

TRABAJO Y
SOCIEDAD

Christian Sánchez Reyes

DOCENTE PUCP, SOCIO DEL ESTUDIO ARBIZU & GAMARRA,
EXMINISTRO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Trabajo digno: productividad con derechos

Voy a tratar de presentar, en esta oportunidad, dos sesgos muy presentes en el pensamiento y el debate sobre políticas públicas para promover el empleo digno y regular el denominado “mercado de trabajo”. Basta revisar algunas entrevistas a personajes públicos, a políticos, economistas presentes en el debate nacional y abogados laboristas para detectar estos sesgos en el pensamiento vigente (o al menos el predominante).

El primero de los sesgos muy comunes en el debate sobre el mercado de trabajo, o al menos presente en las posiciones predominantes, es el “poner a un lado” o simplemente desaparecer del debate los temas morales y jurídicos, como si no estuvieran -también- involucrados en el mundo del trabajo y su regulación.

Pongo un ejemplo: una de las características principales de la vigente Política Nacional de Competitividad y Productividad -PNCP-, que aprobó el gobierno del presidente Vizcarra, es la de destacar, de manera falaz, que uno de sus pilares de su diagnóstico es el “enfoque basado en los derechos humanos”.

A pesar de lo dicho en el documento, el enfoque predominante en él es uno de carácter meramente económico -y en varios puntos *economicista*-, prescindiendo de un evidentemente necesario -y complementario- análisis jurídico (entendido no solo desde la dimensión autoritativa del derecho sino también desde los valores a los que este sirve en el marco del Estado Constitucional de Derecho), es decir, se prescinde de un análisis valorativo.

Un enfoque de derechos obliga también a revisar la compatibilidad de la regulación de los aspectos centrales sobre el contrato de trabajo (la estabilidad, las condiciones de trabajo, los límites a la jornada, entre otros) y las relaciones colectivas de trabajo (la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga) y por qué no la de protección social en consonancia con los compromisos asumidos por el Perú en el ámbito de la OIT, y en el ámbito de los acuerdos comerciales en materia de derechos fundamentales en el trabajo.

Así, por ejemplo, los temas observados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y los casos del Comité de Libertad Sindical que involucran al país son buenos referentes para medir la coherencia de las políticas del mercado de trabajo con un estándar de derechos humanos laborales de ámbito internacional. Estos estándares permiten medir los efectos de las políticas en el ejercicio de derechos constitucionales (como, por ejemplo, la sindicalización y negociación colectiva).

El diagnóstico de una política pública, con incidencia directa en los principios constitu-

cionales, debería contar con una perspectiva de análisis mucho más amplia, que abarque también una perspectiva política lo más coherente posible con la defensa y promoción de los derechos fundamentales. En resumen, un análisis desde lo económico no puede (no debe) estar reñido con los componentes valorativos del derecho del trabajo internacional.

Así, por ejemplo, al momento de hacer un repaso de los distintos regímenes laborales (llamados especiales en nuestro ordenamiento) como el agrario (trabajadores sin estabilidad a pesar de existir actividades permanentes en el trabajo agrario), la denominada ley mype (menos derechos para los trabajadores de la micro y pequeña empresa) no se analizan sus efectos en los trabajadores desde una necesaria y complementaria perspectiva que aborde el principio-derecho a la igualdad y su correspondiente mandato de no discriminación.



En esa perspectiva o enfoque (y trascendiendo la simple dimensión retórica del denominado “enfoque de derechos”), es importante tener en consideración que la competitividad no debe estar reñida -no se opone necesariamente- a la generación de empleo digno entendiendo por este el definido por la OIT (se refiere al concepto de trabajo decente, o un trabajo garantista de los derechos fundamentales en el trabajo).

Es decir, aunque parezca trivial destacarlo, la mejora de la productividad y competitividad no se opone necesariamente con la generación de empleo con derechos.

Otro sesgo que paso a presentar es propiamente una falacia: la de la falsa causa, que muchas veces se presenta para tratar de explicar temas de por sí complejos -que involucran un contexto causal, es decir, donde

“

Un enfoque de derechos obliga también a revisar la compatibilidad de la regulación de los aspectos centrales sobre el contrato de trabajo y las relaciones colectivas y por qué no la de protección social”.

concurran causas y condiciones causales- a partir de un hecho que es presentado como causa de un problema.

Pondré como ejemplo lo que ocurre con el debate sobre la estabilidad en el trabajo (un valor indiscutible de nuestro ordenamiento, a tal punto que así lo reconoce el propio Tribunal Constitucional en sus precedentes vinculantes).

Una no muy reciente investigación elaborada por un economista presenta una inferencia que relaciona la protección contra el despido arbitrario con el incremento de la contratación temporal es una de carácter débil. En pocas palabras, la contratación temporal se incrementó únicamente al entrar en vigencia el precedente del Tribunal Constitucional que reforzó el despido con causa.

El error consiste en considerar que la primera (el régimen jurisprudencial de protección contra el despido que admite reposición

e indemnización) es una razón suficiente en relación con la segunda (el incremento de la contratación temporal). El sesgo consiste en que se pierde de vista en el razonamiento otras variables dentro de un contexto causal amplio y complejo (por ejemplo el incremento de la tercerización que va de la mano con el uso intensivo de la contratación temporal muchas veces en fraude de ley).

Si bien no se descarta que el régimen de protección del despido arbitrario sea una variable relevante del contexto causal, no hay evidencia que acredite que opera como una razón suficiente para explicar el incremento de

la contratación temporal. En este análisis, las estadísticas oficiales que demuestran que la contratación temporal venía -y siguió incrementándose- antes de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional funcionan como un contra fáctico y debilitan la inferencia.

“

“En resumen, un análisis desde lo económico no puede (no debe) estar reñido con los componentes valorativos del derecho del trabajo internacional”.

Hasta aquí he presentado dos sesgos del pensamiento predominante en materia de políticas sobre empleo y regulación del mercado de trabajo, en otro artículo trataré de presentar otro sesgo que también considero relevante y que ha producido un daño enorme en la búsqueda de una regulación coherente entre razones económicas y razones jurídicas y valorativas.