

Prohibido hacer reformas laborales a espaldas de la realidad y de los actores sociales

Roberto Servat Pereira de Sousa

**Profesor de la Universidad de Lima
Ex Vice Ministro de Trabajo**

En las últimas semanas hemos percibido que nuevamente se pone en el tapete de la agenda del Congreso la discusión de reformas laborales, incluyendo temas muy sensibles como el de la estabilidad laboral.

No obstante la importancia de la materia - y a pesar de la mala experiencia de los últimos años de carencia de espacios de diálogo democrático en la sociedad peruana - pareciera que algunos parlamentarios se prestaran a proponer cambios legislativos sin que previamente el Gobierno haya definido cuál es su política laboral, se cumpla con analizar debidamente los alcances de los recientes fallos del Tribunal Constitucional sobre despido o menos hacer partícipes del cambio a los sujetos principales de la relación laboral: trabajadores y empleadores.

Dejar de lado estos factores conllevaría no solamente al fracaso de la reforma – o de la mini reforma -, sino al riesgo que legislemos de espaldas a la realidad nacional e internacional, optando por posiciones drásticas, que serían contraproducentes tanto para la formalización de los trabajadores como para mejorar las condiciones de empleabilidad y generación de puestos de trabajo, que son los problemas más graves en materia laboral . Resulta temerario escuchar hoy en día el regreso a una legislación que recoja un sistema de estabilidad laboral absoluta o que impida totalmente la posibilidad de los ceses colectivos por causas objetivas de la empresa.

Al respecto, basta con mencionar que, la propia normatividad internacional, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (“Protocolo de San Salvador”), ratificado por el Perú, reconoce como válidos en casos de despidos injustificados, indistintamente, el derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.

Sobre la política laboral, consideramos que los cambios parciales y no integrales que se vienen realizando o proponiendo, resultan muchas veces contradictorios entre sí y no permiten visualizar una política general de Gobierno. Queremos una legislación que busque flexibilizar el régimen de contratación y extinción del vínculo laboral, o queremos una legislación que otorgue mayor protección y estabilidad al trabajador frente a la posibilidad de un despido. Queremos mantener o mejorar el número beneficios laborales de naturaleza legal o queremos revisar el número y naturaleza de los mismos con la finalidad de incorporar más trabajadores al mercado formal.

Frente a ello, sería más coherente debatir el proyecto de Ley General del Trabajo, antes de aprobar normas que puedan obedecer más a intereses gremiales o partidarios que a una política laboral integral.

Asimismo, no podemos ser ajenos a los recientes fallos del Tribunal Constitucional que, ante el silencio del gobierno o del parlamento de discutir el tema de la estabilidad laboral, ha sido el encargado de llevar la agenda sobre materia laboral. En efecto, el Tribunal ha declarado en una acción de amparo la inaplicabilidad del despido arbitrario por su incompatibilidad con la Constitución, y posteriormente en otros fallos, ha reconocido el derecho de los trabajadores a solicitar la reposición - además de los casos de despido nulo - en los denominados despidos incausados y despidos fraudulentos.

Cualquier cambio legislativo en materia de estabilidad no puede dejar de tomar en cuenta los criterios actuales del Tribunal Constitucional, y de proponerse un cambio en esta postura, quizás debemos analizar la necesidad de una modificación pero a nivel constitucional.

Finalmente, lo más importante para propiciar cualquier reforma laboral seria, es hacer partícipe del cambio a los directamente afectados, a las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores. Aprovechemos el espacio de diálogo democrático creado con el Consejo Nacional del Trabajo, en el cual participan trabajadores, empresarios (incluidos los de la micro y pequeña empresa), sociedad civil, especialistas y representantes del Gobierno, para debatir técnicamente temas de trascendencia nacional como es el relativo a qué sistema de estabilidad laboral queremos para nuestro país.

No cometamos los errores del pasado cuando giramos de una estabilidad absoluta y rígida de la década de los ochenta (hoy anacrónica) a una flexibilidad laboral excesiva en los noventa. Tampoco regresemos al pasado con afán de reivindicación social. Los peruanos debemos empezar a buscar cuál es el justo medio para los cambios y dejar a los actores sociales involucrarse en los mismos con una visión de país.