

"... El derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren... un salario equitativo... condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias..." (Artículo 7° del PIDESC)

En el caso de los salarios, si bien se ha producido una recuperación real de éstos en un 11.4% respecto al nivel existente en 1990, los beneficiarios de esta situación son cada vez menos. Entre 1990 y 1995, más de un millón de trabajadores dejaron de cotizar al hoy desaparecido Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS). La disminución radical del número de cotizantes de la seguridad social se debe a la combinación de factores tales como el cierre de innumerables centros de trabajo, así como a la creciente informalización de la contratación de mano de obra. Según el Informe **"Panorama Laboral OIT 1996"**, más del 80% de los nuevos puestos de trabajo que se crearon en el Perú en esta década, lo son en la informalidad. Y empleo "informal" no es otra cosa que empleo precario, de baja calidad. Esta situación se mantiene en la actualidad.

Con relación al derecho a un salario mínimo y a una remuneración equitativa y suficiente, cabe indicar que el Ingreso Mínimo Legal fijado por el gobierno es de S/.345 al mes (más o menos US \$ 100 al tipo de cambio del III trimestre de 1999). Y aunque el Artículo 24° de la Constitución vigente estableció que la remuneración mínima debía ser regulada por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, ésta no sólo estuvo congelada por tres años sino que las dos últimas modificaciones introducidas fueron dispuestas unilateralmente por el Gobierno. Agréguese el hecho de que el monto de la Ingreso Mínimo Legal debe ubicarse en el contexto de los requerimientos de una Canasta Básica de Consumo Familiar, que hoy es conservadoramente estimada en alrededor de S/. 1,400 mensuales.

Tomando como base los sueldos y salarios reales de junio de 1994, cinco años después, los primeros habían disminuido en 0.48%, mientras que los segundos en 17.39%, en tanto que el Índice de los Precios al Consumidor aumentó en el mismo período 51.0%. A junio de 1999 los sueldos reales promedio de los empleados eran de 1,339 nuevos soles por mes, que equivalían aproximadamente a US \$ 400.90. Los salarios reales promedio de los obreros eran de 18.10 nuevos soles por jornada, que equivalían aproximadamente a US \$ 5.41, algo así como 0.70 centavos de dólar por hora.(Informe Estadístico Mensual. Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Año 4, N° 41, octubre 1999)

Salarios por hora en la industria (1997)

País	US \$
Alemania	15.0
Estados Unidos	13.0
Corea del Sur	7.0
Argentina	4.0 (ó +)
Brasil	3.0
Chile	2.5
Perú	1.5 (ó -)

Fuente: OIT. *La Agenda Laboral en la globalización: eficiencia económica con progreso social* (octubre de 1998)

Una comparación de la evolución de los ingresos de los trabajadores, como integrantes de los costos laborales, con la de los índices de crecimiento de la productividad, según el mismo *"Panorama Laboral OIT 1996"*, arrojaba que, mientras que la productividad en el sector manufacturero entre 1990 y 1995 había crecido a una tasa del 6.6% anual, los costos laborales (que incluyen el salario y los costos no salariales) lo hicieron en un 5.1%. Ello revelaba que la competitividad de la industria peruana habría crecido en una tasa de 1.5% por encima de los costos laborales, si se aplicase la corrección cambiaria como consecuencia de la subvaluación del dólar frente al sol. El rezago cambiario provocado por las políticas macroeconómicas aplicadas en el Perú explica por qué la industria peruana durante el mismo período perdió competitividad a una tasa anual de -3.5%.

Costos laborales totales en la industria (1997)

País	Costo laboral/ hora/ US\$
Argentina	6.0
Brasil	5.4
Chile	3.5
Colombia	2.1
Perú	2.1

Fuente: OIT. *La Agenda Laboral en la globalización: eficiencia económica con progreso social*. (octubre 1998).

Jorge Bernedo afirma: "En el comienzo de la década, hasta 1994, se da un hecho particular. En su reducido nivel -los sueldos y salarios son promedialmente menores que los de cualquier década anterior- las remuneraciones crecen, aun cuando el empleo haya decrecido, para los ejecutivos y empleados, mientras permanecen estacionarias para los obreros, en empresas de 10 o más trabajadores (alrededor de 600 mil personas). De 1994 en adelante, las remuneraciones de los ejecutivos siguen progresando, las de los empleados se estancan y las de los obreros se reducen. En suma, para los obreros, no ha existido período de bonanza, solamente crisis conjunta de empleo y remuneraciones".

Por su parte, el especialista Francisco Verdura sostiene: "La política laboral del Gobierno en materia de remuneraciones busca impedir la recuperación salarial aun cuando haya aumento del producto y de la productividad". Para ello se utilizan cuatro mecanismos: a) el congelamiento de la remuneración mínima vital; b) la política salarial restrictiva en el sector público; c) el intervencionismo estatal en la negociación colectiva que define el tope de los aumentos; d) la "flexibilidad" o eliminación de la estabilidad en el empleo.

Las consecuencias de la "flexibilidad" laboral saltan a la vista: mientras que en Lima Metropolitana en 1991 se registraba un 61% de trabajadores estables en el sector privado, con la promulgación del Decreto Legislativo 728, o Ley de Fomento del Empleo, ese porcentaje disminuyó al 50% en 1992, hasta llegar a sólo el 25% en 1996, que se ha mantenido hasta 1999. De los que han perdido su empleo, resulta más preocupante la cifra de las personas mayores de 55 años, puesto que tienen a su cargo el sostenimiento de sus familias. En 1996, sólo en Lima Metropolitana, se registraron 30 mil casos.

Con relación a la calidad del empleo en el Perú, habría que indicar que la legislación dictada en materia de relaciones individuales de trabajo, y de manera especial el Decreto Legislativo 728 ha servido para alentar un deterioro general de las condiciones de la contratación laboral. Una de las medidas más utilizadas ha sido la masiva utilización de la contratación eventual (es decir, sujeta a modalidad y plazo) como recurso para la generalizada sustitución de mano de obra estable y protegida por empleo precario.

Esta legislación fomenta, además -como ya se dijo- el uso de contratos considerados "no laborales" como instrumento para el enrolamiento masivo de trabajadores a los que no se reconoce esa condición, justamente para privarlos del ejercicio de sus derechos fundamentales en el campo individual y colectivo de trabajo.

Los jóvenes ganan US\$ 100 al mes, en promedio, según cifras de la empresa Apoyo Opinión y Mercado, con grandes diferencias según niveles socio-económicos. Mientras en el nivel A pueden llegar a encontrarse ingresos de US\$ 370, en promedio; en el nivel D los jóvenes trabajadores perciben US\$ 73 y son la inmensa mayoría. Una de las mayores dificultades que enfrentan los jóvenes trabajadores de hogares pobres se debe a su menor nivel de educación y la baja calidad de la misma. Mientras en el Perú los menores de 18 años tienen un promedio de menos de nueve años de estudio, estimaciones de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) indican que para no permanecer en la pobreza se requieren diez años de estudio o más. Pero si los jóvenes de hogares pobres no trabajaran, incluso desde muy temprana edad y en actividades informales de sobrevivencia, sus hogares y ellos mismos se verían en la imposibilidad de poder subsistir.

En el Perú, desde 1971 el Estado reconocía el derecho de participación de los trabajadores en las utilidades, propiedad y gestión de las empresas en las que laboraban. Pues bien, el Decreto Legislativo 892 (en noviembre de 1996) complementando el Decreto Legislativo 677 (1991), modificó radicalmente ese derecho. Se suprimió el derecho que los trabajadores tenían a participar en parte de la propiedad de sus empresas (a través de lo que se denominaba "acciones laborales"), y convirtió en casi simbólico su derecho a participar en la gestión de éstas. Si antes contaban con la prerrogativa de designar representantes al directorio de su empresa, ahora sólo pueden aspirar a formar parte de unos comités bipartitos de Fomento de la Productividad, en los cuales su participación es minoritaria y que, inclusive, no se instalan por falta de reglamentación.

La nueva norma impuso topes -allí donde antes no existían- en la participación de utilidades, y reiteró prescripciones legales introducidas en 1995 por las que esa participación sólo se paga al trabajador después de deducidas las pérdidas económicas de los ejercicios económicos de los años anteriores (sin fijarse un límite) de modo que en realidad son extremadamente pocos los trabajadores que -dado el alto grado de estancamiento o recesión que afecta a importantes sectores de la economía peruana (particularmente en la industria manufacturera)- pueden ejercitar este derecho.

En cuanto a la jornada de trabajo y los descansos remunerados del trabajador, en 1996 se dictó el Decreto Legislativo 854, que introdujo importantes modificaciones al régimen de jornada de trabajo. A la par que se formalizó la jornada máxima de ocho horas diarias y de 48 a la semana, se facultó a los empleadores para que pudieran modificar unilateralmente los horarios, turnos e, inclusive, la propia duración de la jornada, extendiéndola o reduciéndola a su criterio con la única prevención de no sobrepasar el límite de las 48 horas semanales. Estos cambios sujetos a la discreción del empleador se prestan generalmente a situaciones de abuso, que el repliegue real de la actividad de inspección del Ministerio de Trabajo facilita.

No sólo no se establece una compensación a esta mayor discrecionalidad conferida al poder directriz del empleador, sino que -por el contrario- la misma norma redujo el valor de los pagos efectuados al trabajador por la labor prestada en jornada extraordinaria (es decir en adición a la jornada ordinaria), cotizándose en 25% adicional el valor de la hora/hombre trabajada, debiendo aclararse que antes de este decreto dicho valor era del 50%.

(Recuadro) Al respecto, el Comité del PIDESC expresó:

Preocupa al Comité que muchos trabajadores no ganan el salario mínimo establecido por la ley. También le preocupa que el salario mínimo es inferior al costo de la canasta familiar básica, según reconoció la delegación peruana. También constituye una gran fuente de preocupación para el Comité el hecho de que a los jóvenes de entre 16 y 25 años se los caracterice de "aprendices" y por tanto se los excluya de las disposiciones de la legislación laboral pertinente.

Los derechos del trabajador en la Pequeña y Micro Empresa (PYME)

Los efectos destructivos de la crisis se han expresado en masivos cierres de empresas y despidos de trabajadores, tanto en el sector público como privado. Ello ha forzado la aparición de una amplísima, multiforme y variada red de experiencias productivas que sobreviven y se desarrollan en la informalidad paralelamente, pero en íntima relación con las dinámicas que se desenvuelven desde el sector formal o estructurado de la economía.

Dentro de éstas, las pequeñas y microempresas (PYME) se caracterizan por su dinámica. En la actualidad las PYMEs que tienen entre cuatro y 20 trabajadores constituyen el 98% del total de las empresas del país y fuente de preferencia ocupacional para aproximadamente el 45% de la PEA urbana. Esta cifra se extiende a alrededor del 70% de la PEA nacional (unos 8.7 millones de personas), si se incluye la micro y pequeña producción agrícola. Ello significa para cada ámbito ya señalado de la PEA que las actividades productivas promovidas por las PYMEs involucran entre cuatro y seis millones de personas, respectivamente.

Más del 50% del Producto Bruto Interno (PBI) es producido por las PYMEs, siendo fuentes generadoras de empleo por excelencia, especialmente por la poca intensidad de capital requerida para la creación de cada puesto de trabajo que emplea (US \$ 3 ó 4 mil dólares por unidad aproximadamente).

No obstante lo antes indicado y la contribución de las PYMEs a la resolución de los problemas de la pobreza y del empleo, hoy no más del 2 % de éstas son consideradas sujetos de crédito por la banca comercial, limitando con ello su capacidad de desarrollo. Situación que se hace aún más dramática merced a la liquidación de la banca estatal de fomento ejecutada por el Gobierno a comienzos de los años 90.

La situación de las PYMEs en el Perú se ha agravado durante el último Gobierno debido más que a la ausencia de efectivas estrategias de promoción de la misma por parte del Estado, a las políticas de ajuste de demanda aplicadas por el mismo. En efecto, éstas se han traducido en una extendida recesión de la que será difícil salir sin resolver previamente, tanto la brutal caída de los ingresos de los trabajadores como la excesiva carga tributaria que hoy grava a los principales consumidores de las PYMEs: los trabajadores y empresas del sector formal de la economía.

(Recuadro) *"Entre enero y setiembre se han perdido 110 mil puestos de trabajo y han cerrado 22 mil empresas. Si seguimos con este ritmo, a finales de año no van a haber PYMEs". (David Waisman, presidente del Comité de la Pequeña Industria de la Sociedad Nacional de Industrias. Gestión, 5 de noviembre de 1999, p. 13)*

**"... En particular deben asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual"
(Artículo 7° del PIDESC)**

En el Perú continúan vigentes variadas formas de discriminación que limitan la participación efectiva y equitativa de la mujer en la vida política, social y económica del país; particularmente es notoria la marginación de la mujer en el mercado laboral.

Aunque no se pueden negar avances con relación al derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razones de sexo en las dos últimas décadas; ellos -en casi la totalidad de los casos- sólo se han manifestado en el nivel formal. No ha sido materia de desarrollo normativo, ni reflejada la naturaleza fundamental de los mismos a nivel de procedimientos y/o del presupuesto del gasto público. Por ello, a pesar de que la *Convención sobre la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer* forma parte del ordenamiento jurídico del Perú desde 1982, se carece aún de legislación que contemple medidas de discriminación positiva y/o acciones de carácter afirmativo.

Con relación a las remuneraciones de las mujeres, estudios como el de *"Participación en el mercado laboral y determinantes de las remuneraciones por género: revisión teórica y empírica para Lima Metropolitana"* (Guillermo Felices y Georgette Montalván, Universidad del Pacífico 1994), indican que las mujeres ganan en promedio 46.3% menos que los hombres.

Con relación al derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, tanto el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la igualdad de remuneraciones entre la mano de obra femenina y la masculina por un trabajo de igual valor (ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa 13284 del 15 de diciembre de 1959), así como la Recomendación 90/OIT sobre Igualdad de Remuneraciones, han sido desconocidos por el actual Gobierno. La reforma constitucional de 1993 eliminó el principio de igualdad en materia de remuneraciones que estaba vigente en la Constitución de 1979.

El Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación que el Perú ratificó mediante la Resolución Legislativa 17687 del 6 de setiembre de 1969, fue recogido de manera insuficiente en la Constitución de 1993. Sin embargo, no ha sido desarrollado ni por leyes ni medidas administrativas o procedimientos que permitieran hacer viable la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo. Esto, pese a que el Perú ratificó *la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* en 1982, y adoptó la Resolución sobre *Igualdad de Oportunidades y de Trato entre los Trabajadores y Trabajadoras* en

Materia de Empleo, que establecen la necesidad de revisar periódicamente la legislación nacional sobre trabajo de la mujer en concordancia con los avances técnicos y científicos para su adecuación y revocación en los casos necesarios.

Con relación al Convenio 156 de la OIT sobre *Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares*, ratificado mediante Resolución Legislativa 24508 del 28 de mayo de 1986, así como respecto de la Recomendación 165/OIT, tampoco ha existido voluntad política para cumplirlos. Pese a que el Código Civil (1984) reconoce la igualdad de responsabilidades familiares a ambos cónyuges, cuando se ratificó el Convenio 156, el Perú lo hizo estableciendo una reserva al párrafo 22 que reconoce la licencia paternal, con el argumento de que no se adecuaba a la realidad socioeconómica del país. Por ello maternidad y paternidad no generan iguales responsabilidades y derechos en la ley laboral.

El Gobierno peruano derogó la Ley 2851, que establecía ciertos derechos para la mujer trabajadora, mediante la Ley 26513 del 27 de julio de 1995. La derogatoria no tomó en cuenta que los derechos reconocidos a las mujeres en razón de su maternidad por responder a un hecho biológico y no a consideraciones culturales, debían merecer un tratamiento distinto. Se generó así un vacío legal que agravó las condiciones en que las mujeres acceden al empleo en nuestro país.

En este mismo sentido, fueron eliminados el derecho a la bonificación especial por 25 años de servicios para las trabajadoras con contrato de trabajo vigente al 5 de diciembre de 1991, y el tratamiento diferencial en materia de jubilación que regía hasta entonces. Así, si las mujeres tenían derecho a la jubilación voluntaria a partir de los 55 años de edad (o antes en algunos casos), y obligatoria a los 60 años (Decreto Legislativo 728) -a diferencia de los hombres en los que las edades eran 60 y 65 años, respectivamente-, este derecho quedó derogado.

Mediante Resolución Legislativa 26726 del 29 de diciembre de 1996, el Congreso resolvió aprobar la denuncia de los Convenios 4 y 41 de la OIT sobre Trabajo Nocturno y el Convenio 45 sobre Trabajo Subterráneo, debiendo anotarse que la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres en nuestro país había sido establecida con anterioridad a la adopción de los referidos convenios (artículos 6º y 7º de la Ley 2851), que igualmente prohibía la realización de trabajos subterráneos por las mujeres (Artículo 12º de la misma ley).

(Recuadro) *Desde una perspectiva global, es necesario destacar que los beneficios que la leyes laborales consagran a favor de las trabajadoras, no son aplicables al 50.6% de las mujeres ocupadas en las áreas urbanas, las que son amas de casa, vendedoras ambulantes o trabajadoras domésticas.*

En materia de hostigamiento sexual el Artículo 63º del Decreto Legislativo 728 señaló como actos de hostilidad equiparables al despido: "e) los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador". No obstante, la carga de la prueba recae en la misma trabajadora afectada que es quien debe probar en juicio el acto de hostigamiento del que ha sido víctima, lo que hace improbable una adecuada reparación del hecho. Actualmente, se encuentra pendiente de debate el proyecto de Ley sobre hostigamiento sexual. Según una encuesta realizada por el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, un 60% de la PEA femenina sufre de acoso sexual en el centro laboral.

Una ofensa a la dignidad humana:

El Trabajo del Hogar en el Peru

Los compromisos internacionales en el campo de los derechos fundamentales de la persona impiden que los Estados puede excusarse de su obligación de respetar, vigilar y hacer cumplir la ley sin discriminación de ninguna especie. Este motivo obliga a una mirada crítica sobre la situación que rige en nuestro país en el ámbito del trabajo del hogar. Sector en el que se verifican situaciones de discriminación objetiva que, en armonía con las obligaciones internacionales antes acotadas, es necesario e impostergable conjurar para garantizar la armonización de nuestra legislación con tales obligaciones.

La pervivencia de una legislación que, antes que garantizar derechos los reduce discriminatoriamente respecto de los que rigen las relaciones de los trabajadores con sus empleadores en el régimen laboral común, sólo puede explicarse por la incapacidad del Estado peruano para garantizar condiciones de vida que permitan a la mayoría de la población el sustento *autónomo* de sus necesidades básicas; incluyendo dentro de éstas, la garantía de las condiciones de reproducción familiar por medio del auxilio de trabajo doméstico remunerado.

Un modelo económico basado en la depresión de la demanda interna, y en la contención del poder adquisitivo de los salarios, como mecanismo de control de la inflación, reduce substantivamente las condiciones económico-familiares básicas requeridas para garantizar los derechos humanos fundamentales que una legislación no discriminatoria requiere en este campo.

Porque no es cierto que el reconocimiento del derecho a no ser discriminado y respetado, dentro de un régimen de igualdad de trato, genere por si mismo "*sobrecostos*" que conduzcan a la informalidad y al desempleo como, muchas veces por ignorancia o mala fe, se sostiene. El motivo que impide garantizar hoy a plenitud los derechos de los trabajadores en el hogar y en la empresa, es el deterioro del poder adquisitivo de los salarios reales (50% de lo que representaban en 1985; 30%, el Salario Mínimo; y 20%, los salarios promedio en el Sector Público, respectivamente).

La baja capacidad de consumo de la mayor parte de los peruanos reduce el consumo, y por ende reduce también la demanda agregada en el mercado interno; y, con ello, las utilidades empresariales que se requieren para sostener los niveles de empleo digno y productivo. Y sin empleo, o con empleos precarios y/o mal remunerados, la mayor parte de los sectores sociales que tradicionalmente han ocupado trabajadoras(es) para el servicio auxiliar en el hogar, ven constreñidas sus oportunidades reales de sostener los derechos básicos de estas(os) trabajadoras(es).

El espacio en el que se desarrolla este tipo de trabajo, y las relaciones que se suelen establecer con las/os trabajadoras/os del hogar, debido a los patrones socioculturales discriminatorios vigentes (de género, étnicos y culturales), configuran en conjunto un escenario que alienta una amplia variedad de riesgos específicos, frente a los cuales se requieren establecer mecanismos especiales de protección.

Es lo que explica la demanda formulada en mayo de 1997 por el Comité del Pacto

Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de las Naciones Unidas, al instar al Estado peruano (Punto 34) para que *"mejore las condiciones de trabajo de los empleados domésticos y vele por que estas condiciones estén en consonancia con las obligaciones que se derivan del Pacto"*. Y, ante tal demanda, sólo queda actuar.