

CÉSAR PUNTRIANO

Socio del Estudio Muñiz



Vigencia de la Agenda 19 en lo laboral

Es incoherente, por un lado, castigar al empleo formal con las medidas aplicadas y, por otro, pretender generarlo sin propuestas concretas.



Es cuestionable limitar la extensión unilateral de beneficios pactados con sindicatos minoritarios al personal no afiliado.

En setiembre del 2021, el entonces ministro de Trabajo Iber Maraví presentó ante la Comisión de Trabajo del Congreso la denominada Agenda 19, la cual contenía 19 puntos que serían priorizados por el Gobierno en materia de trabajo y promoción del empleo. Dentro de los temas incluidos en la agenda se incluyen la restricción a la tercerización, el impulso del polémico Código de Trabajo, la emisión de medidas para la condonación del tiempo de licencia con goce de haber que viene gozando el grupo de riesgo en el sector privado durante la Emergencia Sanitaria, la revisión prioritaria de políticas para garantizar el trabajo digno de los trabajadores, fortalecer el diálogo social, entre otras. Muchas de estas iniciativas vienen siendo cuestionadas por su carácter antitécnico.

Así, la ilegal restricción a la tercerización de actividades nucleares introducida por el D.S. No. 001-2022-TR fue cuestionada en diversos frentes, habiendo a la fecha más de una resolución del Poder Judicial que la

objeta (procesos de amparo) e inclusive un pronunciamiento de la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas del Indecopi que impide a la Sunafil que fiscalice y requiera su aplicación. El Indecopi, organismo adscrito al Poder Ejecutivo (PCM), ha sostenido que la medida del propio Poder Ejecutivo constituye una barrera burocrática e ilegal. Es increíble que un organismo adscrito al Ejecutivo deje sin piso al propio Poder Ejecutivo. Lo preocupante es que evidencia falta de seguridad jurídica, ahuyentando a la inversión privada.

Luego tenemos al proyecto de Código de Trabajo, también propuesto por el MTPE, que contiene una serie de disposiciones que supondrían un retroceso en la regulación laboral, pues se insiste en prohibir la tercerización de actividades nucleares, extender las utilidades de la principal al personal tercerizado, etc. Este proyecto, emitido por el Ejecutivo tam-

bién de espaldas al diálogo social, ha sido remitido al Consejo Nacional de Trabajo (CNT) para su debate entre los actores sociales. A la fecha no existe diálogo social, pues los empresarios se niegan a sentarse en la mesa, porque el Gobierno, contraviniendo su Agenda 19, ha emitido polémicas normas de espaldas al diálogo como la ya mencionada restricción a la tercerización y la polémica modificatoria a las relaciones colectivas de trabajo. Creemos que es hora de dialogar como lo ha manifestado la Confiep y la CGTP en la reciente CADE.

A estas alturas no queda duda que la hoja de ruta en lo laboral del Gobierno es la Agenda 19, pero no perdamos de vista que la Comisión de Trabajo del Congreso sigue la misma línea, y aparentemente el Pleno también. Indicios de esto último serían la falta de voluntad de algunos congresistas de no dejar sin efecto la restricción a la tercerización, así como la aprobación del proyecto de ley No. 1097/2921-CR que restringe la compensación del tiempo de licencia con goce de haberes generado durante la emergencia sanitaria y nacional en línea con la Agenda 19. El proyecto habilita que la compensación opere con sobretiempo a razón de 2 horas diarias y hasta con 15 días de vacaciones adquiridas y pendientes de goce. En ambos casos la proporción es de una (1) hora extra por tres (3) horas de licencia con goce de haber o un (1) día de vacación por tres (3) de licencia con goce. Se fija el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley para realizar la compensación, prohibiéndose, además, que se efectúen descuentos en la liquidación de beneficios sociales para compensar. Este proyecto, tal y como está redactado, complica en demasía la compensación de la licencia y pese a que no lo dice, tendrá como efecto la condonación de horas no compensadas. Nuevamente se golpea al empleador formal que con esfuerzo estuvo pagando remuneraciones a personal que no trabajaba y en algunos casos tuvo que contratar reemplazos para cubrir las labores que dichos trabajadores no han venido realizando. Lo razonable, si se pretendía emitir un dispositivo como este hubiese sido viabilizar la potestad del empleador de exigir el retorno al trabajo efectivo del grupo de riesgo, y en su momento haber permitido la rebaja salarial a valores equivalentes a la RMV de quienes no trabajaban ni presencial ni remotamente por cuestiones de salud. Lo más sencillo, y por cierto populista, es fijar una condonación encubierta en una compensación muy difícil de ejecutar.

Otro tema cuestionable fue la modificación al reglamento sobre relaciones colectivas al limitar la extensión unilateral de beneficios pactados con sindicatos minoritarios al personal no afiliado, pues con ello se castiga a quienes, en ejercicio de su libertad sindical han decidido no afiliarse a ningún sindicato. Es irrazonable impedirles acceder a beneficios por encontrarse no sindicalizados.

Pero la Agenda 19 tiene otros puntos adicionales que contradictoriamente no se cumplen, como garantizar el trabajo digno, lo cual implica generar empleo con derechos, es decir, formal. Es incoherente, por un lado, castigar al empleo formal con las medidas antes comentadas y, por otro, pretender generarlo sin propuestas concretas. Ojalá se repiensen algunas medidas, aún estamos a tiempo de hacerlo.

“
La Comisión de Trabajo del Congreso sigue la misma línea de la Agenda 19 y, aparentemente, el Pleno también.”