

Cuando las buenas intenciones pueden perjudicar

OPINIÓN



DIEGO CASTILLO FUENTES

Socio del Área Laboral de
Hernandez & Cia

Qué duda cabe que todos quieren percibir un mayor sueldo o mayores o mejores beneficios. No obstante, esta expectativa es usual que se materialice a través de una mayor productividad de los trabajadores, o el acuerdo individual o colectivo con el empleador. Lo mismo sucede con el personal que tiene contratos de trabajo a tiempo parcial, con las particularidades que dicha modalidad de contratación conlleva.

Lamentablemente, planteamientos como el previs-

to en el Proyecto de Ley No. 7068/2020-CR, desdibuja el curso natural de la fijación de sueldos en el mercado laboral. Dicho proyecto de ley, redactado por el grupo parlamentario del Frepap, propone que el personal a tiempo parcial perciba los mismos beneficios que el personal a tiempo completo, teniendo en cuenta que, en la actualidad, el personal a tiempo parcial, a diferencia del personal a tiempo completo, no percibe vacaciones de 30 días ni tampoco la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

Desde una primera impresión, parece un proyecto de ley justo, que permite equiparar beneficios laborales a favor de trabajadores que laboran en horarios reducidos. Sin embargo, el proyecto de ley no repara en las razones por las cuales se ha previsto un esquema de beneficios distinto para los trabajadores a tiempo parcial. Recordemos que la modalidad de trabajo a

tiempo parcial está pensada para aquellas personas que deben conciliar el trabajo con actividades adicionales, sean estas familiares como tareas del hogar, o actividades educativas como cursar estudios superiores o técnicos.

“El proyecto de beneficios para los trabajadores a tiempo parcial desdibuja el curso natural de la fijación de sueldos”.

El proyecto de ley en mención es perjudicial para las personas que requieren de un esquema flexible de trabajo como lo es el trabajo a tiempo parcial, dado que su equiparación en términos de beneficios laborales al trabajo a tiempo completo significará un incentivo mayor para contratar personal a tiempo completo, en desmedro de las personas que requieren, por ejemplo, estudiar y trabajar para cos-

tear tales estudios. ¿Para qué contratar a dos personas si una sola podrá realizar el mismo trabajo y a un menor costo administrativo? El contratar a un trabajador no solo representa un costo de salario, sino costos administrativos adicionales como la contratación de seguros, capacitaciones, exámenes médicos, entre otras obligaciones derivadas de una relación laboral.

Este es un caso en el que las buenas intenciones de una norma, sin estudios de por medio sobre sus implicancias, destruyen aquello que tenían pensado proteger: el empleo. Esperemos que haya un mayor debate y análisis del proyecto de ley, pues su aprobación representará un golpe económico a población que requiere, además de trabajar, seguir otras actividades para su desarrollo personal, familiar o profesional.



Opine:

gestlori2@diariogestion.com.pe