AGENDA LABORAL URGENTE RUMBO AL BICENTENARIO

Expertos señalan que la prioridad del Gobierno debería ser una política laboral que no abandone a las empresas. También proponen cambiar las reglas de juego de la legislación actual para revertir pérdida de empleos y promover puestos de trabajo formal.

POR: RAQUEL TINEO RAMOS
RTINEO@CAMARALIMA.ORG.PE

Durante los meses de abril, mayo y junio, el empleo en Lima Metropolitana cayó 55,1%, respecto a similar trimestre del año pasado, de acuerdo con las cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Este fue uno de sus niveles más bajos de la última década. Así, 2,7 millones de personas perdieron sus puestos de trabajo en Lima durante la cuarentena. Ello ha traído como consecuencia que se incremente la informalidad y el subempleo, el cual tan solo en el mes de junio creció en 3,9% luego de haber caído en abril (-63,5%) y mayo (-52,3%).

Esta situación no se revertiría en el corto plazo, por ello es necesario una política desde el Gobierno para empezar a crear empleo de calidad, el cual en su mayoría es generado por el sector privado.

MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO

Al respecto, el presidente de la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), Mario Pasco, sostiene que el Estado primero necesita cubrir los servicios básicos mínimos para la sociedad y, en segundo lugar, debe lograr predictibilidad en el ambiente para los negocios, garantizando la seguridad jurídica a quien desea invertir.

"Es importante una racionalización del marco legal laboral para que la regulación sea viable. Si las empresas no son sostenibles económicamente no van a regresar o no van a existir, y sin esas empresas los puestos de trabajo tampoco van a volver. Lo que se necesita de ahora en adelante es muchísima inversión y un marco para que esa inversión pueda desarrollarse de manera segura", explica Pasco y añade que aún existen excesos en la regulación que limitan la posibilidad de acción de las empresas.

En esa misma línea, los abogados laboralistas Ricardo Herrera, Germán Lora y Jorge Toyama coinciden en que se deberían aplicar ciertas normas en el corto plazo como la contratación temporal por lo que resta del año y quizás hasta el 2021, haciéndola más flexible para fomentar la recuperación del empleo.

DURANTE LA CUARENTENA, 2,7 MILLONES DE PERSONAS PERDIERON SU TRABAJO EN LIMA METROPOLITANA, SEGÚN EL INEI

Ricardo Herrera, socio principal y director del Área de Derecho Laboral y Seguridad Social del Estudio Muñiz, asevera que el Ejecutivo debería otorgar incentivos tributarios, y permitir la reducción de la tasa de aporte a EsSalud, además de exonerar el Impuesto a la Renta –por este año– al trabajador. E incluso crear una legislación promotora del empleo juvenil, ya que los jóvenes han sido los más afectados por esta crisis. "Se pueden perder aún más puestos de trabajo si es que las suspensiones perfectas de labores son rechazadas en su gran mayoría. Esta es la primera medida que el Gobierno tiene que adoptar si quiere demostrarnos que desea fomentar la recuperación del empleo y apoyar a la inversión privada", manifiesta el abogado.

Por su parte, Jorge Toyama, socio de Vinatea & Toyama, sugiere el otorgamiento de un bono no salarial para las empresas afectadas, similar al bono que se brinda en Alemania. De esta manera se evita la informalidad y la compañía no despide a los trabajadores, sino que paga la mitad del sueldo y el Estado asume la otra parte. "El Estado tiene capacidad para dar subsidios temporales. Hacen falta medidas específicas para sectores impactados por la crisis", aclara. Por otro parte, apunta que un tema elemental es la aplicación de los procesos de ceses colectivos ya que existen dificultades para acudir a esta figura derivada de una suspensión de labores, de un caso fortuito o fuerza mayor como es la pandemia.

Germán Lora, socio de Damma Legal Advisors, considera que se necesita un sistema laboral mucho más sencillo y fácil de entender. Propone el pago de una remuneración diaria, similar al régimen agrario, en el que se consignen todos los beneficios laborales, la gratificación y la CTS, fundamentalmente. "Si se fija un monto diario que incluya la gratificación y CTS se están pagando los mismos beneficios, pero se hace más sencilla la relación laboral. Se brindaría un adelanto del beneficio sin eliminar los beneficios del trabajador", añade.

Sin embargo, Jorge Toyama indica que no hay condiciones políticas para aprobar dicha iniciativa. "Lo políticamente viable hoy es una regulación donde el Estado intervenga en esa reducción de costos laborales que tiene el empleador. Evidentemente, lo técnico debe estar alineado a la situación política porque es ella quien aprueba la norma", refiere.

Acerca de una legislación específica para los jóvenes, Lora puntualiza que varios colectivos de trabajadores necesitan incentivos, pues la problemática laboral es más amplia. Por tanto, sugiere fomentar la contratación de todos y cuando se vuelva a la normalidad buscar un incremento de beneficios para los jóvenes y mujeres, quienes también van a perder puestos de trabajos.

LIMA METROPOLITANA: Población en edad de trabajar
(Miles de personas, variación absoluta y porcentual)

Condición de actividad	Abr-May-Jun 2019	Abr-May-Jun 2020	Variación Absoluta (Miles)	Variación Porcentual (%)
Total de población en edad de trabajar (PET)	7 798,6	7 903,4	104,8	1,3
Población económicamente activa (PEA)	5 226,8	2 625,3	-2 601,5	- 49,8
Población económicamente no activa (NO PEA)	2 571,9	5 278,1	2 706,2	105,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática -Encuesta Permanente de Empleo.

COMBATIR LA INFORMALIDAD LABORAL

Uno de los graves fenómenos que se ha intensificado debido a la COVID-19 es la informalidad. En este contexto, el presidente de la Comisión Laboral de la CCL, Mario Pasco, subraya que la inspección laboral debe enfocarse hacia este problema, puesto que lo relevante es que los trabajadores estén en planilla y tengan acceso a la seguridad social. A ello debe abocarse la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). "Mientras las empresas no cumplan con asegurar a sus trabajadores y con pagar impuestos, la situación no va a mejorar", exhorta.

En ese sentido, el abogado Ricardo Herrera señala que es importante incrementar el número de inspectores, porque actualmente la Sunafil no se da abasto para cubrir eficientemente el espectro empresarial en el Perú, sobre todo en provincias, debido a que están abocados a la suspensión perfecta de labores.

Pasco recuerda que el año pasado la CCL elevó al Ejecutivo una serie de propuestas específicas destinadas a reducir la informalidad sin afectación de derechos de los trabajadores. La cual suponía un ajuste en la distribución de los beneficios laborales, por ejemplo, para evitar el embalse en el tamaño de las empresas, ya que existe una serie de cargas sobre el empresario una vez que pasa la barrera de los 20 trabajadores, esto genera un número desproporcionado de compañías de 19 empleados. "Sería ideal atemperar dicho tránsito para que se elimine la valla y se estimule que más pequeños empresarios crezcan dentro de la formalidad", agrega.

UNO DE LOS FENÓMENOS QUE SE HA INTENSIFICADO DEBIDO A LA COVID-19 ES LA INFORMALIDAD LABORAL

Además, Pasco sugiere que es indispensable abordar el tema de la informalidad de una manera integral y son tres ejes principales sobre los cuales debería tratarse, lo laboral, tributario y regulatorio.

Cabe resaltar que el marco legal de incentivo laboral para las micro y pequeñas empresas tiene costos laborales bajos. Según Herrera, un microempresario tiene un costo laboral de solamente 8% y un pequeño empresario de 18%, pero la gran pregunta es por qué no contratan trabajadores en planilla. Para eso, se necesitarían medidas que faciliten el tema municipal, como las licencias de funcionamiento, y el tributario, pues las empresas no lo entienden, por ello, el 94% de los trabajadores de las pymes son informales. "El Estado necesita crear el ISO laboral para obligar a las pymes a que contratan con él. Se sabe que el 50% de las pymes contrata con el Estado, por eso tienen que demostrar que tienen a sus trabajadores en planilla", advierte.

Para Germán Lora el otro tema por abordar es la creación de una remuneración mínima vital (RMV) diferenciada para las mypes. "El régimen mype es barato. El problema es que son poco productivos y los S/ 930 de RMV sobrepasa sus posibilidades. Entonces habría que crear uno distinta, además de la posibilidad de reincorporar a los trabajadores al Seguro Integral de Salud (SIS) y no a EsSalud. Con ese paquete de tres temas debería hacerse una labor educativa y de prevención con las microempresas", puntualiza.