

## CARLOS GALLARDO TORRES

Gerente general del Instituto Peruano de Economía (IPE)



PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN



Quando un trabajador se enferma y no puede trabajar, el empleador es responsable de su remuneración los primeros 20 días y luego lo es EsSalud. Eso siempre que el empleador tenga éxito al solicitar el reembolso.

# Lecciones laborales

**No esperemos otra crisis para que lo políticamente imposible se vuelva políticamente inevitable.**

**S**e argumenta que es políticamente inviable hacer más competitivo el régimen laboral peruano o que se requiere de una crisis para avanzar en esa dirección. Hace poco más de 40 años, un nobel de economía reflexionaba acerca de ese tipo de situaciones y el rol que han de cumplir los académicos y defensores de mejores políticas públicas: "solo una crisis –real o percibida– produce un cambio real. Cuando esa crisis ocurre, las acciones que se toman dependen de las ideas que están flotando en el ambiente. Esa, creo, es nuestra función básica: desarrollar alternativas a las políticas existentes, mantenerlas vivas y disponibles hasta que lo políticamente imposible se vuelva políticamente inevitable".

La pandemia hizo que en el Perú aquello políticamente imposible se vuelva políticamente inevitable en lo laboral, al menos por un tiempo. A continuación, algunas reflexiones a partir de algunos decretos de urgencia emitidos en el 2020, en cuyo diseño aporté.

• **Trabajo remoto.** No es casualidad que durante la pandemia no se modificase el teletrabajo, la modalidad de prestación de servicios ya existente desde el 2013, sino que se creara algo nuevo. Así, el trabajo remoto estableció obligaciones más sencillas y claras al trabajador y al empleador, dejando a ambas partes los arreglos para que la prestación del servicio en condición remota ocurra. Desde el 2023, una nueva ley del teletrabajo dio fin a la modalidad de trabajo remoto creada en pandemia y la hizo más compleja. Hace unos meses el Congreso aprobó nuevas modificaciones al teletrabajo que le restan flexibilidad.

• **Protección del empleo.** La suspensión perfecta de labores (SPL) es una medida de última instancia frente al despido, donde el trabajador permanece vinculado al empleador, pero sin trabajar ni percibir una remuneración. La invoca el empleador ante un hecho fortuito o de fuerza mayor que restringe el desarrollo de sus actividades. La SPL ya existía en la legislación, pero no era objetiva en su aplicación ni contaba con un sistema de protección al trabajador en esa condición. Eso se resolvió en la pandemia al exigir la acreditación de condiciones objetivas de afectación eco-

nómica del empleador, además de ofrecer varios mecanismos de protección al trabajador. Según cifras del MTPE, se habrían salvado al menos unos 100 mil empleos formales; es decir, trabajadores que estuvieron en SPL, pero que retornaron luego a sus empleos. Sin embargo, en septiembre de 2021, ante presiones del Congreso, el Ejecutivo decidió poner fin a la norma, quedando vigente la legislación general sobre la SPL que es deficiente. Lo es pues no protege efectivamente al trabajador, sino que se enfoca en proteger al empleo. Un empleo que es imposible que exista sin el empleador.

• **Incentivos a la contratación.** A fin de promover la contratación, preservar empleos e incentivar el retorno de los trabajadores bajo la SPL, se estableció un mecanismo de incentivos durante el 2021, sujeto a requisitos que debían cumplir empleadores y trabajadores. El Ejecutivo acordó transferir al empleador elegible parte del costo de la remuneración de su trabajador elegible durante los primeros tres meses de contratado. Además, esta transferencia sería mayor para jóvenes hasta los 24 años. En octubre del 2022, el Ejecutivo presentó un proyecto de ley, que a la fecha ya se encuentra dictaminado y que busca replicar esta experiencia. En la exposición de motivos se adelantaron parte de los resultados que este incentivo tuvo, que el BID se encuentra evaluando y que habrían sido positivos: más de 342 mil empleos cubiertos por el incentivo (28% jóvenes), 23 mil empleadores beneficiados y un impacto significativo sobre la preservación del empleo varios meses después de terminado el incentivo. ¿Y si mientras no se avance en reducir los

“  
Desde el 2023, una nueva ley del teletrabajo dio fin a la modalidad de trabajo remoto creada en pandemia y la hizo más compleja. Hace unos meses el Congreso aprobó nuevas modificaciones al teletrabajo que le restan flexibilidad”.

siempre que el empleador tenga éxito al solicitar el reembolso. ¿Por qué la norma establece ese plazo y no otro? Durante la pandemia se dispuso que EsSalud se encargue del subsidio desde el primer día en el caso de trabajadores diagnosticados con covid y cuya remuneración fuese menor a S/2,400. Un periodo de crisis hizo que se deje de dar por sentado al menos algunos parámetros laborales. ¿Cuántos otros establecidos décadas atrás podrían revirse? Por ejemplo, el criterio de 20 trabajadores y la forma en que se distribuyen las utilidades a los trabajadores, o la posibilidad de acordar una remuneración integral anual (RIA) solo cuando la remuneración sea mayor a 2UIT.

La pandemia hizo que aquello políticamente imposible se vuelva políticamente inevitable, no esperemos otra crisis para diseñar e implementar políticas que permitan que el Perú genere trabajadores más productivos, empleos de calidad y mayores ingresos para cada vez más trabajadores.