetivo Prioritario N°5 de la Política Nacional de Competitividad y Productividad (PNCP) desde la perspectiva de la antropología económica. Dicho objetivo refiere a la creación de condiciones para que el mercado laboral peruano sea más dinámico y competitivo y pueda generar empleo digno para la población. Para ello, se recurre a conceptos claves empleados en esta rama de la antropología, como la teoría del valor-trabajo (Marx, 1975; Collins, 2016) el de acumulación por despojo (Kasmir y Carbonella, 2014), y precariedad (Castel, 2014), así como el enfoque teórico de la economía moral (Carrier, 2018; Thompson, 1991; Scott, 1977; Palomera y Vetta, 2016). En la primera parte se presentan los principales aspectos del diagnóstico del mercado laboral peruano consignado en la PNCP. Seguidamente, se examinan las medidas políticas propuestas para determinar cómo cumplen con el objetivo. Posteriormente, se exploran el proceso de diseño y aprobación de la PNCP. Finalmente, se concluye que la aprobación de esta política debe entenderse como parte de un proceso de mayor escala orientado a despojar a los trabajadores de sus prestaciones laborales no salariales. Dicho despojo precariza la vida de los trabajadores y debilita el componente moral de la economía peruana, es decir, el respeto por el cumplimiento de las obligaciones que las personas contraen entre sí en el marco de las relaciones sociales y las transacciones económicas.

Palabras clave

Economía moral, precariedad, acumulación por despojo, trabajo.

Demoralizing labor: Analysis of Priority Objective No. 5 of the National Competitiveness and Productivity Policy (NCP)

Jennifer Tello Asencio

Anthropology student at the Pontifical Catholic University of Peru (PUCP).

e-mail: telloa.j@pucp.edu.pe

Abstract

This article aims to present an analysis of the Priority Objective N°5 of the National Competitiveness and Productivity Policy (NCP) from the perspective of economic anthropology. This objective refers to the creation of conditions to enable the Peruvian labor market to be more dynamic and competitive and to generate decent employment. To do this, we resort to key concepts used in this branch of anthropology, such as the labor theory of value (Marx, 1975; Collins, 2016), that of accumulation by dispossession (Kasimir and Carbonella, 2014), precariousness (Castel, 2014), as well as the theoretical approach of the moral economy (Carrier, 2018; Thompson, 1991; Scott, 1977; Palomera and Vetta, 2016). In the first part, the main aspects of the diagnosis of the Peruvian labor market from the NCP are presented. Next, the policy measures proposed in the National Competitiveness and Productivity Plan are examined to determine how they fulfill the objective. Afterwards, the NCP design and approval process is explored. Finally, it is concluded that the approval of this policy should be understood as part of a larger-scale process that aims to stripping workers of their non-wage labor benefits. This dispossession makes workers' lives precarious and weakens the moral component of the Peruvian economy, that is, respect for the fulfillment of the obligations that people contract with each other in the framework of social relations and economic transactions.

Keywords

Moral economy, precariousness, accumulation by dispossession, labor.

Introducción

El 31 de diciembre del 2018 se aprobó la Política Nacional de Competitividad y Productividad (PNCP) por medio del Decreto Supremo N°345-2018-EF, siendo el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) del país, a través del Consejo Nacional de Competitividad y Formalización (CNCF), el encargado de su seguimiento, monitoreo y evaluación. Su principal objetivo es “la generación de bienestar para todos los peruanos sobre la base de un crecimiento económico sostenible con enfoque territorial” (DS N°345-2018-EF, p. 3). Asimismo, su cumplimiento es obligatorio y aplica a diferentes entidades estatales, al sector privado y a la sociedad civil (DS N°345-2018-EF).

La política gira en torno a nueve objetivos prioritarios diferentes, siendo el N°5: “Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno”, el más polémico en diferentes círculos políticos y académicos (Rendón y Vera, 2019). Esto en tanto que un sector de la población considera que dicho objetivo, tal y como ha sido planteado, reduce los derechos laborales en favor de aumentar la competitividad, mientras que otro sector considera que el mercado laboral peruano es demasiado “rígido” y que para poder incrementar los niveles de trabajo formal es preciso reducir estos costos no-salariales (Rendón y Vera, 2019).

Es importante resaltar que la PNCP es la primera de tres fases propuestas por el gobierno, con significativa participación del sector privado (Rendón y Vera, 2019; MEF, 2019b), para impulsar la competitividad y productividad. En esta primera fase solo se plantean los objetivos, más no las medidas políticas para alcanzarlos. Sin embargo, dichas medidas sí se explicitan en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, el cual fue publicado el 28 de julio del 2019 y constituye la segunda fase de la estrategia. De este modo, la tercera fase, aún pendiente, sería la de su implementación (MEF, 2019b).

Considerando lo anteriormente mencionado, el presente artículo tiene como objetivo presentar un análisis crítico del Objetivo Prioritario N°5 de la PNCP. El análisis de estos elementos se hará en base a conceptos clave de la antropología económica: los postulados de Marx (1975) y Collins (2016) en torno a la teoría del valor trabajo; los planteamientos sobre la economía moral de Carrier (2018), Thompson (1991), Scott (1977) y Palomera y Vetta (2016); el concepto de acumulación por despojo de Kasmir y Carbonella (2014); y el de precariedad, desarrollado por Castel (2014). Para ello, en primer lugar, se describen algunos aspectos importantes del diagnóstico del mercado laboral peruano que se realiza en dicho objetivo prioritario. Estos serán analizados tomando en consideración la teoría del valor-trabajo y el concepto de precariedad. Posterior a ello, se hará un recuento de algunas de las medidas de políticas para cumplir este objetivo que figuran en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad. Dichas medidas serán revisadas a partir del concepto de acumulación

por despojo. Finalmente, se examinan algunos aspectos importantes sobre el proceso de diseño y aprobación de la PNCP, principalmente desde el concepto de economía moral.

Diagnóstico del mercado laboral peruano según el Objetivo Prioritario (OP) N°5 de la PNCP

Algunos datos que permiten entender la situación del empleo en el Perú previo a la aprobación de la PNCP son los siguientes. Primero, que pese a que la tasa de desempleo en el 2017 era de 4.1%, solo un 51.2% de la PEA contaba con un empleo adecuado (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2018). Con esto se hace referencia a los trabajadores que tienen ingresos superiores al mínimo y que trabajan al menos 35 horas a la semana. Por el contrario, existen dos tipos de trabajadores subempleados, los “visibles” y los “invisibles”. Los primeros trabajan menos de 35 horas, aún contando ocupación principal y secundaria, pese a que tienen disponibilidad y desearían laborar más. Por otro lado, los trabajadores subempleados “invisibles” suelen trabajar al menos 35 horas a la semana, pero reciben ingresos por debajo del mínimo referencial (INEI, 2018). Es decir que, a pesar que la mayoría de la PEA está ocupada, un porcentaje significativo lo hace en condiciones apropiadas que les permitan satisfacer sus necesidades. En ese sentido, resulta especialmente alarmante que entre el año 2007 y el 2017 el porcentaje de PEA subempleada solo haya disminuido en 1.9%. De igual modo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2019) señala que, en el 2015, un 19% de la PEA que se encontraba laborando estaba en situación de pobreza. El porcentaje solo disminuyó en un 1.7% hasta el 2019. Además de ello, es necesario hacer énfasis en la falta de estabilidad laboral que se expresa en la distribución de contratos laborales según tipo. De acuerdo con el MTPE (2019), en el 2018 solo el 57% de los trabajadores asalariados tenía contrato de trabajo. De entre aquellos trabajadores, solo el 17.1% contaba con contrato indefinido, mientras que el 31.7% tenía contrato de plazo fijo. Asimismo, es necesario considerar que solo el 35.4% de la PEA estaba afiliada a un sistema de pensiones en el 2017 (INEI, 2018).

El diagnóstico del OP N°5 plantea estadística que complementa la anteriormente mencionada. El panorama que ofrecen apunta a que el mercado laboral peruano se caracteriza por una clara dualidad entre “un número reducido de trabajadores que disfrutaban de protección y beneficios laborales y una mayoría que no” (Boeri y Garibaldi, 2007; Dolado, Ortigueira y Stucchi, 2016, citados en el DS N°345-2018-EF, p. 12). Hasta la fecha en la que se aprobó la PNCP, el porcentaje de trabajadores en situación de informalidad era de 72.5%, y entre estos el 46.5% no contaba con “beneficios” laborales ni protección social. De este modo, se afirma que esta dualidad tiene como resultado la desmotivación de la fuerza laboral que a su vez perjudica la productividad y reduce la inversión de las empresas (Boeri y Garibaldi 2007; Dolado, Ortigueira y Stucchi, 2016, citados en el DS N°345-2018-EF.)

Pese a presentar esta falta de protección social y derechos laborales como una problemática del mercado laboral peruano que debe ser solucionada, la normativa en cuestión entra rápidamente en contradicción. Esto ya que se sostiene que el Régimen Laboral General registra costos no salariales muy altos para las empresas en comparación a países vecinos, siendo que en Perú representan un 59.7% respecto al salario del trabajador (DS N°345-2018-EF). Por costos no salariales se hace referencia a prestaciones otorgadas por ley a los trabajadores en el país aparte de su salario, como las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones, licencia por maternidad, indemnización en caso de despido no justificado, entre otros. Para ejemplificar, nótese que en el diagnóstico del mercado laboral se señala, de forma muy contradictoria, que la indemnización en caso de despido no justificado (la cual asciende a 45 remuneraciones diarias por año de servicio en Perú) es demasiado alta en términos comparativos con otros países (DS N°345-2018-EF). Más aún, la PNCP es explícita respecto a las implicancias que estos altos costos no salariales podrían tener: el encarecimiento de las relaciones laborales “puede incidir negativamente en el nivel de empleo formal, además de generar desigualdad en la sociedad” (Heckman y Pages, 2004, citados en DS N°345-2018-EF, p. 57). Dicho de otro modo, lo que se plantea es que estos costos, los cuales representan los derechos de los trabajadores, tienen que reducirse para poder fomentar el empleo formal y la igualdad.

En ese sentido, resulta necesario señalar que, estas reducciones ya están en curso, como evidencia la variedad de regímenes laborales especiales que ofrecen a los trabajadores menores prestaciones no salariales y, con ello, una menor protección social. En términos proporcionales, por ejemplo, en el caso del Régimen Especial PYME para microempresas, los trabajadores reciben un equivalente al 6% respecto a su remuneración, en comparación con el 59.7% que otorga el régimen general. Hacia diciembre del 2018, de los trabajadores del sector privado 2 594 234 estaban sujetos al régimen general, mientras que 289 276 lo estuvieron al de microempresas, 102 938 al de pequeña empresa, 396 716 al Régimen Agrario, 36 683 al de mineros y 108 306 al de construcción civil (MTPE, 2018). Si se considerase al total de la PEA y no solo la empleada, el porcentaje podría ser aún mayor, dado que “el 99% de las empresas podrían usar los regímenes laborales especiales, mientras que solo el 1% podría acogerse al régimen laboral general” (DS N°345-2018-EF, p. 54).

A continuación, se utiliza el caso del Régimen Especial PYME para ejemplificar con mayor profundidad cómo es que la mayoría de los trabajadores peruanos tienen un acceso limitado a estas prestaciones laborales no salariales, dado que las microempresas representan el 98% del total de empresas existentes en el país (MTPE, s.f., citado en DS N°345-2018-EF). En principio, este régimen no contempla el pago de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad ni el de compensación por tiempo de servicios (CTS) ni el pago de asignación familiar. Además, es el Estado quien debe aportar el 50% del concepto de acceso a EsSalud o al SIS (seguro de salud). Las vacaciones pagadas son solo de 15 días, en contraste con los 30 días que otorga el régimen general. De igual forma, ante un despido arbitrario

solo se da una compensación de 10 remuneraciones diarias por año trabajado, en comparación con las 45 remuneraciones diarias contempladas en el régimen laboral general. Es necesario mencionar que los trabajadores sujetos al régimen especial de microempresa no reciben subsidios temporales ante casos de accidentes laborales o enfermedades profesionales, así como tampoco reciben subsidios por maternidad. La política misma señala que esta situación “merece atención por parte del Estado” (DS N°345-2018-EF, p. 55).

Para el análisis de este primer apartado sobre el diagnóstico del mercado laboral peruano presentado en la PNCP, son especialmente pertinentes tanto la teoría del valor-trabajo que desarrollan Marx (1975) y Collins (2016), como el concepto de precariedad de Castel (2014). Una de las premisas sobre las que se basa la teoría del valor-trabajo de Marx (1975) es que los capitalistas solo pagan una fracción de tiempo de la jornada laboral de los trabajadores para la reproducción de su fuerza de trabajo. De este modo, su trabajo del resto de la jornada está destinado a la reposición del capital existente y la generación de plusvalía para su empleador (Marx, 1975). Es así como la capacidad de los capitalistas, dueños de los medios de producción, de apropiarse de este excedente es lo que les permite acumular riqueza (Marx, 1975). En ese sentido, se puede argumentar que la negativa de las empresas de asumir el pago de los beneficios laborales, bajo el supuesto de que las “desincentiva” de contratar de manera formal a sus empleados, se basa en un afán de evitar que se reduzca la plusvalía de la cual se pueden apropiar.

Lo anteriormente mencionado está estrechamente relacionado con el concepto de precariedad de Castel (2014). De acuerdo con el autor, esta puede ser entendida como formas de trabajo atípico o que se da en condiciones por debajo de lo aceptable que no constituyen situaciones provisionales, sino que en el contexto actual se han vuelto norma y están en camino de ser permanentes (Castel, 2014). Es decir, que los costos no salariales son considerados trabas y que, inclusive en el sector formal, el trabajo se ha ido precarizando o flexibilizando (Castel, 2014). En consecuencia, todos los individuos están presionados a trabajar, “aunque sea bajo condiciones totalmente degradadas” (Castel, 2014, p. 21). Es importante añadir que el fenómeno de la precariedad no ha surgido recientemente ni se ha desarrollado de manera lineal, pero tiende a expandirse en el contexto contemporáneo neoliberal (Suliman y Weber, 2019). En el caso del diagnóstico del mercado laboral que se está analizando, esto se evidencia tanto por el amplio porcentaje de trabajadores informales sin acceso a protección social como por el porcentaje de trabajadores formales que están sujetos, en su mayoría, a regímenes laborales que tampoco les otorgan esta protección. Más aún, las medidas políticas para implementar el OP N°5 de la PNCP suponen aún mayor precarización en el régimen laboral general peruano, el cual aún ofrece a un muy limitado porcentaje de la población estos derechos y garantías.

Para plantear un ejemplo concreto de los efectos de la precarización que resultan del recorte de beneficios laborales no salariales, resulta útil la revisión y expansión que

hace Collins (2016) sobre la referida teoría del valor-trabajo. Dado que el número de mujeres que ingresa a la fuerza de trabajo ha ido en aumento en las últimas décadas, labores de reproducción como el cuidado de niños pasan a ser cubiertas por el mercado de servicios (por ejemplo, la contratación de empleadas domésticas), o se dejan de hacer o recaen en el Estado (Collins, 2016). No obstante, en el marco de la legislación laboral actual, el régimen PYME de las microempresas no solo no otorga gratificaciones ni compensación por tiempo de servicios, las cuales pueden ayudar a cubrir dichos gastos, sino que en principio tampoco reconoce licencias remuneradas por maternidad. Siguiendo el argumento de Collins (2016), esto puede constituir un riesgo para la continuidad del capitalismo, porque pone en riesgo tanto la formación de las siguientes generaciones de trabajadores como su productividad. Esto se evidencia en el diagnóstico presentado en la PNCP, ya que este reconoce de forma explícita que la falta de acceso a beneficios y protección sociales desmotiva a la fuerza laboral, lo cual a su vez perjudica la productividad de las empresas (Boeri y Garibaldi, 2007; Dolado, Ortigueira y Stucchi, 2016, citados en el DS N°345-2018-EF).

Medidas políticas para el cumplimiento del OP N°5 propuestas en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad

La PNCP contempla los Objetivos Prioritarios, los lineamientos y los indicadores, mas no las medidas políticas para su cumplimiento. Estas medidas se encuentran en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad que se publicó en el 2019.

Entre estas medidas de políticas, se han escogido en específico cuatro para el presente análisis: “Actualización del marco normativo laboral” (la primera), “Jornada a tiempo parcial” (la segunda), “Modernización del régimen MYPE” (la cuarta) y “Mejora del Marco legal de las modalidades formativas” (la quinta). En la primera se proponen aspectos como “la determinación prorrateada mensual de beneficios laborales tras acuerdos con el empleador...” (MEF, 2019b, p. 40). Este aspecto puede ser considerado como el más preocupante ya que, en términos generales, los trabajadores corren el riesgo de que sus empleadores propongan un sueldo que, supuestamente, tenga los beneficios prorrateados, pero que sea el mismo que el mercado laboral tenía como salario base. Si se considera la dificultad de conseguir un empleo formal (solo 27.5% de la población económicamente activa, lo tiene según el DS N°345-2018-EF), en caso los empleadores tomasen una actitud impositiva respecto al acuerdo de dicho prorrateo, se puede suponer que no todos los trabajadores rechazarán las propuestas, siendo que la alternativa sería buscar un empleo potencialmente más precario. Ello pese a que aceptar implique ceder sus prestaciones no salariales en la práctica.

La segunda medida plantea que se deben hacer ajustes a los contratos para poder disminuir el alto nivel de formalidad (MEF, 2019b). Estos ajustes podrían suponer

un recorte de los beneficios sociales, hecho que ya se ha realizado antes, como muestran los regímenes laborales especiales. La cuarta y la quinta medida de política son similares a la segunda. La cuarta propone hacer una “modernización” del régimen laboral general que parta de una revisión de su marco normativo, la cual se debe complementar con programas de acompañamiento que impulsen a las empresas a alcanzar la formalización sostenidamente. En el caso de las modalidades formativas, se propone un marco normativo que permita aumentar la empleabilidad y bienestar de los jóvenes (MEF, 2019b). Nuevamente, ninguna de estas medidas está lo suficientemente desarrollada, pero, si se parte del análisis del mercado laboral peruano expuesto en la PNCP, en la cual los “costos laborales no salariales” son considerados una tara para el aumento de la formalidad y la empleabilidad, se puede inferir que apuntarán a reducir dichos costos y los derechos laborales que representan.

Todo lo anteriormente planteado, respecto a las medidas de políticas de implementación del OP N°5 de la PNCP, puede ser analizado desde el concepto de acumulación por despojo. Kasmir y Carbonella (2014) parten de la premisa de que la denominada “acumulación primitiva” no fue un evento único en el proceso de gestación del capitalismo, sino que, para que el capital siga su mandato de expansión, debe “acumular por despojo” de forma recurrente. El término de acumulación por despojo es trabajado por David Harvey, pero Kasmir y Carbonella (2014) parten de una visión más crítica en la que consideran que no solo se puede denominar acumulación por despojo a la apropiación de derechos de propiedad, como en el caso de las tierras comunales o el material genético, sino que esta abarca los distintos actos de desorganización, derrota y confinamiento que crean condiciones para un nuevo conjunto de relaciones sociales. Esto involucra necesariamente las diferentes formas de trabajo que se conocen (Kasmir y Carbonella, 2014).

En el caso del OP N°5, las medidas de políticas de implementación que se proponen a fin de volver el mercado laboral más competitivo y productivo pueden considerarse una forma de acumulación por despojo. Al no asumir estos costos no salariales (gratificaciones, vacaciones, indemnizaciones por despidos injustificados, entre otros) los empleadores tienen la capacidad obtener mayores ganancias. No obstante, aún si en el caso de la primera medida, el prorrateo mensual de los beneficios laborales se presenta como una forma de “actualizar” el marco normativo, esta “actualización” tiene el potencial de despojarlos de dichas prestaciones y la correspondiente protección social. Lo mismo se puede argumentar en el caso de las revisiones y ajustes que se plantean hacer para los trabajadores a tiempo parcial, practicantes y trabajadores de MYPES pues, hasta que estas propuestas no se desarrollen a mayor profundidad, sigue siendo posible asumir que se continuará con el recorte de costos laborales no salariales bajo la premisa de que esto debería incentivar a los empleadores a contratar formalmente. En ese sentido, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad y sus medidas políticas pueden ser consideradas formas de acumulación por despojo.

Proceso de diseño y aprobación de la PNCP

Un último punto que es preciso presentar es la forma en la que la PNCP se diseñó y se aprobó. Esto con el fin de conocer a los actores involucrados y sus roles, así como de identificar a aquellos que no fueron considerados para participar en el proceso. Rendón y Vera (2019) señalan al respecto que la base de los diagnósticos de competitividad y desarrollo presentados en los diferentes ejes de la PNCP fue el Índice de Competitividad Global (ICG) del Foro Económico Mundial (FEM). Es por ello que dicho índice se encuentra presente en los diferentes objetivos prioritarios de la política y es la base de sus lineamientos (Rendón y Vera, 2019). Cabe resaltar que, para la evaluación de la eficiencia del mercado de trabajo peruano, 8 de los 12 indicadores empleados fueron recogidos a través de la Encuesta de Opinión Ejecutiva (EOE), la cual se aplicó a ejecutivos de alto nivel de empresas privadas (Rendón y Vera, 2019). Más aún, se sabe que el 90% de estos provenía de empresas de 100 o más trabajadores, pese a que según el MTPE (citado en el DS N°345-2018-EF), solo alrededor del 1% de las empresas tiene esta composición. Es decir, la encuesta no fue representativa del sector empresarial peruano, sino que hubo un sesgo notorio orientado a la gran empresa.

Ahora bien, es importante señalar quiénes estuvieron a cargo del diseño de la Política. Tanto esta como el Plan Nacional de Competitividad y Productividad fueron diseñadas por el Consejo Nacional de Productividad y Formalización (CNPF), que es un organismo perteneciente al MEF. Este Consejo, sin embargo, no solo está conformado por diferentes funcionarios públicos (ministros, funcionarios de gobiernos regionales, etc.), sino que también tuvo participación significativa del sector privado. De entre los diferentes representantes de dicho sector, se tuvo a uno de la Cámara del Comercio de Lima, de la Sociedad Nacional de Industrias, de la Sociedad de Comercio Exterior del Perú y de la CONFIEP.

Lo que resulta problemático de la composición del CNPF es que no hay presencia de ningún representante de los sindicatos o asociaciones gremiales de trabajadores existentes. Es decir que no hubo un verdadero trabajo participativo entre las partes afectadas por esta política y el posterior Plan Nacional, ni mucho menos un consenso sobre los objetivos, lineamientos, indicadores o medidas para la implementación de estos. No es de sorprender, por lo tanto, que, tras la aprobación de la política por medio del Decreto Supremo, muchas de estas organizaciones de trabajadores se levantaran en protesta ante lo que consideraron un “paquetazo laboral” (Páucar, 2019).

El proceso de diseño y aprobación de la PNCP explicado en este apartado puede analizarse también desde los planteamientos de Collins (2016). La participación de representantes de sectores empresariales como la CONFIEP son evidencia clara de cómo las grandes corporaciones tienen acceso a una serie de estrategias y plataformas de distintos niveles que emplean para ganar mayores derechos legales y gozar de los

efectos de la desregularización laboral. O dicho en términos de Kasmir y Carbonella (2014), la gestación de la PNCP es una muestra de cómo los capitalistas despojan a los trabajadores de sus derechos y protección social básica para continuar con el proceso de acumulación y expansión del capital. Es especialmente importante mencionar, tal y como señalan los autores, que estas olas de desposesión no arrasan de forma pareja comunidades enteras. En lugar de ello, existen momentos importantes en el proceso político en los que se profundizan las diferencias y desigualdad. En el caso de la aprobación de la PNCP, esto se ve evidenciado en la formulación trifásica de la estrategia por medio de la cual se despliega, cuya fase final de implementación de medidas políticas está aún pendiente.

Finalmente, el proceso de diseño y aprobación de la PNCP y el posterior Plan Nacional de Competitividad y Productividad puede también analizarse desde el concepto de economía moral de Carrier (2018), Thompson (1991), Scott (1977) y Palomera y Vetta (2016). Los autores coinciden en que la economía moral es aquella en la que predomina la actividad económica moral, es decir, aquella que se construye por medio de un proceso de entablamiento y cumplimiento de obligaciones mutuas en el tiempo al realizar las personas transacciones entre sí. En ese sentido, todas las economías son economías morales en tanto que todas están “incrustadas”, en palabras de Polanyi (Palomera y Vetta, 2016), en diferentes instituciones sociales que tienen sus propios códigos normativos de acción. En el caso del OP N°5 de la PNCP, se puede considerar que el mercado laboral es una institución en la cual la economía se incrusta, siendo sus códigos normativos los diferentes regímenes laborales. De igual forma, tal y como los autores mencionados plantean, las economías morales pueden entrar en conflicto. Para entender mejor esta dinámica, es preciso señalar que el carácter moral de las economías va en dos sentidos que se relacionan entre sí (Thompson, 1991). El primero es la dimensión de la moral conformada por aquellas costumbres que son el resultado histórico de los tejidos sociales que una sociedad construye. El segundo sentido de “moral”, abarca los principios que cada sociedad desarrolla respecto a cómo entienden el bien común. Con base en ello, es posible decir que la falta de consenso respecto a cuáles son las obligaciones mutuas establecidas entre los miembros de una sociedad y cuál es el “bien común” y cómo se ha de alcanzar subyace a estos conflictos (Thompson, 1991).

El caso planteado en este artículo es un ejemplo muy preciso de esta dinámica de tensión. En primer lugar, porque el derecho a recibir beneficios laborales no salariales que la PNCP es el producto de diferentes procesos de lucha históricos. No obstante, es posible argumentar que por la baja proporción de trabajadores que efectivamente tiene acceso a ello, no sería necesariamente una costumbre. En esta línea, y más importante aún, se puede argumentar que el OP N°5 de la PNCP y sus políticas de implementación pueden hacer entrar en conflicto la visión del bien común que tienen los trabajadores (que podría estar orientada en grandes rasgos a la protección social básica) y la de los empleadores (que podría estar orientada a una mayor productividad).

Conclusiones

Para finalizar, es pertinente hacer un balance de los hallazgos del presente análisis. Primero, se concluye que el OP N°5 de la PNCP y las medidas políticas planteadas para su cumplimiento tienen el potencial de continuar con el despojo a los trabajadores peruanos de las prestaciones laborales no salariales que les corresponden por ley. Se puede afirmar que se trata de una estrategia más dentro de un proceso mayor ya en curso, dado que el porcentaje de trabajadores que aún conserva estos derechos en su plenitud –aquellos que pueden acceder al régimen laboral general– es mínimo en la actualidad.

Estos procesos de despojo permiten que el capital continúe expandiéndose (Kasmir y Carbonella, 2014), ya que, al eximir a los capitalistas de asumir estos costos no salariales, se les da la posibilidad de apropiarse de una mayor plusvalía (Marx, 1975). La consecuencia directa de estos procesos de despojo es el aumento de la precariedad laboral en el país (Castel, 2014). Esta se manifiesta no solo en una reducción en los ingresos percibidos (que se obtienen por medio de las gratificaciones), sino también en un deterioro de los ya escasos mecanismos de protección social en caso de desempleo que se tienen, como la compensación por tiempo de servicios (CTS) y la indemnización en caso de despido injustificado. Además de esto, la reducción y eliminación de los derechos laborales y la consecuente agudización de la precariedad puede incluso desencadenar crisis dentro del propio capitalismo, pues pone en riesgo la continuidad de la reproducción social y, con ello, la formación de las futuras generaciones de trabajadores (Collins, 2016).

En adición, se puede concluir que el OP N°5 de la PNCP y las medidas políticas propuestas en base a este contribuyen al debilitamiento del componente moral de la economía peruana. Esto es consecuencia principalmente de la naturaleza de las medidas, puesto a que sientan las condiciones para que sea viable para los empleadores no cumplir con las obligaciones que han contraído con los trabajadores en el marco de las relaciones laborales que tienen, así como las responsabilidades que tienen con la sociedad en general. Asimismo, se trata de un proceso político del cual se excluyó la participación de actores claves que serán directamente afectados por los resultados: los trabajadores. Estos actores pierden la capacidad de llegar a consensos con los actores políticos y la clase empresarial con respecto a los derechos laborales que consideran justo tener. Considerando el descontento manifestado por las diferentes organizaciones de trabajadores, estos ya consideran que se están incumpliendo las obligaciones que se tiene con ellos en el marco de sus relaciones laborales. La asimetría de poder entre ellos y los diseñadores de cara a la futura implementación de la PNCP en leyes concretas es preocupante. Será importante que se desarrolle mayor investigación respecto quiénes son estos actores políticos y económicos y como consiguen mantener en el tiempo los mecanismos para imponer sus intereses por encima de los de los trabajadores.

La estadística respecto al porcentaje de trabajadores en situación de informalidad y la de trabajadores formales en regímenes laborales especiales que otorgan prestaciones laborales significativamente reducidas (hasta suprimidas) apunta a que la precariedad ya es una característica predominante del mercado laboral peruano. No obstante, si en el marco de la implementación de este objetivo se hacen modificaciones nocivas al régimen laboral general, los trabajadores y la sociedad civil en general perderían un marco de referencia importante que puede servir para cuestionar por contraste los otros regímenes laborales y la misma situación de informalidad. Este cuestionamiento es crucial si es que se tiene como meta restaurar y fortalecer los derechos laborales de los peruanos.

Finalmente, se concluye que es fundamental fomentar el análisis de fenómenos sociales como la implementación de este objetivo de la PNCP desde la antropología económica. El carácter interdisciplinario de esta rama permite examinar las diferentes dimensiones de estos procesos (económica, política, histórica, cultural, entre otras). Puede ser pertinente separar estas dimensiones para fines analíticos, pero requieren entenderse también en su conjunto si es que se quieren determinar las formas en las cuales procesos sociales como estos pueden impactar en la vida de las personas. Asimismo, esta rama de la antropología permite examinar cómo estos fenómenos están conectados a procesos históricos y lógicas de mayor escala, cómo son los dispositivos de acumulación por desposesión, ligados a su vez al mandato de expansión del capital, que permiten al sistema capitalista seguir funcionando (aunque con significativas contradicciones).

Referencias bibliográficas

- Carrier, J. (2017). Moral economy: What's in a name? *Anthropological Theory*, 18(1) 18–35. <https://doi.org/10.1177/1463499617735259>
- Castel, R. (2014). Los riesgos de exclusión social en un contexto de incertidumbre. *Revista Internacional de Sociología*, 72(1), 15-24. <https://doi.org/10.3989/ris.2013.03.18>
- Collins, J. L. (2016). Expanding the labor theory of value. *Dialectical Anthropology*, 40(2), 103-123. <https://doi.org/10.1007/s10624-016-9418-5>
- Decreto Supremo N° 345-2018-EF. (31 de diciembre del 2018). Política Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030. Diario Oficial El Peruano. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/politicas/Politica-Nacional-de-Competitividad-y-Productividad-2019-2030.pdf>
- Engels, F. (2010). *The origins of the family, private property and the state*. Penguin.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). Perú: Indicadores de Empleo e Ingreso por departamento 2007-2017. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf
- Kasmir, S., & Carbonella, A. (Eds.). (2018). *Blood and fire: Toward a global anthropology of Labor*. Berghahn Books.
- Marx, K. (1975). *El capital: Crítica de la Economía política*. Siglo XXI editores.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019a). Política Nacional de Competitividad y Productividad (Documento Resumen). https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&view=article&id=5883&Itemid=100674&lang=es%20&language=es-ES
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019b). Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 (Documento Resumen). https://www.mef.gob.pe/concdcompetitividad/Plan_Nacional_de_Competitividad_y_Productividad_PNCP.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). Anuario Estadístico Sectorial 2018. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/321652/Anuario_2018_1.pdf
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). Informe anual del empleo en Perú 2019. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1517310/Informe%20Anual%20del%20empleo%202019.pdf>
- Molyneux, M. (1979). Beyond the domestic labor debate. *New Left Review*, 116, 3-27.
- Palomera, J., & Vetta, T. (2016). Moral economy: Rethinking a radical concept. *Anthropological Theory*, 16(4), 413–432. <https://doi.org/10.1177/1463499616678097>
- Paucar, J. L. (2019, enero 15). Trabajadores marcharán ante amenaza de reforma antilaboral. *LaMula*. <https://redaccion.lamula.pe/2019/01/15/reforma-antilaboral-peru-trabajadores-marcha-sindicatos-protesta-martin-vizcarra-derechos/jorgepaucar/>

Rendon, S., & Vera, C. (2019). ¿Es confiable el índice de competitividad del Foro Económico Mundial para el diseño de políticas laborales? Evidencia del Perú. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23126.70726>

Scott, J. C. (1977). *The Moral Economy of the Peasant: Rebellion and Subsistence in Southeast Asia*. Yale University Press. <https://doi.org/10.12987/9780300185553>

Suliman, S., & Weber, H. (2018). Global development and precarity: A critical political analysis. *Globalizations*, 16 (4), 525-540. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1463739>

Thompson, E. P. (1991). The moral economy reviewed. En Thompson, E. P. (Ed.). *Customs in Common: Studies in Traditional Popular Culture* (pp. 259-351). Penguin Books.