

TRABAJO Y
SOCIEDAD

Christian Sánchez Reyes

ABOGADO Y PROFESOR DE LA PUCP



¿Tenemos un sistema laboral rígido?

“Que unos razonamientos, pues, lo son realmente, y otros, aunque no lo son, lo parecen, es manifiesto”

Aristóteles. *Refutaciones Sofísticas*.

Calificar a un sistema de relaciones de trabajo como “rígido” o “flexible” no depende únicamente de una o dos variables o “índices claves” –como pueden ser el arbitraje en la negociación colectiva, o la estabilidad laboral–, puesto que una perspectiva de este tipo pierde de vista a otros importantes indicadores que pueden ser igual o más determinantes para valorar un sistema de este tipo.

En esta evaluación, por ejemplo, no podemos olvidar el enorme peso de la contratación temporal sumamente flexible que sigue rigiendo en nuestro ordenamiento laboral (recordemos que casi tres cuartas partes de los contratos de trabajo formales son temporales); así como tampoco podemos prescindir del análisis acerca de la existencia de diversos regímenes especiales de contratación laboral (como el régimen de la micro y pequeña empresa, régimen laboral de promoción de la actividad agraria, o el régimen de promoción de la actividad exportadora no tradicional, por poner sólo unos ejemplos), los cuales van de la mano con un conjunto de derechos disminuidos en relación a los derechos comprendidos en el régimen laboral general de la actividad privada. Y es precisamente clave mencionar que, a pesar de que existe un régimen especial para la micro y pequeña empresa con menores “costos laborales” (es decir, uno más “flexible”), los índices de formalidad laboral no han mejorado para nada, mucho menos como consecuencia de dicho régimen.

Tampoco debemos olvidar el modelo intervencionista de las relaciones colectivas de trabajo que restringe la huelga en exceso y que incumple sistemáticamente el mandato constitucional de promoción de la negociación colectiva, no sólo como medio para la regulación de las relaciones de trabajo en aspectos más amplios que los salariales (por ejemplo en la mejora de la productividad a través de la capacitación o en la mejora de los estándares de seguridad y salud en el trabajo para evitar accidentes y enfermedades profesionales) sino también como instrumento para la redistribución de la riqueza en la empresa. No hay que olvidar que, como reiteramos, el mandato de fomento de la negociación colectiva proviene de la Constitución, y es así que, como toda directriz constitucional, las autoridades que la incumplan no pueden desvincularse de las consecuencias de sus omisiones.

Así las cosas no parece suficiente para calificar la realidad compleja de nuestro sistema

de relaciones individuales y colectivas de trabajo el recurrir a unas pocas variables o índices, pues tal argumento incurre en un error de percepción: no se han visto otras características, otras variables u otros índices que dan una mejor apreciación de nuestro ordenamiento laboral. Por eso, traemos una advertencia: ¡cuidado con las calificaciones exageradamente generalizadoras -o falacias- que nos llevan torcidamente de la parte hacia el todo!

En el debate se ha dicho, por ejemplo, que la calificación como país con “rigidez laboral” se sostiene en algunos “rankings”. Ante esto, cabe la pregunta: ¿qué criterios contienen esos rankings para calificar nuestro sistema de relaciones de trabajo como rígido?, ¿serán los mismos que contenía el Doing Business? Se toma en consideración, por ejemplo el nivel de participación de las remuneraciones en el PBI vs. el nivel de participación de la utilidades que muestra una



profunda brecha entre las ganancias empresariales y las remuneraciones, para calificar a nuestro sistema como rígido? Antes de alzar tales afirmaciones, es importante conocer y discutir sobre los indicadores de esos “rankings” y contrastarlos con otros indicadores, como podría ser con los del denominado ranking de trabajo decente.

Recordemos también que una de las líneas de ataque de este discurso se ha centrado en el arbitraje laboral. No obstante, hace unos años el recordado economista Julio Gamero elaboró un estudio basado en un universo de cien laudos arbitrales emitidos en el sector público y privado entre el 2011 y el 2016, llegando a una importante conclusión que demuestra lo errado del discurso contra el arbitraje laboral potestativo: “De acuerdo con cifras oficiales del MTPE, el arbitraje no ha reemplazado el trato directo o negociación directa. Tal como hemos señalado, es justamente el trato directo donde la mayor cantidad de convenios colectivos tiene solución, e incluso este ha ido en incremento.”

“

Tampoco debemos olvidar el modelo intervencionista de las relaciones colectivas de trabajo que restringe la huelga en exceso y que incumple sistemáticamente el mandato constitucional”.

Las tendencias podrían variar a futuro, generando un mayor número de negociaciones concluidas mediante trato directo entre las partes y disminuyendo considerablemente el número de arbitrajes. Ante ello, resulta especialmente importante continuar evaluando los resultados de esta medida pública, a fin de corroborar su impacto en las relaciones de trabajo, labor que le compete al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El éxito de una política pública debe ser valorado a la luz de los indicadores estadísticos que permiten objetivamente determinar sus efectos en el mercado de trabajo.

Siguendo esta línea, ¿se justifica el arbitraje potestativo? Para evaluar la constitucionalidad de esta medida se debe ponderar el principio de negociación libre y voluntaria junto con el principio de fomento de la negociación colectiva que recoge la Constitución. No es conveniente en este tema hacer afirmaciones de “todo o nada”, es pues una cuestión de grados, y es también un tema de ponderación de principios: en algunos casos, bajo ciertas circunstancias y condiciones particulares de la realidad socio laboral de un país, el principio de negociación libre y voluntaria puede ser derrotado por el mandato de fomento de la negociación colectiva.

En este ejercicio ponderativo resulta fundamental considerar el mandato constitucional recogido en el artículo 28º de la Constitución que impone al Estado el deber de fomento de la negociación colectiva y de promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Del mismo modo, no hay que perder de vista las finalidades que cumple la negociación colectiva como instrumento ordenador de las relaciones de trabajo y mecanismo de redistribución del ingreso, siendo precisamente este último rasgo el que ha sido dejado de lado por diferentes políticas públicas que no han visto como necesario reducir la brecha entre la ganancia empresarial y las remuneraciones de los trabajadores, olvidando que esta es una herramienta clave para la inclusión social.

“

Traemos una advertencia: ¡cuidado con las calificaciones exageradamente generalizadoras -o falacias- que nos llevan torcidamente de la parte hacia el todo!”.

¹ Nótese que así planteado el problema pareciera ser una falacia de falsa oposición: en algunas situaciones como, por ejemplo, cuando se debe garantizar derechos fundamentales en el trabajo, se puede adoptar medidas de protección que pudieran ser calificadas como rígidas; pero estas medidas pueden (deben) coexistir con otras garantías “flexibles”. Es decir, lo “flexible” o lo “rígido” se justificaría según las circunstancias de cada caso concreto.

² GAMERO REQUENA, Julio. El arbitraje laboral en el Perú. Análisis de 100 laudos arbitrales. Primera edición mayo del 2018. Página 120.