

te toma en cuenta que tales actos lo harán más vulnerable a que la Administración Tributaria revise su actividad previa, y naturalmente – con más importancia para lo que nos ocupa – que sus trabajadores en algún momento le exijan el reconocimiento o pago de beneficios generados durante el tiempo en que laboraron fuera de registro.

La posibilidad de que un determinado programa ofrezca incentivos o premios relativos no sólo al tiempo futuro sino también al pasado, entonces, será un componente central para que aquél logre o no niveles suficientes de éxito, entendido éste como la incorporación del mayor número posible de empresas informales al ámbito formal. A esa posibilidad aludimos cuando en el presente trabajo utilizamos – confesando que de manera abiertamente desaprensiva – el término *amnistía laboral*.

Los incentivos o premios, a su vez, sólo serán efectivos si suponen una real ventaja para su beneficiario, como la disminución de sus obligaciones o modificaciones en las condiciones de éstas, lo que correlativamente implica algún tipo de afectación a quienes tendrían calidad de acreedores de las mismas.

Es aquí donde aparecen los verdaderos obstáculos.

II. AMNISTÍA, CONDONACIÓN, TRANSACCIÓN

Amnistía es, en su acepción original, el “olvido legal de delitos, que extingue la responsabilidad de sus autores”⁷.

Saltaremos el ámbito natural de la figura, que es el derecho penal. Nos limitamos a constatar que, por lo extremo de las situaciones sobre las que opera, en el Perú la amnistía de delitos:

- es facultad privativa del Congreso de la República⁸, prevista explícitamente en el inciso 6) del artículo 102º de la Constitución;
- se presenta en raras oportunidades y genera siempre encendidos debates de naturaleza eminentemente política.

Transplantado al ámbito de las relaciones patrimoniales, el componente principal de todo evento equiparable a una amnistía será la anulación de un acto o – para lo que examinamos – el levantamiento de alguna obligación ya generada. Tal levantamiento podría producirse, por hipótesis, unilateral o plurilateralmente, y operar en forma gratuita u onerosa para el beneficiario.

El ámbito más vistoso para la figura es el fiscal. De hecho, es el campo en que más frecuentemente se usa el término, a pesar de no corresponder propiamente a la nomenclatura jurídica tributaria, sino provenir más bien de prácticas de difusión de las

7) Vigésimo segunda edición del Diccionario de la Lengua Española. Real Academia de la Lengua Española. Versión electrónica, 2001.

8) El inciso 13) del artículo 139º de la Constitución impide a la Administración de Justicia revivir procesos fenecidos, y al efecto menciona explícitamente la amnistía como uno de los supuestos que producen autoridad de cosa juzgada.

campañas de la administración. Pedro Flores Polo, citado por IGLESIAS FERRER, nos informa:

“Como se advertirá el concepto jurídico de amnistía se encuentra configurado dentro de la esfera penal y en esa acepción la toma el Derecho Tributario. Mediante las leyes de amnistía tributaria se suprimen los efectos y las sanciones contra los sujetos pasivos que han infringido las leyes tributarias, permitiéndoseles regularizar su situación legal hasta un determinado ejercicio fiscal a partir del cual el Estado impone todo el peso de la ley tributaria, <<olvidándose>> de todo lo anterior”.⁹

En lo tributario, una amnistía consistirá en el otorgamiento de facilidades para el pago de tributos pendientes, declarados o no, pudiendo extenderse a la exoneración de recargos o multas, e incluso a la remisión de parte o toda la deuda tributaria propiamente dicha, sea en cuanto al principal o en lo que a intereses devengados se refiere.

Resulta natural que su implantación, cuando suponga ventajas reales para los beneficiarios, no sea pacífica. Explica CORDERO GARCÍA:

“La finalidad de estas <<regularizaciones tributarias>> no se encuentra, normalmente, en el intento de acercar el ordenamiento tributario a la justicia, sino una razón mucho más pragmática, la incapacidad de los órganos de la Hacienda Pública para combatir el fraude fiscal. Ante esta situación cabe plantearse si se encuentra justificado el incumplimiento de disposiciones de carácter general en aras del pragmático objetivo recaudatorio. Se está cuestionando la eficacia y corrección del sistema sancionador y, fundamentalmente, se está tratando con más dureza a aquéllos que cumplieron sus obligaciones tributarias en tiempo y forma que a aquéllos que no lo hicieron (...)”¹⁰

Con todos los cuestionamientos, lo cierto es que la figura existe y se aplica regularmente, incluso en su variante más extrema, que incluye la condonación de adeudos. Nuestro Código Tributario prevé expresamente dicha posibilidad, lo que – en teoría al menos – abre un amplio camino a que los programas de regularización o formalización de empresas incorporen el pasado.

Por cierto, tratándose de medidas siempre discutibles, dolorosas para la sociedad, se requiere intervención del máximo nivel, motivo por el cual el artículo 41º del Código Tributario exige norma expresa con rango de ley para toda condonación de deudas tributarias¹¹.

En el derecho administrativo el perdón de sanciones también es usual, y se aplica con restricciones o requisitos incluso menores que en lo tributario. Operan aquí básicamente el principio de legalidad y las reglas de atribución de la competencia que, aunque con grandes matices, permitirán al órgano del que surgió determinada obligación o

9) IGLESIAS FERRER, César. Derecho Tributario. Dogmática general de la tributación. Gaceta Jurídica. Lima, 2000. p. 617

10) CORDERO GARCÍA, José Antonio. La condonación en el ámbito tributario. Marcial Pons. Madrid, 1999. p. 68.

11) Aunque prevé como excepción que los gobiernos locales pueden condonar con carácter general el interés moratorio y las sanciones. De más está decir que es esta la manifestación más frecuente – y visible – del ejercicio de la facultad.

regulación socorrer a los infractores mediante el levantamiento de las consecuencias de su incumplimiento.

Es de principal importancia tener en cuenta que en todos los ámbitos que hemos repasado hasta el momento: penal, administrativo, tributario, se trata del emisor de la norma – el Estado – influyendo o determinando situaciones en las que cuenta con legitimación, por ser titular – o por lo menos principal titular – del derecho del cual se dispone. En lo fiscal, por ejemplo:

“La voluntad del Estado se manifestará a través de la Ley, la cual podrá, bien determinar que la deuda quede extinguida, sin satisfacción, (...) o bien, autorizar a la Administración para extinguir la deuda sin satisfacción.”¹²

La justificación y sustento de las amnistías penales, tributarias, administrativas, será entonces la búsqueda del bien común, o al menos del mal menor, por vía de la abdicación del Estado de algún derecho, atribución o expectativa *del cual es titular*, en beneficio de los particulares infractores.

Pero dicha justificación y ese sustento no sirven al momento de examinar la situación respecto de contratos de trabajo en informalidad – salvo, como es lógico, en cuanto a los componentes tributarios y administrativos de la ecuación –, dado que en este supuesto se incorpora a la figura un titular de derechos distinto del Estado: el trabajador.

Tratándose de derechos o expectativas laborales el Estado, en buena cuenta, no contaría con legitimación de origen o directa para disponer de los mismos por vía legal.

En consecuencia, nos será útil dar una brevísima mirada a las formas de extinción de las obligaciones en el ámbito privado, y dentro de ellas las que pudieran tener relación con el asunto, para recién luego entrar al análisis laboral de la cuestión.

Nuestro sistema reconoce, a través del Código Civil, que las obligaciones se extinguen por (i) pago, (ii) novación (iii) compensación, (iv) condonación, (v) consolidación, (vi) transacción y (vii) mutuo disenso. Nos referiremos a la condonación y a la transacción, por ser las formas que mayor contacto pueden tener con la materia que venimos tratando.

En el derecho privado, común, si la extinción opera sobre una deuda reconocida o no dudosa, y se produce en forma gratuita, se configura condonación.

A este respecto, el artículo 1295º del Código Civil no exige mayores requisitos – salvo, como es obvio, que no exista vicio en la voluntad – y permite cualquier medio de prueba para acreditar el acuerdo de las partes.

Si, en cambio, la extinción se produce respecto de una obligación no reconocida, dudosa o litigiosa, contemplando *concesiones mutuas*, habrá operado una transacción, para la que simplemente se requiere forma escrita¹³.

12) CORDERO GARCÍA. Op. cit., p. 72.

13) Según el artículo 1304º del Código Civil.

En lo que es vital para lo que nos ocupa, el artículo 1303º del Código Civil determina que la transacción “debe contener la renuncia de las partes a cualquier acción que tenga una contra otra sobre el objeto de dicha transacción”.

III. AMNISTÍA A INFORMALES

Como hemos insinuado en páginas anteriores, una figurada amnistía a empresas informales, para ser efectiva, tendría que ofrecer incentivos en varios frentes: en lo administrativo y en lo tributario, pero también en lo laboral y en lo referido a la seguridad social.

Los dos primeros aspectos, ya lo hemos visto, no ofrecen dificultades, pues el Estado ostenta la facultad de disposición sobre lo que se encuentre impago o pendiente. Una ley podría, en ejemplo extremo, condonar todas o buena parte de las deudas de las empresas que opten por pasar al sector formal, simplemente ante solicitud o registro de éstas.

Extendiendo la figura, cabe aplicar el mismo principio a los aportes a la seguridad social en salud. No resulta impensable que en determinado momento, mediante mandato legal, se dispensara del pago de reintegros a las empresas que regularizaran su situación, dado que el beneficio a sus trabajadores sería directo, y que no existiría gran perjuicio, pudiendo asumirse el tiempo pasado sin cobertura – o con cobertura respecto de la cual ESSALUD goce de derecho de repetición – como hecho consumado, que ya operó todos sus efectos respecto de cada trabajador involucrado.

Que los aportes estén regidos por el Código Tributario – según la Norma II del Título Preliminar del mismo – resulta sólido punto de apoyo adicional para postular que la condonación es posible¹⁴.

Pero hemos visto también que no bien ingresamos a tratar con intereses de terceros la libertad de que goza el Estado para disponer de derechos propios desaparece. Este es el caso de los incumplimientos previsionales y laborales.

Lo previsional conforma un escenario algo más complicado que las prestaciones de salud, dado que los aportes acumulan un fondo – en el caso del Sistema Privado de Pensiones – o generan periodos de aportación que luego servirán para generar una pensión a favor del trabajador, en el Sistema Nacional de Pensiones.

La salida, empero, sí se presenta – por lo menos en lo teórico – como posible. Cabría que, siempre en el contexto de un programa, el Estado renunciara al cobro de parte o todas las aportaciones adeudadas, pero reconociendo el tiempo de aportes al trabajador, con lo que el perjuicio a éste quedaría eliminado. En buena cuenta, y po-

14) Contra esto podrá argumentarse que el interés del que se dispone no es en estricto estatal, dada la especial naturaleza de ESSALUD.

niendo las cosas en la realidad, no es otra cosa lo que sucede cada vez que el Estado perdona deudas tributarias pero conserva sus obligaciones frente a la sociedad intactas y asume por tanto el costo del perdón.

IV. AMNISTÍA ... ¿LABORAL?

En el campo laboral lo dicho no tiene cabida. Todo lo no pagado por el empleador informal es una pretensión directa del trabajador, y es claro que en este ámbito el Estado no podría asumir las deudas. Por lo tanto, la lógica en la que hemos estado da paso a otra totalmente distinta, identificada en un comienzo con lo dicho alrededor de las deudas civiles, pero que rápidamente se separa de éstas.

De inicio, como hemos ya adelantado, una mecánica de perdón de adeudos en la que no interviniera de alguna forma el trabajador, o incluso un acreedor civil, sería impensable:

“El sujeto condonante variará atendiendo al ámbito del ordenamiento jurídico en el que nos encontremos. Así, en el ámbito civil será el acreedor el que deba manifestar su voluntad de extinguir la deuda, mientras que en el ámbito del Derecho Penal será el Estado el que, mediante ley directamente, o indirectamente, atribuyendo competencias a órganos administrativos o judiciales (...) deberá manifestar su voluntad de condonar. En el ámbito del derecho sancionador administrativo y tributario, deberá ser la ley la que, o bien condone directamente, o atribuya competencias a órganos administrativos o judiciales para condonar”¹⁵

A ello se agrega como poderosísimo obstáculo el artículo 62º de la Constitución¹⁶, que consagra la libertad de contratación, y la imposibilidad de aplicar retroactivamente las normas.

Según el artículo 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la “prestación personal de servicios remunerados y subordinados” configura un contrato de trabajo. Cuando un empleador informal procuró servicios que cumplieron tales características, se generó un contrato que, de acuerdo a la normativa, produjo a su vez una serie de beneficios a favor del trabajador.

Si una norma introdujera mecanismos de gracia al deudor, en este caso el empleador informal, que pudieran ser ejercidos sin intervención del acreedor, estaría modificando retroactivamente las consecuencias de un contrato que en su momento se pactó válidamente y generó consecuencias jurídicas, lo que no puede ser admitido.

15) CORDERO GARCÍA. Op. cit., p. 57

16) “La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. (...)”

Cualquier programa de regularización que pretenda tocar el tiempo pasado incorporando aspectos laborales, tendrá que pasar entonces por alguna de los métodos de extinción de las obligaciones que procura el ordenamiento privado, todas las cuales exigen intervención del acreedor.

Líneas atrás hemos marcado la condonación como acto gratuito, casi unilateral, y la transacción como acto de concesión mutua.

Siendo que el fin de un programa de formalización, en lo laboral, sería beneficiar al trabajador, debe descartarse también la condonación simple.

Ello porque una condonación de acreencias laborales por parte del trabajador, incluso salvados los obstáculos propios de la disciplina laboral que veremos más adelante, requeriría que aquéllas fueran ciertas y exigibles, siendo que el problema principal para los trabajadores de empresas informales es justamente la obtención del reconocimiento de la existencia de las acreencias.

Pero principalmente porque si lo que se busca es en efecto el beneficio del trabajador, más importante que aquello que el trabajador pierda debe ser lo que el trabajador obtenga.

Aquí quizás el meollo del asunto. De nada vale pensar en las posibilidades de perdonar al empleador infractor si la contrapartida no va a ser provechosa para el trabajador. Cualquier fórmula de revisión del pasado, entonces, tendría que partir de que el trabajador que consienta a la misma obtendrá cuando menos:

- Inscripción retroactiva en la planilla de remuneraciones;
- Cobertura inmediata de la seguridad social
- Aplicación irrestricta *a futuro* de la legislación laboral – con las peculiaridades que eventualmente contenga el propio programa de regularización – y señaladamente de los mínimos remuneratorios.
- Protección especial – al menos temporal – contra el despido, para evitar el uso abusivo de la amnistía.¹⁷

Por ende, estaremos hablando en todo caso de una fórmula *cuasi*transaccional, en la que las partes concedan algo a, y obtengan algo de, la otra. El empleador: tranquilidad por el pasado; el trabajador: mejores condiciones hacia el futuro.

Llegado este punto resulta ya imprescindible referirnos a las instituciones jurídicas laborales con incidencia directa en el punto.

Un acuerdo transaccional, incluso por vía regulada como lo sería un programa de formalización, supone, como ya se dijo, *renuncia* de las partes a toda pretensión frente a la otra sobre el objeto de dicha transacción. Esto topa con la barrera directa, normalmente considerada infranqueable, de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

17) Un empleador informal malintencionado podría acogerse a la amnistía para favorecerse con la reducción *retroactiva* de pasivos ocultos, para luego prescindir del trabajador y retornar al empleo oculto.

El principio de irrenunciabilidad de derechos, la “restricción dispositiva individual del trabajador”¹⁸, es base fundamental de toda la disciplina laboral. La ley – informa PLA RODRÍGUEZ – “establece la invalidez de las renunciaciones y transacciones que tienen por objeto los derechos [derivados de normas inderogables] (...), tanto si estos negocios son concluidos en el acto de constitución de la relación de trabajo o durante ella, como si son celebrados después de su terminación”¹⁹.

Si el principio no existiera o no se lo respetara, todo el derecho laboral caería por su propio peso, privado de todo significado. Si fuese posible que empleador y trabajador estipularan con – supuesta – libertad los términos de su contrato, si la normativa laboral fuese de naturaleza supletoria a la voluntad de las partes, sería uso rutinario de los empleadores librarse de tal normativa por vía contractual. En el derecho laboral, la “limitación al poder de disponer de sus derechos, que rige con respecto al trabajador, es de toda lógica para ser coherente con el propósito tutelar que lo inspira”²⁰.

Abrimos un paréntesis para detenernos un momento en las implicancias que para un trabajador de empresa informal tendría una eventual disposición de derechos discutidos o no reconocidos, por única vez, frente a la condena a permanecer en forma indefinida y quizás permanente fuera de la órbita protectora de la formalidad. Consideramos que en tal situación la justificación y fuerza conceptual del principio se mantienen, pero su eficacia práctica como herramienta tutelar del interés de aquél puede llegar a cuestionarse: de nada le servirá al trabajador que sus derechos sean irrenunciables si éstos no se plasman en realidades.

Tendría que admitirse, por tanto, que dada una determinada situación, en forma excepcional, el sistema aceptara algún tipo de disponibilidad de derechos; en ningún caso como mecanismo permanente, pero sí como instrumento de transformación en una coyuntura específica, en una situación en la que se lograra consenso en el sentido de que la *renuncia* va a lograr para el trabajador mayores beneficios que perjuicios. Este punto reaparecerá más adelante.

Más allá de la disquisición, el artículo 26º de la Constitución establece como principio de la relación laboral el “carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

Esto supone que de presentarse en una relación laboral algún derecho distinto a los reconocidos por la Constitución o la ley, puede ser objeto de disposición por parte del trabajador²¹.

18) PODETTI, Humberto. Los principios del derecho del trabajo. En: Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. 1ra. Ed. UNAM. México D.E. 1997. p. 147

19) PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. 2da. Ed. actualizada. Depalma. Buenos Aires, 1978. p. 72. Texto aclaratorio entre braquetes nuestro.

20) PLA RODRÍGUEZ, Américo. Op. cit. p. 81.

21) Lo que permite, por ejemplo, los pactos de reducción de remuneraciones superiores al mínimo legal, o la eliminación por contrato de beneficios cuyo origen sea estrictamente contractual.

Pero nuestro sistema rehúsa admitir que una relación laboral deje de generar las consecuencias *mínimas* dispuestas en la ley, incluso si media intervención del trabajador. Haciendo la conjunción con lo dicho antes sobre la configuración del contrato de trabajo, concluimos que, en el estado actual de las cosas, una vez que el trabajador prestó servicios para el empleador informal, adquirió el derecho a que se le paguen cuando menos los derechos *mínimos* previstos en la legislación. A modo indicativo:

- a) Que su remuneración no fuera inferior al mínimo legal, en caso que laborara en jornada completa, ni inferior al mínimo legal incrementado en un 35%, en caso de prestar servicios en jornada nocturna.
- b) Que se le abonaran 14 remuneraciones al año
- c) Que se le otorgara un día de descanso semanal remunerado, un mes de descanso remunerado anual, y se retribuyera en forma mejorada el trabajo por encima de las 8 horas diarias (en promedio).
- d) Que se acumulara CTS a su favor.
- e) Que se le pagara un *plus* determinado en la ley como asignación familiar, en caso de tener hijos menores.
- f) Que se contratara un seguro de vida en su favor, una vez cumplidos los cuatro años de servicios.

Apréciase que, salvo los puntos a) y e) que son fijos en cuanto a su monto, todos los restantes derechos se encuentran referidos a la remuneración del trabajador; y todos en absoluto, obedecen al tiempo durante el cual el trabajador haya prestado servicios.

Por tanto, todo beneficio reconocido en la legislación o la ley dependerá de modo virtualmente absoluto de los *hechos* de los que se parta. Si tales hechos son objeto de concordato, el precepto constitucional determina que el trabajador haya adquirido derecho a un cobro fácilmente cuantificable, y no podrá celebrarse convenio que se lo reste o lo elimine.

En consecuencia, una regularización en la que las partes – trabajador y empleador informal – declararan tiempo de servicios y remuneración: (a) tendría que tener como consecuencia que se pague todos y cada uno de los beneficios antes mencionados al trabajador o, (b) supondría vulneración al principio constitucional de irrenunciabilidad.

Alguien postulará, ante esta constatación y a fin de rodear el impedimento de la irrenunciabilidad, que las partes – trabajador y empleador informal – puedan declarar tiempo de servicios y remuneración, confiriendo la normativa sobre formalización valor absoluto a dicho acuerdo, teniendo como único mínimo a respetar el constituido por la remuneración mínima vital.

Como quiera que los datos básicos de la relación habrían quedado fijados, sin poder ser objeto de revisión, el empleador podría regularizar la situación pagando los beneficios de acuerdo a los mismos.

En otras palabras, la ley tendría que abdicar de la verificación de la veracidad de la declaración de las partes, y se limitaría a constatar el respeto a los mínimos de ley para todo el periodo concordado. Se trataría de una especie de transacción en la que, en lugar de renunciar las partes a toda pretensión mutua pendiente, concordarían en unos hechos, y aplicarían – prácticamente en base a un formato predeterminado – las consecuencias previstas en la legislación para los mismos.

En la práctica, esto probablemente supondría liquidar todo el tiempo pasado en base a mínimos legales y limitar el reintegro a los beneficios colaterales, por ser muy difícil que un empleador accediera a reconocer que había estado pagando menos que la remuneración mínima vital.

Esta supuesta salida sería abiertamente transgresora del principio de primacía de la realidad.

Tendría como principal inconveniente – descalificador en nuestro concepto – que, mientras que el sueldo se regiría por el mínimo legal, no habría en cambio garantía alguna en cuanto a que lo declarado por las partes sobre el tiempo de servicios fuese real o cuando menos se acercara a la realidad. Nada más penoso para quien propugnara esta mecánica que observar la presentación de múltiples solicitudes de regularización en las que los trabajadores declararían haber acumulado un mes de servicios o menos.

La posibilidad directa y real de que, por vía de la supuesta transacción, se otorgara a los empleadores informales la posibilidad de obtener virtual condonación de todas sus deudas, constituiría una hipocresía legal indefendible. Sería además, qué duda cabe, una trasgresión disfrazada a la irrenunciabilidad que defiende la constitución.

V. LA ÚNICA VÍA ... ¿IMPOSIBLE?

De lo visto, encontramos que la única posibilidad de que el tiempo pasado pudiera ser objeto de concesiones a efectos de promover la formalización de empresas, consistiría en la autorización de acuerdos *para-transaccionales*, tripartitos²², por los cuales el trabajador y el empleador informal acordaran:

- Condiciones para regularizar lo ya ejecutado en cuanto a su contrato de trabajo, poniendo punto final a toda discusión sobre la misma, en lo que constituiría, no cabe negarlo, renuncia del trabajador a derechos de índole laboral, y,
- Lo previamente anotado en cuanto las condiciones futuras de empleo.

Que la figura sea incompatible con el precepto constitucional supone que su implementación requeriría disposición de ese rango.

22) Es claro que al darse el acuerdo en el marco de procesos de regularización, los incentivos y la regularización misma no estarían ceñidos a lo laboral únicamente, sino que tendrían que abarcar los ámbitos tributario y administrativo. Con ello, la intervención del Estado en el asunto resultaría mandatoria.

Como es fácil de entender, una *amnistía* de este tipo sólo puede darse en una única oportunidad, dado:

- el requerimiento recién mencionado: la intervención constitucional;
- que, en propia naturaleza, un *nuevo inicio o punto cero* puede darse en forma creíble sólo una vez; y,
- que supondría además, como queda claro, el abandono temporal de uno de los principios básicos del derecho laboral, retroceso excepcional por así exigirlo las necesidades reales de protección a los trabajadores, según ya se expuso.

Sería, pues, una disposición constitucional transitoria que, por única vez, autorizara a instaurar programas de regularización laboral de empresas informales, con dispensa del principio de irrenunciabilidad.

No sabemos si valdría la pena. Tampoco si, llegado el momento, la excepción sería tolerable para quienes consideramos que el derecho del trabajo es imprescindible para que una sociedad pueda considerarse civilizada.

Pero algo tenemos que admitir, regresando a las frases con las que iniciamos este trabajo: para el cumplido pagador de impuestos sí existe algo más insultante que la amnistía tributaria: la continuación impune de la evasión. Correlativamente, peor que el perdón del crimen es el delito mismo, su continuación o su repetición.

Cabe preguntarse, entonces, si conviene más al trabajador conservar derechos que no han sido, o *perderlos* para obtener otros que tengan reflejo en la realidad.

En el mismo sentido, la real apreciación de la figura tendría que ser considerada desde la perspectiva de sus efectos. Simplemente considérese cuál sería la situación actual de muchos trabajadores del sector informal si una medida de ese tipo se hubiera dado hace algunos años. Con renuncia de derechos, con pérdida de lo que les correspondía, su situación podría ser mejor que la actual, haber obtenido mejor *calidad de empleo*²³.

Lejos de haber llegado a conclusiones, pues, nos quedamos con una gran incertidumbre.

De ella, sólo podemos extraer la necesidad de que, llegado el momento de afrontar el aparentemente imparable avance del empleo informal, se hagan cálculos de costo - beneficio, siempre fríos, odiosos, pero a veces indispensables, respecto de las eventuales ventajas de una excepción como la tratada.

Lima, setiembre de 2004

23) INFANTE y VEGA-CENTENO detectan como atributos de calidad del empleo, desde la perspectiva del trabajador, entre otros: "la existencia de un contrato de trabajo, que garantice la estabilidad tanto del empleo como de las remuneraciones, y la provisión de beneficios adicionales en materia de seguridad social (salud y pensiones) y recreación. Igualmente, deberían incluir: la regulación de las horas de trabajo, la minimización del factor riesgo (...) y condiciones de trabajo aceptables. INFANTE, Ricardo, y VEGA-CENTENO, Máximo. La calidad del empleo: Lecciones y tareas. La calidad del empleo. OIT. Santiago, 1999. p. 12.