

¿Dos empresas, dos políticas laborales?



OPINIÓN

Jorge Toyama
Miyagusuku
SOCIO DE MIRANDA & AMADO



En el Perú, los trabajadores dependientes laboran -en términos generales- para dos tipos de empresas. Un primer grupo son empresas que tienen más de 100 hasta 20 mil trabajadores. En este grupo, usualmente, el personal está en planillas, los pagos son puntuales, los sueldos son competitivos, se pagan beneficios sociales, horas extras y los trabajadores y sus familias están asegurados (salud y pensiones). Además, la competencia por el talento hace que las empresas busquen el mejor clima laboral, brinden beneficios por encima de la ley (seguro privado, celebraciones, asignaciones familiares, bonos, capacitaciones), entre otros. Estas grandes empresas concentran el crecimiento del empleo formal. Tienen, en buena parte, organizaciones sindicales que controlan el cumplimiento de las normas y, de alguna forma, controlan los excesos de sus empleadores.

Un segundo grupo está compuesto por pequeñas y microempresas y algunas medianas empresas (menos de 100 trabajadores). En estos casos, usualmente, la informalidad es la regla. Los trabajadores suelen no estar en planillas o, si lo están, reciben una parte del sueldo “a la mano” (planilla negra), no hay aseguramiento (ni salud ni pensiones), no se pagan horas

extras, hay retrasos o incumplimiento en el pago de sueldos y de beneficios sociales. En este segundo grupo, la familia está ausente en las políticas laborales. Si la empresa es buena, paga los medicamentos ante una enfermedad, y ante una invalidez, la desprotección es plena. No hay bonos; usualmente, se paga el sueldo mínimo y el dueño es el único poder que decide ingresos, salidas, descansos, etcétera.

“La Sunafil fiscalizará a la pequeña, mediana y gran empresa”.

Reitero que lo expuesto son tendencias y no afirmaciones absolutas. Hay grandes empresas que también se portan mal, pagan sueldos mínimos y austeros beneficios. También hay micro, pequeñas y medianas empresas que cumplen con las normas, que tienen todo un portafolio envidiable de beneficios para el personal y sus familias.

Dos políticas laborales

¿Qué hace el Estado frente a estos dos tipos de empresas? Pues diferencia las políticas. Por ejemplo, en inspección laboral, la Sunafil fiscalizará a la pequeña, mediana y gran empresa, mientras que las microempresas serán fiscalizadas por los gobiernos regionales. Otro ejemplo: los trabajadores de las grandes em-

presas tienen beneficios legales al 100%; las medianas, al 50%; mientras que en las microempresas casi no tienen beneficios (solo vacaciones de 15 días).

La política estatal ha buscado preocuparse por regular y fiscalizar al primer tipo de empresas cuando el esfuerzo debería concentrarse en la micro y pequeña empresa. Aquí laboran 4 de 5 trabajadores. Son la mayoría, pero tienen condiciones precarias y sin protección social. Es clave que se brinde mucha más asistencia técnica y las convenzan de las ventajas de la formalidad. Es bueno que el Estado brinde preferencias en licitaciones públicas, pero debe exigir que las empresas sean formales, cumplan con los derechos laborales y brinden seguro social a sus trabajadores. Es interesante que el Estado busque conectar a las microempresas con las cadenas productivas, les brinde participación en ferias y apueste por elevar su productividad, pero siempre debe exigir que cumplan las normas laborales. Apostamos a que Sunafil mejorará las políticas de fiscalización y volverá más intensiva la inspección en sectores informales y que sus inspecciones se derivarán de una planificación antes que por denuncias.

En conclusión, si bien es correcto que el Estado tenga dos políticas para estos dos tipos de empresas, debería cambiar radicalmente su orientación de mirar principalmente al mundo formal y dejar prácticamente de lado al mundo informal (micro y pequeña empresa). Aquí está el desafío de incluir.