

MARTES
LABORALMIÉRCOLES
MEMORIASJUEVES
EMPRESAS Y SOCIEDADVIERNES
PUBLICIDAD & MKT

ENTREVISTA

Guy Ryder
Director general de la OIT

“Empleo en las microempresas no debe ser de peor calidad”

Convencido de que no hay una solución mágica ni absoluta contra la informalidad, el directivo recomienda buscar incentivos, reforzar la inspección y la legislación laboral.

ÉLIDA VEGA CÓRDOVA

En su primera Reunión Regional Americana como director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Ryder analiza los principales problemas laborales que enfrenta la región.

—Si el crecimiento económico no ha permitido generar mayor inclusión social en lo laboral, ¿qué es lo que más le preocupa?

Hay que reconocer que en los últimos años la región ha progresado mucho, pero hay fuentes de preocupación. Lo más evidente son las revisiones a la baja de las tasas de crecimiento por parte del FMI o el Banco Mundial porque eso, inevitablemente, repercute en lo laboral.

—Frente a ello, ¿qué papel asumirá la OIT?

Aunque el contexto económico-social es importante, nuestro mandato es el mundo del trabajo porque tenemos tasas de informalidad bastante altas. Es cierto que ha bajado en los últimos cinco o diez años, pero estamos en 47% y aún tenemos a 130 millones de personas en la informalidad. Y tampoco ha sucedido lo mismo con la productividad, que ha crecido menos que en otras regiones, algo que no es responsabilidad solo de las empresas.

—¿Quién más debería in-

tervenir?

Tendría que existir un contrato social implícito, no por escrito, porque si le pedimos a trabajadores y sindicatos que tomen en serio la productividad, también es razonable que ellos piensen en la distribución de los beneficios de esa productividad. América Latina, a pesar de su progreso, sigue siendo la región más desigual del planeta.

—Si la informalidad sigue siendo alta y vivimos un ciclo económico de desaceleración, ¿podemos confiar en lograr cambios sustanciales si cuando estuvimos boyantes no se pudo?

Es cierto, pero no hay que pensar que el crecimiento económico en sí va a garantizar la transición hacia la formalidad. Sí es un elemento muy positivo, pero la formalidad es muy compleja y los instrumentos son diversos. No hay una solución mágica ni absoluta, hay que buscar incentivos, reforzar la inspección y la legislación. Hoy día gobiernos, empresarios y trabajadores están unidos, todos tienen interés de pasar de la informalidad a la formalidad, algo que no existía hace cinco ni diez años.

—A pesar de ese cambio de actitud, ¿por qué es difícil que los gobiernos asuman el rol que le toca para enfrentar este problema? Creo que en algunos el problema es más grande y



CHRISTIAN UGARTE

OBJETIVO. Para Ryder, estamos en medio de un debate importante sobre la transición de lo informal a lo formal.

EL PERFIL

GUY RYDER
Profesión: Ciencias Políticas y Sociales.

ANTECEDENTES
Asumió el cargo el 1 de octubre del 2012. El empleo, la protección social, la lucha contra la pobreza y la igualdad son sus principales mandatos.

complejo. En el Perú—donde hay un 68% de informalidad—es evidente que con la mayor voluntad del mundo la cuestión es más compleja.

—Si un punto clave es la legislación, aquí llevamos tres gobiernos discutiendo una ley general del trabajo. ¿Cuál es el rumbo que debemos seguir? Es interesante lo que dice. Al

llegar a Lima me hablaron de la reforma laboral y aunque no me corresponde decirlo que tienen que hacer en este tema, sí puedo decir que hay unos parámetros. Hay que mirar cuáles son los problemas de los empresarios porque pocas veces dicen que es la legislación laboral, casi siempre hablan de acceso al crédito o de problemas administrativos.

—Curiosamente somos de esas “pocas veces” porque los gremios consideran que la rigidez laboral es un gran problema, ¿cree que solo es cuestión de voluntad política o hay otros factores?

Puede ser voluntad política y estoy totalmente de acuerdo [con ello], pero hay que mirar si otros procedimientos pueden entrar en juego. Se puede decir que es necesario flexibilizar el mercado de trabajo, que se puede hacer el despido más fácil o seguir con los contratos de duración determinada. Sin embargo, hay otra cara de la moneda y en el primer caso hay que pensar en ayudar a los desempleados.

—Durante la reunión de la OIT se hablará de los sindicatos, pero en el Perú tienen mala imagen y los niveles de sindicalización han bajado, ¿cómo recuperar la confianza hacia ellos para que sean un aporte en la generación de trabajo? Hay dos o tres dimensiones en su pregunta. Primero, la

OIT tiene como responsabilidad central la defensa de la libertad sindical para los trabajadores y también para los empleadores. Segundo, las bajas tasas de sindicalización no son siempre fruto de la violación de los derechos sindicales porque, como usted dice, en algunos países los sindicatos pueden tener mala imagen. Por eso, en los países con fuertes tasas de informalidad, el desafío de la sindicalización es muy complejo.

HISTÓRICO
Según la OIT, el desempleo en América Latina ha llegado a su nivel mínimo de 6,2%.

—Para nadie es un secreto que el Perú es un país de microempresas, ¿cómo sumarmas al trabajo que se debe articular para enfrentar estos problemas?

Sin duda, el Perú es un país de microempresas y pequeñas empresas. La cuestión, una vez más, es cómo asegurarse de que sean generadoras de trabajo decente. Por eso no creo, y sé que es tema de debate en este país, que debemos aplicar normas distintas en materia de trabajo. Debemos adecuarlas para que sea factible y posible de cumplir porque el trabajo en ellas no debe ser de peor calidad que en las demás [empresas]. Hay que adecuar el marco reglamentario a su realidad y facilitar su transición hacia la formalidad porque el 90% de los empleos viene de ellas.

—¿Cuál es su visión del Perú en los próximos 5 años? Veo al Perú como un país en donde la informalidad seguirá bajando, con una economía más diversificada y donde el diálogo social sea una parte integral de la cultura del mundo del trabajo, lo que implica un esfuerzo de todas las partes.

MÁS INFORMACIÓN TEMA DEL DÍA
INFORMALIDAD LABORAL EN PERÚ PÁGA 2