



Implementación del TLC amplía y perenniza la precariedad laboral imponiendo un nuevo régimen laboral: Ley MYPE¹

- En el marco de la implementación del TLC Perú -EE.UU., el Gobierno peruano dictó el D.L. N° 1086, Ley MYPE, que amplía y perenniza las condiciones de precariedad laboral que predominan en el Perú, yendo en contra del espíritu de las adendas laborales acordadas.
- El D.L. N° 1086, amplía un régimen laboral especial con menores derechos que los del régimen laboral común. Este, regula los derechos laborales de más de 3 millones 300 mil trabajadores, es decir 4 de cada 5 trabajadores asalariados peruanos estarían alcanzados por esta norma, lo que constituye en la práctica un nuevo régimen general.

Nueva Regulación de la Mediana y Pequeña Empresa - MYPE reduce los derechos laborales

La nueva Ley MYPE, recorta derechos básicos (periodo vacacional, compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones y causal de despido) a más de 1,3 millones de trabajadores entre obreros y empleados del sector empresarial peruano, es decir, al 31% de todos los trabajadores obreros y empleados a nivel nacional.

Régimen Laboral	ANTES Ley General De Trabajo (D.L. N° 728)	AHORA D.L. N° 1086
	Régimen General	Régimen Especial Laboral
Vacaciones	30 días al año	15 días al año
CTS	1 sueldo por año	1/2 sueldo por año
Gratificaciones	2 sueldos al año	2 gratificaciones al año de 1/2 sueldo cada una
Despido injustificado	1/2 sueldo por año trabajado (tope 12). Fracciones en dozavos	20 remuneraciones diarias por año. Tope 120 remuneraciones (4 sueldos)

Fuente: Plades, www.plades.org.pe

Este nuevo régimen “especial”, en la práctica, acabará incluyendo al 80% de los asalariados privados y se convierte así en un “régimen general” de trabajo, dejando de lado la propia Ley General del Trabajo, la misma que sólo cubrirá al 20% de los trabajadores empleados, es decir 900 mil trabajadores.

Contraviene el TLC y los compromisos que el Perú ha asumido en la OIT

Esta Ley MYPE pone en entredicho los compromisos asumidos en el TLC, toda vez que en su artículo 17.2.2 señala que *“Ninguna de las partes dejará de aplicar o de otra forma dejará sin efecto, ni ofrecerá dejar de aplicar o de otra forma dejar sin efecto, sus leyes o reglamentos que implementan el párrafo 1*

¹ Fuentes: Javier Mujica, Experto laboralista, Consultor RedGE-CEDAL, Alfredo Villavicencio, Ex Viceministro de Trabajo y Miembro del Consorcio Justicia Viva y el Programa Laboral de Desarrollo - Plades.

de manera que afecte el comercio o la inversión entre las partes en los casos en que dejar de aplicar, o de otra forma dejar sin efecto dichos instrumentos sea incompatible con un derecho fundamental estipulado en dicho párrafo”.

Conforme a esta norma, el Estado peruano se comprometió a no dejar sin efecto la regulación laboral referida a los derechos fundamentales en el trabajo reconocida por diversos instrumentos de protección de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

A pesar de ello, el D.L. N° 1086 o Ley MYPES, está afectando:

- Los **derechos de asociación sindical y negociación colectiva**, en la medida en que se ha reducido sustancialmente el marco de protección contra los despidos arbitrarios. Un mecanismo fundamental para asegurar que los trabajadores puedan afiliarse a los sindicatos sin temor a represalias.
- El **derecho a ser consultados de los sindicatos de trabajadores y las organizaciones empresariales** para modificar normas que tienen que ver con derechos laborales de los trabajadores², ya que no fueron consultados en la elaboración del decreto legislativo.
- Los **derechos a la igualdad de trato y no discriminación**, al establecerse un régimen laboral especial en el que se ven disminuidos los derechos laborales para un vasto colectivo laboral. Las diferencias de trato establecidas en el D.L. N° 1086 no se basan en las exigencias reales del trabajo, ni en las destrezas o intensidad del esfuerzo exigido por este, sino que se sustentan en el único y exclusivo hecho de que sus destinatarios se encuentran ocupados en un conjunto determinado de actividades productivas que se llevan a cabo en este sector³.

El Decreto Legislativo N° 1086 supone un retroceso en el debate de la Ley General del Trabajo cuya discusión por años fue producto del consenso alcanzado en el foro del Acuerdo Nacional donde diferentes organizaciones políticas y de la sociedad civil respaldaron estas discusiones; asimismo contraviene los estándares mínimos establecidos en el TLC. Por ello este decreto legislativo debería ser derogado y se debería poner el énfasis en una Ley General del Trabajo que garantice los derechos de los trabajadores.

² Dado que se viola lo establecido en el Convenio N° 122 de la OIT, ratificado por el Perú en julio de 1967 y que en su artículo 1.1 señala: “Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido”; y con este fin señala su artículo 3 “En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución”.

³ El Tribunal Constitucional (TC) de acuerdo a la Constitución del Perú señala que los regímenes laborales especiales son admisibles siempre y cuando sean de carácter transitorio y admite un trato diferenciado entre empleados en la medida que se someta exitosamente al test de igualdad referido por el mismo TC en diferentes sentencias como la recaía en el Expediente 0016-2002-AL. El D.L. N° 1086 se opone a estos criterios.

Mayor información:

Centro de Asesoría Laboral del Perú – CEDAL

Jirón Talara N° 769, Jesús María. Lima – Perú
Teléfonos: (511) 433-3472 / 433-3207 / Fax: (511) 433-9593
cedal@cedal.org.pe
www.cedal.org.pe

Programa Laboral de Desarrollo – Plades

Avenida General Córdova N° 1198, Jesús María. Lima – Perú
P.O. Box 14-0362-Lima 100 Perú
Teléfonos: (511) 470-0954 / 265-9232 / Fax: (511) 471-5642
www.plades.org.pe

Red Peruana por una Globalización con Equidad – RedGE

Centro Peruano de Estudios Sociales - CEPES, la Convención Nacional del Agro Peruano - CONVEAGRO, Acción Solidaria por el Desarrollo - CooperAcción , Grupo Propuesta Ciudadana, Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo - DESCO, Acción Internacional para la Salud - AIS, Asociación Pro Derechos Humanos - APRODEH, Centro de Asesoría Laboral del Perú - CEDAL

Con la colaboración de: Derecho, Ambiente y Recursos Naturales – DAR