

“La diferencia entre un veneno, una medicina y un narcótico es solo la dosis”.
Albert Hofmann (1906-2008), químico suizo

LO QUE EL ESTADO PODRÍA HACER PARA FACILITAR LA CREACIÓN DE EMPLEOS

Empresa, empleo y desarrollo social

- ALFREDO TORRES -
 Presidente ejecutivo de Ipsos Perú

La próxima celebración del Día del Trabajo encuentra al Perú con mucho trabajo pero con pocos empleos decentes, para usar la terminología de la OIT. Dos de cada tres peruanos viven en la informalidad y, por lo tanto, sin derechos laborales. El problema de la informalidad no es solo económico o legal, sino que se sustenta y retroalimenta en una cultura donde la evasión de las normas y la prepotencia son los mecanismos de supervivencia y progreso. Por el contrario, las empresas formales más avanzadas fomentan entre sus colaboradores valores como el orden, la responsabilidad y el trabajo en equipo y desarrollan actitudes como el respeto y la confianza interpersonal que son favorables al desarrollo cívico de las sociedades.

La mayoría de las empresas consideradas los mejores lugares para trabajar según estudios como los de Great Place to Work suelen tener más de 100 trabajadores. En el Perú estas empresas han duplicado su creación de empleos en 10 años, pasando de 750 mil a 1,5 millones de trabajadores. El empleo en estas empresas ha crecido a un ritmo anual del 9%. Esto es una buena noticia y es mérito del modelo económico y de la iniciativa empresarial. El problema es que este sector ocupa solo el 10% de la PEA. Se requiere mucho más empresas de ese tamaño para producir una gran transformación en la sociedad peruana. En Estados Unidos, por ejemplo, el 64% de la PEA labora en empresas de más de 100 trabajadores.

¿Qué se puede hacer para acelerar la creación de empleos de calidad? Algunos analistas mencionan a los sobrecostos laborales. Sin

embargo, no todos los sobrecostos son prescindibles. Para empezar, si se piensa en términos anuales, da lo mismo distribuir el costo de un trabajador en 12 o 15 partes. Por lo tanto, las gratificaciones de julio, diciembre y la CTS no son realmente sobrecostos. Tampoco pueden serlo las horas extras, la seguridad social o el sistema de pensiones, que son esenciales a cualquier empleo dependiente de calidad.

En el ámbito laboral, la mayor barrera al incremento del empleo es la rigidez laboral. Las empresas



se resisten a tomar más trabajadores por el costo que implica un despido arbitrario y por el fantasma de la reposición. Por ejemplo, un trabajador con 8 años de antigüedad que baja su productividad y debe ser reemplazado

le cuesta a una empresa 12 sueldos de indemnización. Sin esta “espada de Damocles” sería más fácil incrementar la planilla.

Pero las barreras a la creación de empleos no se dan solo en la legislación laboral. Como decía Rolando Arellano en su artículo “El Estado contra la Sunat” (21 de abril del 2014), son los trámites y plazos absurdos de municipalidades, gobiernos regionales y ministerios los que más frenan la creación de puestos de trabajo y el pago de tributos. Lamentablemente, la situación no mejora. Un sondeo de Apoyo Consultoría la semana pasada

entre 280 empresarios recogió que para el 50% la facilidad para hacer negocios en el Perú ha empeorado respecto de hace 5 años, contra solo 17% que sienten que ha mejorado. Para los demás sigue igual.

Tradicionalmente, el Parlamento y el Ministerio de Trabajo se han dedicado a proteger las condiciones laborales del 10% top de la PEA mediante la exigencia de asistentes sociales, médicos ocupacionales, lactarios y pronto cuotas para minusválidos, sin percatarse de que se trata de normas que encarecen y desalientan la creación de empleos para el 90% restante. Por ello, la ministra Ana Jara debería dedicar el 90% de su tiempo y recursos para que cada vez más peruanos tengan la oportunidad de trabajar en una empresa formal. La flamante Sunafil debería comprometerse a contribuir a la generación de empleo, pero no mediante sanciones excesivas a las pocas empresas que ya brindan más de 100 puestos de trabajo, sino facilitando la formalización progresiva de las pequeñas empresas que hoy operan en la informalidad.

Aunque no siempre se reconozca, el crecimiento de las empresas privadas tiene un impacto significativo en el desarrollo social.

La creación de puestos de trabajo en empresas formales evita que algunas personas deban recurrir a la informalidad, cuando no a la franca ilegalidad para sobrevivir. Más aun si se trata de empresas con políticas avanzadas de recursos humanos que contribuyen a fomentar una visión trascendente entre sus colaboradores. Los países con democracias más estables y menor inseguridad ciudadana son los que tienen un robusto sector privado.

DÍA DEL TRABAJO
Dos de cada tres peruanos viven en la informalidad y, por lo tanto, sin derechos laborales.

