

Publicado: Diario La Primera

Fecha: 20 de junio de 2012

Escribe: Julio Gamero



Derechos laborales y Ley General del Trabajo

En el marco de la discusión de la Ley General de Trabajo (LGT), han reaparecido opiniones que contraponen derechos laborales con informalidad en un sentido amplio. Así, parten de señalar que sólo 1 de cada 5 miembros de la PEA tienen empleo formal y, en consecuencia, la LGT sólo daría cobertura a una minoría. Segundo, que los derechos laborales operan como una suerte de “barrera de acceso” al empleo y, por ello, persiste la informalidad laboral en el país. En ese sentido en oposición a la regulación laboral han acuñado conceptos como el de flexiguridad o de acceso progresivo (diferenciado) a los derechos laborales.

Hay que comenzar precisando que la legislación laboral –aquí y en cualquier país- regula las relaciones laborales, es decir el trabajo asalariado. En el Perú y en los países andinos, la PEA asalariada no ha llegado a diseminarse plenamente como en los países OCDE, por ejemplo. Nuestra PEA se distribuye en partes casi iguales entre el empleo asalariado y el independiente. En el 2010, el 46% era asalariada, los independientes un 35%, los empleadores 6% y los trabajadores familiares no remunerados, el 13%. Sobre ese universo de la mitad de la PEA tiene que compararse la efectividad de la ley laboral. Que los asalariados no se hayan extendido más no es un tema de regulación laboral sino de políticas de inversión, viabilidad y, por qué no, de la heterogeneidad en la mano de obra tal como lo señala Adolfo Figueroa, en su trabajo sobre la sociedad sigma.

Los derechos laborales no constituyen una barrera de acceso a la formalidad ya que para ello, se tendría que tener la opción o no de formalizarse. Simplemente, la mayoría de las microempresas no la tienen, por el umbral de operaciones y de excedente económico que generan. El 71% de las Mypes registra menos de 48 mil soles anuales de ventas. Para este segmento, lo sustantivo es crecer en ventas y lograr una utilidad neta tal de reinvertir en el negocio y volverlo sostenible. Las políticas públicas tendrían que concentrarse, más bien, en aportarles más capacitación en gestión, asistencia técnica, en facilitarles su articulación con los sectores más dinámicos del mercado y en generar un esquema de protección social que los cubra, efectivamente.

La evidencia empírica, de otro lado, desmiente esquemas de acceso progresivo a los derechos laborales. Tras la aprobación del DL 1086, por el cual se extendió hasta empresas de 100 trabajadores el goce de menos beneficios laborales, se verificó que 61 mil trabajadores que se encontraban en empresas de más de 10 trabajadores y, consecuentemente en el régimen general, como resultado de dicho cambio legislativo, experimentaron –en su propia empresa- una rebaja de sus derechos laborales. En este caso, la escalera de la progresividad no sirvió para subir si no para bajar en los escalones del trabajo decente.

La LGT no debiera ser la excusa para no acometer las políticas públicas necesarias para disminuir la informalidad y mejorar el bienestar de muchos peruanas/os.

Ver en: http://www.diariolaprimeraperu.com/online/columnistas-y-colaboradores/derechos-laborales-y-ley-general-del-trabajo_113746.html