

LAS REMUNERACIONES Y EL PROYECTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

José Roberto Rendón Vásquez
Docente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

Presentación.

El presente trabajo puede considerarse como una crónica testimonial del momento actual de uno de los problemas en los que no se puede consensuar para lograr «por acuerdo de partes» una Ley General del Trabajo que reemplace la legislación sustantiva laboral vigente hasta este momento en el país. Por tanto, no nace del estudio sobre lo escrito por autores del Derecho del Trabajo, sino que tratamos de aportar algunos elementos de juicio para el estudio de esta disciplina y la comprensión de la complejidad del problema, en circunstancias en que nuestro país afronta la necesidad de establecer reglas claras para mantener la armonía en las relaciones de trabajo y procurar que todos los trabajadores tengan efectivos sus derechos laborales y sociales. Por esta razón no hemos acudido a la consulta de autores sino que hemos recogido lo expuesto de la realidad que se produce en el Perú.

El problema de las remuneraciones.

A poco tiempo del establecimiento del gobierno constitucional del 2.001 se anunció el interés por promulgar una Ley General del Trabajo (Se había dejado de lado la posibilidad de darse un Código de Trabajo). Para el efecto la Comisión de Trabajo del Congreso de la República convocó a un grupo de conocidos abogados especializados en Derecho del Trabajo para que elaboren un anteproyecto de la Ley, los que en relativamente corto lapso presentaron su trabajo casi totalmente consensuado entre ellos. Desafortunadamente para dicho equipo, su trabajo fue prontamente criticado, en una parte por los empleadores, a pesar que en la generalidad dichos abogados eran conocidos por sus tendencias pro empresariales, y también por los gremios de trabajadores, que acusaban que se trataba de un documento que no consideraba los derechos adquiridos de los asalariados. Se pidió al Consejo Nacional del Trabajo, integrado por representantes de los empleadores, los trabajadores y el Estado, para que elabore un anteproyecto consensuado de la Ley General del Trabajo, pero debido a la natural y antagónica contradicción entre los dos primeros y la subrepticia tendencia pro patronal de los terceros, no obstante los múltiples esfuerzos y pedidos y plazos que se les dio, no lograron lo peticionado; el anteproyecto tenía severas discrepancias entre las partes. El problema fue nuevamente estudiado en la Comisión del Trabajo del Congreso, sin que logre superarse las discrepancias. Así concluyó el periodo gubernamental de Alejandro Toledo. No se concretó el proyecto tantas veces anunciado y «esperado».

Al iniciarse en 2.006 el periodo presidencial del Dr. Alan García Pérez, nuevamente se anunció el interés de presentar al Pleno del Congreso un Proyecto de Ley General del Trabajo. La Comisión de Trabajo laboró arduamente para tratar de lograrlo. Sin embargo consideraron que era necesario que el asunto sea visto y tratado por el Consejo Nacional del Trabajo, dependiente del Sector Trabajo; había la nueva esperanza que por tratarse de un nuevo régimen (que logró éxito en las elecciones por las promesas electorales a favor de los trabajadores), se obtendría el anunciado y esperado consenso entre las partes involucradas e interesadas en la Ley. A pesar de las prorrogas para que el proyecto se concrete consensuadamente, se llegó a afirmar que en el 15% del total del texto, las partes no arribaron a acuerdo, por lo que la Comisión de Trabajo del Congreso optó «por tratar directamente de superar el problema» y aprobó un proyecto de la Ley para presentarlo al Pleno.

Para entonces, voces del gobierno al más alto nivel dejaron sentir su voz discrepante con el citado proyecto e insinuaron que de aprobarse lo observaría el Poder Ejecutivo. No obstante ello, la Comisión de Trabajo del Congreso, casi al finalizar la legislatura del presentó su proyecto para que sea puesto a consideración del Pleno. La esperanza que el Pleno debata el proyecto prontamente se desvaneció porque al concluir las se-

siones de julio del 2.007 el proyecto no fue puesto a debate. Aun hubo esperanzas que en la legislatura que empezó en agosto del 2.007 sea puesto a conocimiento del Pleno, pero las observaciones tanto de los empresarios, políticos allegados a las empresas y en medios de comunicación social y de personalidades gobiernistas frustraron la expectativa. Para entonces ya cambió la composición de la Comisión de Trabajo del Congreso y será ésta la que vuelva a estudiar nuevamente el proyecto.

No se puede dejar de señalar que el proyecto, aun con todas sus limitaciones para los trabajadores, fue objeto de duros ataques por un sector interesado de la prensa televisiva, radial y escrita. Se ha pretendido señalar que el proyecto solamente legisla para una minoría del 15% de trabajadores del país y que la diferencia está al margen de la normatividad laboral. Se indica que solamente ese 15% tiene beneficios sociales y que el resto está en la informalidad precisamente porque los empleadores no pueden pagar tantas sobre cargas laborales y que les sale más a cuenta estar al margen de la ley porque no otorgan ningún beneficio social. No tienen el menor escrúpulo en pedir que, entre otros puntos, se eliminen lo que llaman sobrecargas laborales y bajo esa premisa es que aceptarían que se apruebe una Ley General de Trabajo, situación que obviamente no es compartida por los gremios de trabajadores.

Una de las cuestiones objetadas por algunos sectores de empleadores, ligados a algunos círculos del poder político y que tienen a su disposición diferentes medios de difusión periodística escrita, radial y televisiva es lo que denominan sobre costos laborales, es decir algunos beneficios económicos que por su trabajo perciben los trabajadores, es decir objetan el sistema de pago de remuneraciones en el Perú.

¿Qué es la remuneración?. La remuneración es la contra prestación a que está obligado un empleador por la prestación de servicios de un trabajador sujeto a subordinación y dependencia.

Se entiende que el trabajador, que siempre es una persona natural, vende su fuerza de trabajo con el objetivo de obtener la remuneración que le permita su subsistencia personal y familiar. Por tanto para él es cuestión de vida o muerte. Es obvio que persigue resolver sus problemas personales y familiares con el fruto de su trabajo. Para el empleador es un costo más de su producción que se suma al valor que paga por materia prima, insumos en general, gastos administrativos, valor del uso de sus instalaciones, equipo y maquinaria, impuestos, gabelas y arbitrios. Dentro de este contexto, virtualmente es el único costo que puede discutir, porque los demás terminan por aceptarlos y pagarlos. Por eso hace cuestión de estado en el asunto de las remuneraciones y al tratarse de la discusión sobre una Ley General de Trabajo, no desperdicia la oportunidad ganar posiciones con vistas al futuro de sus ganancias.

¿Qué son para algunos empresarios los denominados sobre costos laborales? Son las remuneraciones accesorias o complementarias. Esto es las bonificaciones, gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios, la remuneración vacacional, la remuneración por el día de descanso semanal obligatorio de los obreros, el pago por horas extras laboradas y sus sobre tasas, las asignaciones y otros beneficios remunerativos y de condiciones de trabajo.

Para esa parte de los empresarios, lo que debe percibir un trabajador debe ser solamente la remuneración denominada «básica», que es la suma que se paga a suma fija o a producción por el tiempo de labor diaria o mensual y que sirve de referencia para las remuneraciones accesorias y complementarias. Argumentan que «solamente» en el Perú se paga éstas últimas y que en «otros países» solamente «se paga una remuneración única por el tiempo de labor efectuado, la que se mide por hora de trabajo «real y efectiva». No tienen reparo en señalar que, por ejemplo en Estados Unidos se paga sólo por hora de trabajo y «nada más». Al final del día, semana o mes, le suman las horas laboradas y se las cancelan, previo los descuentos por impuestos y otras disposiciones legales. En ese razonamiento ocultan decir que el costo mínimo por la hora trabajada en Estados Unidos es de US\$ 16, lo que significa que en horas diarias (tiempo de la jornada legal de trabajo) hace la cantidad de US\$ 128 (equivalente a nuevos soles es S/.384 en el Perú). Aquí la remuneración mínima legal es de S/.520 al mes y de S/.17,33 por día (equivale a US\$ 173,33 por mes y a US\$ 5,77 por día y US\$ 0,72 por hora). Estas equivalencias son elocuentes pero los justlaboralistas de los empresarios y sus mentores periodísticos no lo dicen. No conozco que algún abogado defensor de empresas y atacante de que denominan «los sobre costos laborales» haya referido en sus exposiciones tales datos comparativos para que el público en general, y en particular los políticos o congresistas y del gobierno, se formen una idea cabal de los hechos.

Los empleadores conocen perfectamente el monto de las remuneraciones que pagan a sus trabajadores, al día, mes por mes y el monto anual, incluyendo las cargas sociales a que legalmente están obligados. Estas cantidades son consideradas para formular sus presupuestos de producción de los bienes o servicios que venden y hasta para establecer el monto de sus ganancias. No se trata de «un sobre costo» porque el total que pagan es lo que corresponde al precio de la mano de obra que compran a cada trabajador. En el país, como esta dicho precedentemente, una parte se denomina remuneración (jornal o salario diario si es obrero y sueldo mensual si es empleado) y sirve de referencia para el cómputo de las remuneraciones accesorias como son las gratificaciones, las bonificaciones, las asignaciones y hasta los subsidios.

Esta legalmente perfectamente establecido que las gratificaciones son dos al año, una en diciembre por navidad y otra en julio por fiestas patrias y se han definido como

pagos semestrales. Este beneficio lo obtuvieron los trabajadores por negociación colectiva de trabajo a través de decenas de años. La ley no vino sino a confirmar lo que ya existía en la realidad. Si, atendiendo a «las súplicas» de algunos empresarios el gobierno logra que el Congreso derogue la ley o la cambie, quedarán subsistentes los miles y miles de convenios colectivos de trabajo donde se pactó bilateralmente el beneficio de las gratificaciones, no solamente de Navidad y Fiestas Patrias sino otros que ya existen como la de vacaciones, por ejemplo. Por tanto tendrán que seguirlos pagando en los términos en que se pactaron.

Sobre las bonificaciones. En su generalidad y casi absolutamente en todas las que existen en las relaciones de trabajo de la actividad privada son consecuencia de convenios colectivos de trabajo, por centro de trabajo, empresa o actividad ocupacional, pactadas entre trabajadores y empleadores y éstos tienen que cumplirlas. Por tanto tampoco podrán eliminarse «por disposición gubernamental». Las bonificaciones son remuneraciones que se otorgan a los trabajadores motivados en determinadas condiciones como se realiza el trabajo como son por ejemplo antigüedad en el empleo, riesgos a la salud e integridad física de los trabajadores por la realización de las labores, riesgos por el manejo de valores, ubicación del centro de trabajo de la empresa, transporte, productividad, etc. Al convenir el empleador en su pago acepta tanto la veracidad como la razonada justificación para su otorgamiento, que a la postre termina por beneficiar al empleador que obtiene a cambio mayor productividad y calidad sin riesgos que a la postre le cuesten más.

Las asignaciones, son también convenidas por las partes en convenios colectivos de trabajo que son de cumplimiento obligatorio. Excepto la asignación por familia que se dispone por norma legal, las demás son establecidas de común acuerdo entre los trabajadores y sus empleadores y por tanto la Ley General del Trabajo no podrá eliminarlas aunque no se refiera en modo alguno a ellas. Incluso, la asignación por familia, antes que se expida la norma legal, estaba generalizada en el país pues había sido establecida por convenios colectivos de trabajo. Si el gobierno expidiera una norma eliminándola, todos los trabajadores que la percibían con anterioridad a la ley, la seguirán ganando justamente porque deviene de un acuerdo laboral de partes.

La remuneración vacacional equivalente a lo percibido por el trabajador en un mes de trabajo, no solamente está institucionalizada y uniformada en el país desde hace más de diez décadas (y existía desde la década del treinta del siglo pasado). Es un derecho de los trabajadores del mundo y las legislaciones están generalizadas. Difícilmente un gobierno, aun los de facto, aunque deban favores a los empresarios, podrán eliminar esta remuneración. Hacerlo, les abriría la puerta a una hecatombe política. Lo que con sutileza persiguen determinados empresarios es que se disminuya el tiempo del des-

canso vacacional a solamente siete días o quince días por año de servicios y de este modo pretenden reducir el monto de la remuneración vacacional.

El monto del salario o jornal de los obreros y el sueldo de los empleados es por el cumplimiento de la jornada diaria de trabajo de ocho (8) horas, establecido universalmente. La pretensión de algunos audaces empleadores, alentados por sus asesores de conocidos estudios, es que se incremente la jornada diaria de trabajo a 12 o 14 horas diarias con el mismo monto de la remuneración de 8 horas por día de trabajo. En algunos señalados casos de audacia, actualmente en algunos centros de trabajo se obliga a los trabajadores a permanecer en el centro de trabajo por más horas cada día sin pagar la remuneración por sobre tiempo trabajado. En algunos casos de la audacia, las empresas disponen que una persona retire las tarjetas de control de trabajo al cumplir la jornada legal y la marcan en los relojes pertinentes para presentarlos a la autoridad administrativa de trabajo como que no se labora en horas extras y por tanto «no están obligados a pagar el sobre tiempo respectivo».

Como puede verse, difícilmente podrá haber consenso entre los representantes de los trabajadores en lo que respecta a las remuneraciones. Los legisladores caminarían por una pendiente peligrosa si pretendiesen cambiar el status actual sobre este asunto. Razonablemente consideramos que la Ley General del Trabajo tendrá que legislar respetando los derechos actuales de los trabajadores. Cualquiera que sea el artificio que quiera emplearse para eliminarlos, tarde o temprano terminará por derrumbarse. Hay la tendencia a disimular la intención empresarial al afirmar que a los trabajadores actuales no se les quitara nada y que seguirán ganando lo mismo, pero a los nuevos solamente se les pagaría la remuneración básica (maquillada) sin los demás mencionados beneficios. Al respecto haya la dolorosa experiencia de lo que paso a los trabajadores al servicio del Estado que, al igual que los de la actividad privada, percibían dos gratificaciones al año (Navidad y Fiestas Patrias) y les contaron el cuento que sumaban ambos valores y lo distribuían en doce meses, desapareciendo el concepto de la gratificación. Paso muchos años para que los servidores públicos pudieran obtener una suma en ambas fechas, pero esa cantidad es solamente S/.200 y no una cantidad igual al sueldo mensual. ¿Pasara lo mismo en la actividad privada con motivo de aprobarse la nueva Ley General del Trabajo?