

ELIMINACIÓN DE DERECHOS REMUNERATORIOS DE LOS TRABAJADORES

ELIMINATION OF REMUNERATION RIGHTS OF WORKERS



José Roberto Rendón Vásquez¹

Departamento de Derecho Privado. Facultad de Derecho y Ciencia Política. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

rrendonv@unmsm.edu.pe
robertorendonvasquez@hotmail.com

Aceptado: 21-03-016

Aprobado: 27-03-016

SUMARIO

Resumen.- Abstract.- Introducción y presentación y objetivos.- Normas legales laborales relativas los trabajadores.- Los casos de los regímenes especiales con los que se ha afectado a los trabajadores para beneficiar con sobre ganancias a los empleadores.- Política gubernamental tendiente a disminuir o extinguir derechos remuneratorios de los trabajadores.- Sobre el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728.- Ley de Productividad y Competitividad Laboral la Promoción del Sector Agrario.- Ley Nº 27360. (20.10.2000) que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores.- Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores de 08 de enero del 2002.- Trabajadoras del hogar.- Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.- Derogada Ley Nº 30288 de 15. 12. 2014, ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social popularizada como la ley pulpín".- R. E. - C. A. S. decreto legislativo nº 1057 de 24.11.2008y Ley nº 29849 de 20. 03. 2012.-Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo Nº 1057 y otorga derechos laborales.- Conclusiones. Referencia Bibliográfica.

RESUMEN

Con motivo de la promulgación de la ley derogada ley Nº 30288 de fecha 15 de diciembre del 2014, ley que se dijo era para promover el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección

social –popularizada como la “Ley Pulpín”– de inmediato los jóvenes peruanos protestaron públicamente por considerar que afectaba severamente sus derechos laborales. Excepto los empresarios, la opinión pública mayoritaria-

1 José Roberto Rendón Vásquez. Profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de San Marcos.



mente mostró su disconformidad con esa norma legal. El gobierno, en su actitud de aplicar la ley, anunció que “con el Reglamento se otorgará beneficios a los jóvenes” a pesar de que un importante sector de miembros del Congreso de la República solicitó una legislatura extraordinaria para aprobar su derogatoria señalando además que con una norma reglamentaria no se puede modificar lo normado en una ley.

En este trabajo, movidos por lo insólito de esa norma legal expedida como Ley por el Congreso de la República, en nuestra condición de docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos que estudiamos la teoría, doctrina, legislación y práctica del Derecho del Trabajo en el contexto de nuestra realidad nacional, consideramos que es menester señalar como en nuestra patria, con posterioridad a que en la década de los setenta del siglo XX en que se promulgó por primera vez y con suma claridad el derecho a la estabilidad en el trabajo de los trabajadores y se legisló para concretar sus derechos sociales laborales en lo referente sus remuneraciones y condiciones de trabajo, el sector empresarial no ha descansado en su intento de derogar tal normatividad o por lo menos desnaturalizarla con el objeto de recortar los citados derechos de los trabajadores dependientes y subordinados.

Hemos analizado las diferentes normas legales que en sucesivos gobiernos se han promulgado y exponemos en qué consisten los recortes a dichos derechos laborales que incomodan a los capitalistas empresarios. No hemos podido dejar de incluir que también en el sector público se da esa situación y para evidenciarlo nos remitimos al Decreto Legislativo N° 1057 conocido como Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios –C.A.S. –.

ABSTRACT

On the occasion of the promulgation of the law repealed law No. 30288 dated 15 Decem-

ber 2014, law that was said was promoting youth access to the labour market and social protection –popularized as the “law Pulpin”– immediately Peruvian young people protested publicly considering that severely affected their employment rights. Except employers, the public mostly showed their disagreement with that legal standard. The Government, in its attitude to implement the law, announced that “regulation will be granted benefits to young people” despite the fact that an important sector of members of the Congress of the Republic had requested an extra ordinary legislature to approve its repeal noting also that with a regulatory standard according cannot be modified in a law.

On this job, moved by the unheard of that legal standard issued as law by the Congress of the Republic, in our status as teachers of the Universidad Nacional Mayor de San Marcos we are studying the theory, doctrine, legislation and practice the labor law in the context of our national reality, we believe that it was needed to point out as in our country, after that in the Decade of the seventies of the 20th century that was enacted for the first time and with the utmost clarity the right to stability in the work of workers and is legislated to realize their social rights regarding their wages and working conditions the business sector has not rested in its attempt to repeal such regulations or at least distort it in order to cut back the rights of dependent workers and subordinates.

We have analyzed the different legal norms that successive Governments have been enacted and expose what are the cuts to labor rights that even bother to capitalist entrepreneurs. Not have able to fail to include that this situation occurs also in the public sector and to demonstrate what we refer to the Decree legislative number 1057 known as special regime of administrative services procurement - C.A.S.-.



PALABRAS CLAVE

Legislación laboral. - Derechos sociales laborales de los trabajadores.- Derecho a la Estabilidad en el Trabajo.- Recorte y disminución de los derechos remunerativos.- Contrato de Trabajo. Relación de Trabajo.- Trabajadores sujetos a subordinación y dependencia al empleador.- Libre contratación de trabajadores.- Sobre costos laborales.- Normas Constitucionales.- Tratados Internacionales.- T.U.O del Decreto Legislativo N° 728.- Trabajadores del Sector Agrario.- Trabajadores de las Mini y Pequeñas Empresas.- Trabajadores del Hogar.- Ley “Pulpín”. Ley N° 30057. Trabajadores C.A.S.

KEYWORDS

Labour legislation. -Social rights of the workers.- Right to the stability in the job-cut and remunerative rights.- Work contract. Relationship of work.- Subject to subordination and dependence on the employer-free recruitment of workers-about labour costs.- Constitutional rules.-Treaty international.-T.U.O of the Decree legislative N° 728-workers of the Sector agriculture-workers of the Mini and small companies-workers of the home-law “pulpín”. Law N° 30057-workers C.A.S.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación que me corresponde realizar en este año académico (2015) en nuestra Facultad se refiere a la “Eliminación de Derechos Remuneratorios de los Trabajadores”.

Para explicar y comprender este asunto debemos empezar por señalar que una esencial finalidad de la contratación de personal para que en forma fija y permanente preste para otra una labor específica bajo las condiciones de subordinación y dependencia del contratado (trabajador) al contratante (empleador) es de carácter económico.

En efecto, en un contrato de trabajo en lo que respecta al contratado, que siempre debe ser una persona natural, lo hace porque requiere de medios económicos para subsistir. Por ello busca un empleo para que por la prestación de sus servicios que es su obligación, el contratante quede obligado a la contraprestación, es decir a pagarle la remuneración. Ello, además, esta normado en el acápite cuatro del artículo 23° de la Constitución Política del Perú. La remuneración le sirve al contratado para subsistir. Por otro lado, el contratante, que puede ser una persona natural o jurídica, contrata al servidor que le ofertó los servicios personales porque ese empresario requiere en su empresa la mano de obra ajena para producir los bienes y servicios que constituyen su negocio. Si no requiriera de esa mano de obra (en la producción o la administración) simplemente no contrata a nadie. Pero tiene que hacerlo porque sin él no puede producir lo que es objeto de su negocio. Para el efecto previamente hace un presupuesto de lo que le costará la materia prima, los insumos, los servicios, administración, etc. y dentro de su presupuesto no puede eludir considerar la remuneración que debe pagar a quien le ejecute las labores que él como empresario necesita. En cada caso procura que esos costos le sean lo más bajo posible pero en los hechos encuentra que sus proveedores no le bajarán más el precio (o lo tomas o lo dejas) y termina por aceptarlos. Como uno de los rubros de su presupuesto de producción es el pago de la mano de obra encuentra que en este rubro si puede discutir y hasta aplicar menores precios. Obviamente procurará proyectar el pago de la remuneración lo más bajo que sea posible para incrementar el monto de sus ganancias como empresario. Así pues, por su lado el trabajador pugna por obtener mayor cantidad de dinero por su remuneración y el empleador hará todo lo posible por empequeñecer esa cantidad, es decir la remuneración. Desde este punto de vista la remuneración tiene el carácter económico al que nos hemos referido. Así ha sido en el mundo desde que el trabajo del hombre se convierte en una mercancía y cuando la prestación del trabajo es bajo las condiciones de subordinación y dependencia.



Resulta que en un mercado de la oferta de empleos y en la de mano de obra, son muchísimas más las ofertas de mano de obra porque es gente desocupada que busca –a veces desesperadamente– un empleo para poder subsistir. Pero al mismo tiempo son reducidas las ofertas de puestos de empleo; las excepciones son muy pocas. En efecto si un empleador requiere mano de obra para su negocio le basta poner un aviso (a veces un cartelito pegado en la puerta de su empresa) y en la mañana encontrará una fila de aspirantes que se desesperan por ser contratados. Y dentro de esos postulantes el dueño escogerá al que teniendo las calificaciones laborales que él necesita, al que se cobre menos remuneración. La gente, con tal de tener una remuneración que le permita subsistir terminará por aceptar la que le ofrece el contratante, la que a veces solo es equivalente a la remuneración mínima fijada por el Estado y hasta a veces se ven casos en que les ofrecen sumas menores. Si en el mercado hubiera abundancia de oferta de puestos de empleo y poca de mano de obra desocupada el precio de la remuneración sería de mayor cantidad; pero estas son excepciones muy raras y contadas.

En conclusión, puede verse a simple vista que en este mercado de trabajo dependiente y subordinado, es el empresario el que virtualmente impone el precio de la remuneración. Él invoca para sí lo dispuesto en el artículo 58° de la Constitución que establece que el Perú opera la “Economía de Mercado” por el que la “iniciativa privada es libre...” y el artículo 62° de la misma Constitución por la que se prevé la “libertad de contratación”, normas que son concordantes con los artículo 1755° del Código Civil que dice: “Por la prestación de servicios se conviene que éstos o su resultado sean proporcionados por el prestador al comitente” y por ello en cuanto empresarios –que son mercaderes– aspiran a aplicar sin limitación alguna lo dispuesto en el artículo 1764° del mismo Código Civil, en la que para su contratación se elimina la “subordinación y la dependencia” del contratado al contratante. Esto, en su opinión –o decisión como empresarios– les permite imponer precios a las remuneraciones de sus trabajadores.

Pero hay una realidad para el prestador de servicios, es que tiene un solo empleador, al que está subordinado y del que depende, y ve que “su remuneración” le resulta pequeña para sus gastos personales y peor aún si tiene familia. Veamos el hecho real: que su salario o sueldo sea el de la remuneración mínima legal (vital) señalada por el Estado. **(A la fecha de realizarse este trabajo es de S/.750, 00 mensuales o sea S/. 25,00 por día)**. Con ese monto tiene que pagar el transporte para ir al centro de trabajo, digamos S/. 3,00 por día lo que suma a S/. 75,00 por 25 días al mes. Le queda S/. 675,00. Con esta suma debe almorzar a la hora de refrigerio, y con lo que le pueda quedar debe atender sus gastos de vivienda, alimentación familiar, escolaridad de sus hijos, medicinas, ropa, etc. Resultado, su remuneración no le alcanza. Igual se puede hacer el cálculo con otras cantidades de salario o sueldo. Este es un hecho real y dudamos que se pueda discutir sobre esa verdad. Ante su necesidad de poder sufragar sus gastos de subsistencia recurre a su dador de empleo para exponerle su situación y con la esperanza que su patrono comprenda esa realidad y actué en consecuencia atendiendo el perdido de su subordinado. Pero se contesta al trabajador que si no está conforme con lo que se le paga, que busque otro empleo y tal respuesta la hace a sabiendas que al día siguiente abra en la puerta de su negocio – centro de trabajo – muchas personas dispuestas a aceptar sus condiciones. El servidor por temor a quedarse sin empleo queda en silencio. Pero observa que a sus compañeros del centro de trabajo les ocurre igual. Es cuando nace la necesidad de solicitar colectivamente incremento de remuneraciones y mejores condiciones de trabajo; saben que el patrono podrá despedir a uno sin detener su producción pero no podrá despedir a todos cuando le presentan su pliego de reclamos para establecer condiciones económicas y de trabajo en negociaciones colectivas, que además tienen amparo legal en el Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, y por ello llegan a constituir su organización sindical. Su organización les permite mantener su empleo. Así de esa forma consigue mejorar el monto de su remuneración y con el correr del tiempo cada vez se irá incrementando con lo que po-



drá atender mejor sus necesidades personales y familiares. A mayor antigüedad mayor será el monto de sus remuneraciones: la básica y las accesorias.

En lo que respecta al Perú, como en todo lugar del mundo, los trabajadores han conquistado a través del tiempo muchos derechos y beneficios sociales laborales. Algunas de ellas son por ejemplo la conquista de la jornada diaria máxima de labor de 8 horas, el pago de dos gratificaciones por año, un periodo anual de vacaciones remuneradas de 30 días calendarios; asignaciones por familia, escolaridad; la compensación por tiempo de servicios, bonificaciones. Esas conquistas han sido fruto de luchas organizadas y con peticiones y exigencias colectivas debidamente concientizadas y disciplinadas. De esta forma en lo que va del siglo XX el trabajador peruano ha ido adquiriendo (conquistando) diversos beneficios sociales laborales.

Para dar una idea de cómo se ha producido tal desarrollo de lo que ahora es el Derecho del Trabajo, consideramos que hasta la fecha ha habido tres etapas perfectamente diferenciadas.

La primera etapa que corre a partir de comienzos del Siglo XX hasta finales de 1968, En esa etapa fueron acumulándose paulatinamente diversos sociales que estaban regidos por convenios colectivos de trabajo, ejecutorias judiciales y normas legales que generalmente eran promulgadas por el Poder Ejecutivo. Pero esa legislación era anárquica y dispersa. Una característica de la normatividad laboral fue la que los legisladores –obviamente ligados al poder económico, social y política de cada época – propugnaban por una legislación destinada al trabajador administrativo que administraba sus negocios y otra para el personal de producción. A los primeros se les conoce como empleados y a los segundos como obreros, aunque ambos son simplemente asalariados. La norma que “consagró esa “división fue la Ley N° 4916 promulgada en 1924 y Reglamentada en 1929 en que se norma claramente quienes son empleados y quienes obreros. Los beneficios eran solo para los empleados. Los obreros

fueron paulatinamente conquistando algunos derechos mediante luchas sindicales.

La segunda etapa está entre 1968 y 1975 en que se ordena la legislación laboral tanto en el aspecto sustantivo como el adjetivo. Se dan normas claras para señalar cuáles son los derechos propios de una relación de trabajo dependiente y subordinado. Se comienza con el Decreto Ley N° 18139 que por primera vez norma por igual para los trabajadores excluyéndose los términos de “obrerros o de empleados”. Siguen normas importantes referidas al Derecho a la Estabilidad en el Empleo (que no es absoluto pues se señalan causales para una justa terminación del contrato de trabajo), sobre el derecho a la organización sindical, la negociación colectiva de trabajo y el derecho de huelga, se promulgan normas procesales tanto para la vía administrativa como la judicial, se unifica el fuero de trabajo, se unifica las entidades públicas sobre seguridad social, se promulga el Decreto Ley 19990 sobre el derecho a la jubilación y otras más que tenían por finalidad proteger los derechos laborales de los asalariados.

Pero estos derechos fueron duramente combatidos por el capitalista empresario que pugna por que se deroguen tales normas. Solo pudieron hacerlo en lo que respecta al derecho a la estabilidad en el trabajo aumentando el periodo de prueba de un trabajador en un empleo de tres meses a tres años. Pero la normatividad no podía por entonces ser demolida y en esas circunstancias es que se promulga la Constitución Política de 1979 en la que se da carácter constitucional a los derechos laborales de los trabajadores y en particular al Derecho a la Estabilidad en el Trabajo.

La tercera etapa comienza a partir de 1976 en que se acciona desde el poder para comenzar a demoler la legislación laboral vigente y con la apariencia o excusa de ordenamiento, se van limitando a veces sutilmente los derechos sociales remunerativos y de condiciones de trabajo obtenidos por los trabajadores. Por cierto no derogan toda la legislación laboral sino que se proyectan hacerlo en una política de “largo alcance” evidentemente para evitar la protesta de los trabajadores. No fue un secreto que su



objetivo era eliminar la forma de contratación laboral y aplicar las normatividad del Código Civil para la locación de obra o servicios.

Este trabajo como docente de San Marcos tiene por objeto exponer como se han ido reduciendo algunos derechos sociales laborales. Pero previamente señalamos los derechos remunerativos de los trabajadores de la actividad privada y después expondremos como se han recortado algunos beneficios y se pretende seguir recortándolos usando a favor de los empleadores los poderes del Estado Legislativo y Ejecutivo y también al Judicial y a éste mediante sus "ejecutorias" jurisprudenciales. Nos referimos a los siguientes:

1. Sobre el Contrato de Trabajo.
2. Remuneración.
3. Sobre: a) Jornada de Trabajo; b) Horario de Trabajo; c) Sobretiempo.
4. Vacaciones.
5. Gratificaciones de julio y diciembre.
6. Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.)
7. Aportaciones a la Seguridad Social.
8. Cálculo de Remuneraciones.
9. Retenciones.
10. Regímenes Especiales.

En 10 puntos es lo aplicable a los contratos de trabajo a nivel individual entre trabajadores y empleadores en las diferentes formas de contratación de trabajo a plazo indefinido o fijo.

Actualmente los trabajadores dependientes y subordinados están sujetos a las siguientes condiciones remunerativas y de trabajo. (Exposición en síntesis).

1. EL CONTRATO DE TRABAJO

Está regido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR de 21.03.1997.

Hay dos formas de contratación: Una simplemente verbal y se materializa con la prestación de los servicios del trabajador al empleador. Es la relación laboral. La otra puede ser escrita pero en su generalidad no es legalmente obligatoria. Sin embargo, es obligatoria en casos de contrato a plazo fijo y para contratar a extranjeros o menores de edad.

La prueba de la existencia de la relación laboral se da con la prestación personal de los servicios del trabajador al empleador, bajo las condiciones de subordinación y dependencia del primero al segundo, a cambio de una remuneración, es decir con la materialización –ejecución– del contrato de trabajo. La duración del contrato y la relación de trabajo una es de duración indefinida. La otra es de duración a tiempo definida, es decir a plazo fijo. Para determinar la calidad de servicios se aplica el principio de "Primacía de la Realidad" por el que se determina si en una relación ha habido:

1. Prestación personal de servicios,
2. Si son prestados bajo la condición de subordinación y dependencia del contratado al contratante y
3. Una contraprestación del empleador al trabajador que es la remuneración.

Si hay estos tres elementos la relación se tipifica como contrato de trabajo y consecuentemente se aplica la legislación laboral pertinente que se refiere a:

1. Periodo de prueba. Son los tres primeros meses (90 días calendarios)
2. El despido arbitrario y el despido nulo.
3. Suspensión del contrato de trabajo.
4. Remuneración.
5. Remuneración mínima legal.
6. Asignación Familiar.
7. a) La jornada de trabajo. b) horario de trabajo y c) sobre tiempo.
8. Descansos remunerados. a) Dominical. b) Días feriados oficiales no laborales y



9. Vacaciones anuales.
10. Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.)

Todos los trabajadores asalariados están sujetos a que los empleadores paguen las aportaciones para los aportes para las prestaciones de salud de la entidad encargadas de la seguridad social y los trabajadores deben aportar con cargo a sus remuneraciones para sus derechos jubilatorios.

2. POLÍTICA GUBERNAMENTAL TENDIENTE A DISMINUIR O EXTINGUIR DERECHOS REMUNERATORIOS DE LOS TRABAJADORES

Ahora bien, en orden cronológico, mencionamos las disposiciones legales con que diferentes gobiernos han obsequiado a los capitalistas que tienen sus negocios en empresas productoras de bienes o servicios. Podrá Ud. observar semejanzas y diferencias, pero una cuestión esencial es el hecho que cada vez se afecta económicamente a los trabajadores para beneficiar a sus empleadores. Por tanto la ley N° 30288 que se promulgó en la navidad de este año por Ollanta Humala Tasso pretendió ser el nuevo aguinaldo para sus benefactores que le permiten permanecer en el gobierno. Pero ello es solamente un paso más; el objetivo central y final es destruir la legislación laboral y volver a la legislación civil anterior al 1902 para que se imponga la voluntad omnímoda de los capitalistas empresarios “contratantes” de mano de obra asalariada.

Una de las primeras medidas que “manejaron” fue la de variar la norma sobre el derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva de trabajo y el derecho a la huelga, para cuyo efecto el 26 de junio de 1992 se promulgó el Decreto Ley N° 25593 con la que se inicia la demolición del movimiento sindical. Un poco antes, el 08 de noviembre de 1991 se promulga el Decreto Legislativo N° 728 con el que inicia sutilmente la limitación y modificación de algunos derechos laborales de los asalariados. Ambas normas marcan el inicio de la desnaturaliza-

ción de los derechos laborales, pero como no lo pueden efectuar en una sola norma legal, paulatinamente el mismo Gobierno del 1990 al 2000 y los que le siguieron, fueron recortando derechos de los trabajadores, para cuyo caso se refugiaban en que había que promover el empleo en algunas actividades económicas. Las normas legales que en materia de trabajo establecen los derechos sociales laborales remunerativos y de condiciones de trabajo de los trabajadores asalariados dependientes y subordinados son las que están citadas en resúmenes que antecede en este trabajo. Bien, paulatinamente se ha promulgado normas legales destinadas a algunos sectores y/o actividades ocupacionales distorsionando y/o recortándoles y aun desapareciendo derechos que ya estaban vigentes para los trabajadores de esos “estamentos”.

Del análisis del referido Decreto Ley N° 25593 comparándolo con la norma legal anterior, puede verse a simple vista la inequívoca intencionalidad de distorsionar la organización sindical en sus tres niveles (sindicatos de base, federaciones y confederaciones) con el propósito de dividir y hasta de enfrentar entre sí a los trabajadores y volver “inocuas” para el patrón la organización sindical. Así se estableció en el artículo 14° “Que para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa, o a cien (100) tratándose de sindicatos de otra naturaleza”. A su vez el artículo 36° dispone que “para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase. Para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas”. Es sutil, pero tiene su intención. Veamos, en una empresa con 100 trabajadores legalmente cada 20 pueden constituir y registrar un sindicato; a su vez cada dos de ellos pueden constituir una federación y dos de esas federaciones constituir una confederación. Por ende en ese centro de trabajo habría 5 sindicatos, dos federaciones y una confederación. Esto debe concordarse con el artículo 9° cuyo segundo y tercer párrafo dicen: “De existir varios sindicatos de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la



totalidad de trabajadores, los sindicatos que afilien en conjunto o más de la mitad de ellos”. “En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, o sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. **De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a los trabajadores comprendidos en su ámbito**”. Algunas empresas estimulaban a que en sus centros de trabajo haya varios sindicatos y que cada uno presente su pliego de reclamos para una negociación colectiva y posterior convenio colectivo de trabajo. De esa manera procuraban “trabajar” y “negociar” con mejores resultados con los sindicatos que eran proclives de alguna manera al patrón, lo que producía no solamente la división de los trabajadores sino su enfrentamiento, pues en la negociación los sindicatos “pro-patronales” “obtenían” mejores resultados y aumentos. Por otro lado, estando a que ya estaban afiliados a su federación y éstas a su confederación, no podían afiliarse a las federaciones del sector ocupacional o de la central nacional.

Si observamos el devenir de la dación de normas legales en materia de trabajo, podemos notar que desde 1992 los empresarios han orientado su acción a que los gobernantes de cada periodo gubernamental eliminen progresivamente los señalados derechos sociales remunerativos de los trabajadores y el derecho a la estabilidad laboral.

Los empresarios se refieren a lo que denominan los sobre costos laborales que les impiden ser competitivos con productores de otros países donde no se paga a los trabajadores los beneficios remunerativos que hemos señalado precedentemente. Argumentan que en los países a los que se suele exportar productos como Estados Unidos, los de Europa, Asia solamente se reconoce la obligación de los empleadores al pago de las remuneraciones a los trabajadores por días efectivamente trabajados. Indican que la remuneración es la contraprestación del empleador por la prestación de los servicios efectivamente laborados y por ende, en días que no hay prestaciones de labores no hay pago de remuneraciones. Indican que el pago es por los días realmen-

te laborados. En tal sentido desde 1992 en el Perú se han ido produciendo normas legales tendientes a ese objetivo. La primera esta en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR de 21 de marzo de 1997 que se decía su objetivo era promover el acceso al empleo productivo para mejorar los niveles de empleo y fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores. También hay otras normas legales, entre ellas las siguientes: la Ley 28015 de 03 de julio del 2003, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa; La Ley 27360 de 03 de junio del 2003, Ley de Promoción del Sector Agrario. También se ha dado en el empleo de la actividad pública con el Decreto Legislativo N° 1057 de 27 de junio del 2008. El común denominador de estas normas legales es el recorte y/o desaparición de beneficios sociales remunerativos laborales.

Los propietarios del capital invierten en empresas productoras de bienes y/o servicios y/o finanzas y para ello controlan la actividad económica, social y política del país utilizando los medios y artificios suficientes para controlar y virtualmente dirigir los poderes del Estado. Su interés es obtener ganancias. Resulta obvio que para ello cuentan con el control que ejercen de los medios de comunicación social, que en su generalidad son de propietarios igualmente capitalistas que tienen su negocio en esos medios.

En lo que va del siglo XX y lo que corre del XXI la contradicción ha sido siempre permanente y persistente. Los trabajadores, al no poder lograr personalmente mejores condiciones económicas y de trabajo en sus centros de labor, han tenido que recurrir a organizarse sindicalmente y a lo largo de decenios paulatinamente han arrancado y conquistado beneficios económicos y de condiciones de trabajo y aun de seguridad e higiene ocupacional y hasta el derecho a la seguridad social, entre ellos el derecho a las prestaciones de salud y de pensiones por incapacidad laboral o por derecho jubilatorio. Nada ha sido un regalo ni de los empresarios ni de los políticos de cada oportunidad. Para probarlo nos remitimos a la historia del Derecho del Trabajo en el Perú.



En el marco de esa permanente pugna existen dos grandes grupos. Uno, los juristas al servicio de los empresarios dueños de empresas productoras de bienes y servicios que constituyen su negocio. El otro, uno minoritario, que aboga porque se respete el derecho de la persona humana a vivir con dignidad en base a la venta de su fuerza de trabajo, que es el único bien que poseen para subsistir él y su familia.

Para demostrarlo vamos a mencionar muy someramente a un ejemplo que ha pasado a ser histórico y probablemente las nuevas generaciones ya no lo conocen. Les paso a los empleados

Ley 8439 de 20 de agosto de 1936.

Art. 1º.- Las empresas comerciales, agrícolas, mineras, instituciones de crédito, de seguros y todas aquellas cuyo capital sea mayor de quinientos mil soles oro, **pagarán indemnización a sus empleados, por tiempo de servicios, que será computado a razón de un sueldo por año, además de los sueldos que la ley señala en casos de retiro o despedida.**

Resultado que muchos años después se puso como tope para ese beneficio la suma de S/. 12.000,00 (Doce mil soles oro) para los trabajadores empleados. Pero ocurrió que debido a la devaluación esa suma devino en minúscula y como la “ley” señalada ese tope, su C.T.S. era hasta esa cantidad cuando ya los sueldos de los empleados era de varias veces más esa cantidad. (Recuerden los del Inti millón y de los nuevos soles).

El otro caso es el que les ocurrió a los servidores públicos. Antes, al igual que los de la actividad privada, percibían dos gratificaciones anuales; una en Navidad y la otra el 28 de julio de un valor de una remuneración mensual cada una. Por ende, si la remuneración mensual se incrementaba, también repercutía en el monto de cada gratificación. Un buen día “alguien les vendió la idea a los dirigentes sindicales” que “mejor sumaban el monto de las dos gratificaciones y las dividían entre 12 meses

y ese cociente lo agregaban a la remuneración mensual, así cada mes recibirían sus dos gratificaciones. No recordamos “si por ese triunfo hasta festejaron”. Con el correr del tiempo, mientras las remuneraciones mensuales se incrementaban, las “gratificaciones quedaron congeladas de por vida”. Reclamaron durante años. Lograron que para cada oportunidad se les conceda S/.200,00 y luego de otros años de peticiones les incrementan a S/.300,00 y finalmente a veces se les concede otros S/. 200,00 ó S/.300,00 adicionales. En tanto el monto de las remuneraciones mensuales de todos los servidores públicos es de mayor cantidad (Excepto los Ministros de Estado y otros servidores que perciben remuneraciones sin considerar la tabla de remuneraciones oficialmente vigente.) De nada vale “ilusionarse”, El despertar es muy triste y “con consecuencias económicas”.

3. SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

Durante décadas los juslaboralistas de los capitalistas empresarios, sin necesidad de ocultarlo, abogan porque el contrato de trabajo se rija por el Código Civil y las reglas de la relación laboral sea consecuencia de esa norma civilista. En ellos no hay quien a viva voz oculte su intención de que el derecho del trabajo debe extinguirse. Sus mentores, a quienes se publicitan con esmero, alegan que la relación de trabajo dependiente y subordinado debe estar regida por las normas de la locación de servicios o de obra normada por el Código Civil. Entre los “principios” que sustentan están:

1. Su ambicionada libertad de contratación sujeta a las normas del Código Civil y a su particular intención que esta normado en el inciso 14) del artículo 2º y el artículo 62º de la Constitución. y
2. El denominado “sobre costo del valor de la mano de obra”. Arguyen que en el Perú se “pagan muchos beneficios sociales a los trabajadores” lo que les limita poder competir con los productos o servicios que se elaboran en otros países donde solamente se paga a los trabajadores la remuneración por días y/u horas real y efectivamente laborados.



4. RECORTE PAULATINO DE LOS DERECHOS LABORALES EN ESPECIAL LOS REMUNERATIVOS

En el Perú paulatinamente se han ido promulgado normas legales si pretexto de proteger a los regímenes especiales con el objeto de afectar a los trabajadores para beneficiar con sobre ganancias a los empleadores a pesar que en la legislación nacional e internacional establecen que nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

Vamos a mencionar únicamente las normas que implican un recorte de los derechos y beneficios sociales de los trabajadores.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 72

El conocido como **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728** Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 03.97-TR de 21.03.1997. Aparentemente esa norma parecería inocua. Pero sutilmente desbarató el Derecho a la Estabilidad en el empleo. El artículo 48° la Constitución de 1979 no admite dudas ni se presta a suspicacias, pues reiteramos, dice:

“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada”.

Son cuatro asuntos que se reconoció en el Estado peruano:

1. El derecho de estabilidad en el trabajo.
2. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa,
3. La causa justa debe estar señalada en la ley
4. Que la causa justa que motiva este debidamente comprobada.”

Empero en el Decreto Legislativo N° 728 **solamente se estableció:**

Artículo 65°.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

1. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;
2. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
3. Presentar una queja o participar en un procedimiento contra el empleador ante las autoridades competentes;
4. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
5. El embarazo si el despido se produce dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto.

Es decir desaparece el derecho a la estabilidad en el trabajo y la reduce solamente a los cinco casos mencionados (últimamente se ha agregado como causal de despido nulo si éste se hace porque el trabajador está enfermo con SIDA o es discapacitado) y al mismo tiempo “legaliza” el abuso de un empleador permitiéndole que se despida a un servidor sin ninguna causa, por su sola decisión del empleador, y lo denomina como “despido arbitrario” (arbitrario significa abusivo) y ello esta corroborado porque el patrono debe “indemnizar” (indemnización es la reparación por un daño causado al agraviado o víctima) con una suma de dinero equivalente a una remuneración y media mensual por cada año de servicios hasta el tope de 8 años. Pero el trabajador queda sin empleo.

La Ley N° 27360 que se le llamo como la de “Promoción del Sector Agrario”.

La rueda de la reducción de remuneraciones y derechos sociales tanto remunerativos como de condiciones de trabajo de los trabajadores ya estaba en movimiento. Políticamente no se podían “desparecer” en una sola norma legal dichos derechos de los trabajadores. La rueda daba vueltas en cada gobierno. El 20 de octubre del 2000 se promulgo la Ley N° 27360 que se le llamo como la de “Promoción del Sector



Agrario”. Con ella se produce el “recorte” de derechos remunerativos de los trabajadores del Sector Agrario, la anarquía en la jornada de trabajo, los pagos por sobre tiempo. Se indica que tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital. El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor. En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (quince) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) RD. Las fracciones de años se abonan por dozavos.

Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores

Otra fue que el 08 de enero del 2002 mediante la Resolución Ministerial N° 151-2007-TR. se promulga la Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores. Se consagra la tercerización en la prestación de servicios mediante dos modalidades, una mediante empresas organizadas para “dedicarse” a proporcionar personal para que labore en otra empresa y la otra mediante la cooperativización de trabajadores desocupados que como entidad cooperativa son contratados para prestar servicios en las denominadas empresas servidas. Estos trabajadores “enviados a laborar” a otras empresas no tienen relación contractual con las empresas a donde se les envía a laborar. La cuestión también aquí es económica. Las empresas servidas no desean contratar directamente a personal nuevo porque transcurrido el tiempo se convertirán en antiguos y elevarán el monto de sus remuneraciones. También un “trabajador estable perteneciente a las planillas de las empresas

servidas” percibe remuneraciones mayores con relación al personal de la entidad tercerizadora que gana generalmente la remuneración mínima legal. Es verdad que estas empresas tercerizadoras perciben “su comisión”, pero de toda forma para la empresa servida le resulta más económico este sistema aparte que no corre el riesgo de “adquieran el derecho a la estabilidad en el trabajo” en su empresa y si prescinden de la persona de algún trabajador de las planillas de las tercerizadoras, este “vuelve” a la tercerizadora la que lo envía a otra empresa a servir.

En necesario hacer notar que cuando se promulgada esta ley (Resolución Ministerial N° 151-2007-TR.) comenzaba en el Perú a producirse la reacción de los trabajadores organizados sindicalmente que exigían que se les aplique el artículo 27 de la Constitución de 1993.

Protección del trabajador frente al despido arbitrario

Artículo 27º. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Resulta importante no dejar de mencionar que teniendo en cuenta la vigencia de la legislación laboral y otras normas legales que podían incidir en la contratación de personal dependiente y subordinado, hay casos que empresas importantes que han “reorientado” su estrategia para reducir el monto de las remuneraciones del personal que necesitan utilizar para su negocio y no correr el riesgo que les reclamen (demanden) por nulidad de despido o despido arbitrario. Como si se estuviera aplicando el dicho de “A ley puesta, trampa hecha”. Aplicaban una u otra “posibilidad” o combinaban su accionar para tener un resultado para que fuera “imposible” detectar incumplimiento de las normas legales vigentes tanto en lo referente a la contratación de personal como para el régimen tributario y también el pago de aportes a la seguridad social. En casos “constituían” legal y formalmente sociedades para realizar alguna de las actividades empresariales de lo que llamaremos la “matriz”, es decir desdoblaban los fines de la “matriz” en varias partes y para eje-



cutarlas (realizarlas) en cada una de ellas para lo cual constituían la “persona jurídica” a la que después “legalmente” contrataban” para la ejecución de una parte de su actividad económica empresarial. En otros casos, además, una de las “empresas que constituyen” es para dedicarse a la tercerización de personal, entidades éstas que eran las encargadas de captar personal y “proporcionarlas” por periodos a la “matriz”, personal que dependía solo y exclusivamente de la “empresa independiente tercerizadora”. Por cierto que ese personal percibía remuneraciones mínimas o muy por debajo del personal estable de la empresa usuaria. Obviamente en éstas se había organizado (sectorizado) la actividad laboral de modo que la realización de la labor contratada era única y exclusivamente con la “tercerizadora” de modo que en esa sección” no había trabajadores antiguos o estables de la “usuaria”; esta labor no debía parecer como la actividad principal sino una accesoria que susceptible de encomendarse (contratarse) por locación de servicios o de obra a la “tercerizadora. Por cierto que las empresas mencionadas se constituían “cumpliendo” las normas legales pertinentes sobre todo las referidas a ley que regula la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores regidas por las Resolución Ministerial 151-2007-TR de 08 de enero del 2002.

Ley de los Trabajadores del Hogar

El 02 de junio del 2003 se promulgó la Ley Nº 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar. Si bien las trabajadoras del hogar es un sector laboral especial numeroso y subgéneros, no dejan de ser prestadoras de servicios dependientes y subordinados donde se da tanto el contrato de trabajo como la relación de trabajo. La Ley les reconoce derechos laborales pero en forma muy peculiar, pues por ser personal de confianza no gozan de estabilidad laboral y como en la inmensa mayoría de hogares los padres también son trabajadores y a veces con remuneraciones exiguas, la remuneración de sus trabajadoras del hogar consecuentemente también es muy limitada. Se les concede derechos sociales

laborales en forma muy especial. La remuneración será la señalada por acuerdo libre de las partes. No hay señalado en este caso la Remuneración Mínima Legal. La compensación por tiempo de servicios equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. Vacaciones.- Tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios. Gratificaciones.- Gozan de una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las mismas es equivalente a una remuneración mensual. En cuanto a su Derecho Jubilatorio sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones (la O.N.P.) o por el Sistema Privado de Pensiones (las A.F.P.).

Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa

El 3 de julio del 2003 se promulgó la Ley Nº 28015 como la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. Este régimen laboral se dijo era especial y estaba dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Microempresas, mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas. La intención era que fuese de naturaleza temporal por un periodo de (5) cinco años desde su entrada en vigencia debiendo las empresas para mantenerse en el, conservar las condiciones establecidas en los artículos 2º y 3º de la Ley para mantenerse en ella. Para mostrar las limitaciones que se establecieron a los trabajadores de este régimen laboral y “sacarlos” del régimen laboral común para reducirles en especial derechos remunerativos y de condiciones de trabajo, transcribimos los artículos con los que se afecta sus derechos sociales laborales. Se establece: Para dar facilidades a la actividad empresarial en mini, pequeñas y medianas empresas y proteger al empleador, se ha dicta-



do normas específicas para: El establecimiento del contrato de trabajo y consecuente relación de trabajo y La forma de contratación así como El otorgamiento de derechos y beneficios sociales a los trabajadores. El régimen laboral especial es de naturaleza temporal y se extenderá por un periodo de (5) cinco años desde la entrada en vigencia de la mencionada Ley. El descanso vacacional.- El trabajador que cumpla el récord establecido en el artículo 10º del Decreto Legislativo N 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N 713 en lo que le sea aplicable. El despido injustificado.- El importe de la indemnización por despido injustificado es equivalente a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

La Ley “Pulpín”

El 15 de diciembre del 2014 el Presidente de la República, Ollanta Humala Tasso, promulgó la Ley N° 30288 que se dijo es la “Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social”. De inmediato los jóvenes protestaron públicamente por considerar que afectaba severamente sus derechos laborales. Excepto los empresarios, la opinión pública mayoritariamente mostró su disconformidad con esa norma legal. El gobierno, en su actitud de aplicar la ley, anunció que “con el Reglamento se otorgará beneficios a los jóvenes” a pesar que un importante sector de miembros del Congreso de la República solicitó una legislatura extraordinaria para aprobar su derogatoria señalando además que con una norma reglamentaria no se puede modificar lo normado en una ley.

La Ley N° 30288, popularizada como la “ley pulpín”, que una vez más en el Perú pretendía crear un régimen laboral especial para continuar con la extinción de los derechos sociales

laborales remunerativos y de condiciones de trabajo de los trabajadores, generó una confrontación entre los intereses laborales de los jóvenes con un sector del oficialismo político que fue respaldado por el empresariado que saludó con frenesí esta nueva ley como un aporte a sus intereses empresariales.

El régimen laboral especial establecido en la Ley N° 30288 fue criticada porque aunque se refería a la obligación del empleador que le devían de una relación de trabajo que virtualmente tenía el carácter de ir más allá de la legislación nacional, y en realidad era para utilizar esa norma legal (Ley N° 30288) para recortar y/o extinguir los derechos sociales remunerativos a los jóvenes que ingresen a trabajar en una empresa, ello en un contexto “oculto” de paulatina extinción de los derechos sociales remunerativos y de condiciones de trabajo a los trabajadores en general y abrir la puerta para que se despidiera masivamente a los trabajadores antiguos. Enumeramos los derechos mencionados y luego explicaremos cuales son recortados y/o extinguidos:

- la remuneración mínima,
- jornada de trabajo de ocho (8) o cuarenta y ocho (48) semanales,
- horario de trabajo y trabajo en sobretiempo,
- descanso semanal,
- descanso vacacional,
- descanso por días feriados,
- protección contra el despido injustificado,
- disminuía, recortaba o eliminaba los siguientes derechos de los trabajadores:
 - ❖ No hay el pago por gratificaciones en Navidad y 28 de julio,
 - ❖ por la compensación por Tiempo de Servicios,
 - ❖ por la asignación por familia;
- disminuyó el descanso vacacional a solo 15 días por año.



- Violaba el artículo 29º de la Constitución que prevé la participación en las utilidades de la empleadora.
- En caso de despido injustificado en lugar de indemnizarlo con una remuneración y media por cada año de servicios, solamente le debía pagar un monto equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada mes dejado de laborar con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias.
- Reduce en periodo de prueba a solamente 60 días calendario.
 - ❖ Igualmente se señaló que son los contribuyentes los que deben sufragar las obligaciones de los empleadores porque “el costo correspondiente al pago del seguro social en salud de los jóvenes que ingresen por primera vez en planillas, en el marco de lo dispuesto en el artículo 21 de la esa Ley, debía ser financiado con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”.
 - ❖ Por otro lado estos empresarios iban a tener derecho a un crédito tributario contra el Impuesto a la Renta equivalente al monto del gasto de capacitación de jóvenes contratados bajo este régimen, siempre que no exceda al dos por ciento (2%) de su planilla anual de trabajadores del ejercicio en que devenguen dichos gastos.
 - ❖ Por otro lado, el contrato laboral juvenil se normó sujeto a plazo determinado y a tiempo completo. La norma establecía que los jóvenes contratados bajo este régimen especial no pueden exceder el veinticinco por ciento (25%) del total de trabajadores de la empresa, pero se señala que en los hechos los empleadores van a ir sustituyendo paulatinamente a los antiguos servidores para reemplazarlos por “jóvenes de hasta 25 años de edad”. Eso afecta, además a dichos antiguos trabajadores.

- Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios “R.E.C.A.S.”

El 28 de junio del 2008 el Gobierno peruano promulgó el Decreto Legislativo N° 1057 denominado como “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios” “R.E.C.A.S.” y más conocido solamente como “CAS”. En ese momento el Perú participaba en importantes eventos internacionales de singular importancia en particular para el nuestro país al que el gobierno de ese tiempo había puesto especial empeño en su organización y promoción nacional a internacional. Por su lado, los trabajadores al servicio de entidades públicas sujetos a contratos denominados como de “servicios no personales” (S.N.P.) regidos por el Código Civil, culminaban una larga espera para que se solucione sus peticiones para que se les reconozca iguales derechos laborales de los que por derecho tienen todos los servidores públicos nombrados. La efervescencia de los trabajadores “S.N.P.” coincidía con la realización de dichos eventos internacionales.

Posteriormente, ante las protestas de los trabajadores “C.A.S.” el gobierno se vio impelido a tratar de mejorar los derechos laborales de dichos servidores públicos que venían y vienen prestando servicios fijos y permanentes para el Estado por lustros. El 20 de marzo del 2012 se aprobó la Ley N° 29849 estableciendo establezca la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y les otorga derechos laborales.

No fue la primera vez que un gobernante agrede a los trabajadores suprimiéndoles sus derechos sociales remunerativos y derecho a la estabilidad en el empleo. Probablemente no será la última. En el Perú es de esperarse lo insólito sobre todo si se trata de proteger a los capitalistas aun a costa de perjudicar a los trabajadores asalariados. Hemos enumerado en este trabajo los casos más significativos en el Perú.

5. CONCLUSIONES

1. Desde 1970 fue organizándose la legislación laboral para regir el contrato y la re-



- lación de trabajo de las personas que laboran bajo las condiciones de subordinación y dependencia. Se normó sobre la jornada y horario de trabajo, las remuneraciones, los descansos semanal y anual en el trabajo, el derecho a constituir organizaciones sindicales, a llevar cabo negociaciones colectiva de trabajo entre trabajadores y sus empleadores, el derecho de huelga, la seguridad social (régimen de salud y de pensiones – jubilación–).
2. Un derecho fundamental fue establecido con el Decreto Ley N° 18471 normando el derecho de los trabajadores a la estabilidad en el empleo, derecho que no era absoluto pues se previó casos en que por razones justas se podía prescindir de los trabajadores y que fue elevado a precepto constitucional en la Constitución de 1979.
 3. No obstante a que el artículo 27º de la Constitución de 1993 establece que el trabajador está protegido contra el despido arbitrario, tanto el Poder Ejecutivo como el Congreso de la República y también en el Poder Judicial, han persistido en conservar la vigencia en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, de las disposiciones que permiten a los empleadores despedir arbitrariamente a los trabajadores.
 4. Los trabajadores, en la medida que transcurre su tiempo de servicios para su empleador, van incrementando el monto de sus remuneraciones diarias o mensuales, tanto las básicas como las accesorias (gratificaciones, bonificaciones, primas, asignaciones, subvenciones, etc.) y estas tienen generalmente como referencia el monto de las remuneraciones básicas.
 5. El trabajador tiene derecho a percibir una Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.) por cada año que presta servicios, que es igual a la suma de las remuneraciones mensuales de su libre disposición más el 1/12 del total de las gratificaciones de Diciembre y Julio.
 6. Un trabajador que ingresa a prestar servicios dependientes y subordinados suele percibir generalmente una suma mensual equivalente a la Remuneración Mínima Legal fijada periódicamente por el Gobierno o percibe remuneraciones muy por debajo de la que ganan los trabajadores con mayor antigüedad en el centro de trabajo. Ello determina que los empresarios procuren prescindir de los trabajadores con mucho tiempo de servicios para reemplazarlos por personal nuevo.
 7. Los empleadores expresan que debido a los diversos beneficios remuneratorios que se otorga por ley a los trabajadores, se produce lo que ellos argumentan es una “sobre costo remunerativo” comparándola con la que se paga en otros países donde se abona solamente la remuneración por los días real y efectivamente laborados, pues no existen gratificaciones, asignaciones, bonificaciones, pagos por el día de descanso semanal obligatorio, Compensación por Tiempo de Servicios, y otros. Esos sobre costos no les permiten competir con la producción de bienes o servicios de los empresarios de otros países.
 8. La pretensión de los capitalistas empresarios que tienen a sus servicios personales que les es dependiente y subordinado, es que solamente se les pague la remuneración concreta por los días real y efectivamente trabajador en la semana, mes o año, prescindiéndose de los otros derechos sociales remuneratorios que se abonan en el Perú. También consideran que las vacaciones anuales deben reducirse por lo menos a la mitad del tiempo que se otorga actualmente. Expresan que son esa eliminación podrán ser competitivos con la producción de bienes y servicios extranjeros.
 9. Se ha demostrado objetivamente en este trabajo que eso no es verdad, pues el monto de las remuneraciones en ambos casos, nivelándolo a un solo tipo de moneda (sea en nuevos soles o en dólares americanos) lo que en un año se paga a un trabajador en el Perú es menos del 25% de lo que se paga por el mismo trabajo en los Estados Unidos de Norte América.
 10. Consideran que la contratación de servicios para personal estable en sus centros de trabajo debe estar regida por el Código



- Civil para la locación de servicios o de obra y que debe concederse al empleador el derecho de prescindir cuando lo crea conveniente de su/sus trabajador/es, sin estar sometido a pagos especiales por resolver dichos contratos.
11. Los empleadores consideran que el Estado debe promulgar leyes concretar para los diversos sectores laborales, reduciendo paulatinamente los derechos sociales remuneratorios de los trabajadores.
 12. En los hechos, paulatinamente, desde 1991 los gobiernos vienen expidiendo normas legales reduciendo o eliminando derechos sociales remunerativos y de condiciones de trabajo que han estado vigentes para todos los trabajadores del país.
 13. Tal situación también se ha producido respecto a trabajadores virtualmente estables en el trabajo que los prestan para entidades públicas. Tal es el caso del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Los C.A.S.
- 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**
- Constitución de 1933
- Constitución de 1979
- Constitución de 1993
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Código Civil.- Artículos 1755º y 1764º.
- Ley N° 4916 promulgada en 1924 y reglamentada en 1929
- Decreto Ley N° 18139. Con la que se unifican los tratamientos para empleados y obreros
- Decreto Ley 19990 sobre el derecho a la jubilación y otras más que tenían por finalidad proteger los derechos laborales de los asalariados.
- Decreto ley N° 14222 de 23.10.1962.- Decreto Supremo N 054-90-tr de 17.08.1990.- resolución ministerial N° 091-92-tr de 03.04.1992.-norma la remuneración mínima vital.-
- Ley N° 25.129 de 01.01.2002 (D.S. 035-90-TR). Asignación Familiar.-
- Decreto Legislativo N° 854 de 25.09.996.- a) La jornada de trabajo.- b) Horario de trabajo y c) Sobre tiempo.
- Decreto Legislativo N° 713 de 07.11.1991.- Descansos Remunerados.
- Decreto Legislativo N° 713 de 07.11.1991.- Vacaciones Anuales.
- Ley N° 27735 27.05.2.002.- Gratificaciones de julio y diciembre.
- Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 650 de 27.02.1.997. Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.)
- Ley N° 27360. (de 20.10.2000).- La promoción del sector agrario. Trabajadores del sector agrario.
- Decreto Legislativo N° 1086.- que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente
- Ley N° 28.015.- Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.- (promulgada el 3 de julio del 2003).-
- Ley N° 27.986 de 03.06.2003.- Ley de los Trabajadores del Hogar.-Ley N° 30057.- Ley del Servicio Civil - Servir de 18 de junio del 2013.-
- Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores de 08 de enero del 2002.
- Resolución ministerial 151-2007-TR.- ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores de 08 de enero del 2002.
- Declaración Universal de los Derechos del Hombre.
- Pacto internacional de derechos, económicos, sociales y culturales.
- Convenio 100 de la O.I.T. de 27 de junio del 2.008.- C100 convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.