

Entrevista ►

MARIO PASCO COSMÓPOLIS

POR  
JUAN  
ZEGARRA  
SALAS

El ministro explica las bondades de poner reglas claras al trabajo y con ello evidencia que la informalidad está plagada de abusos

# Hay que incentivar la formalización del empleo

¿Qué tan atractiva será la nueva ley de mypes para promover la formalización en el sector, si se tiene en cuenta que la norma anterior apenas hizo que un 5% de microempresas se formalizara?

Creo que fue algo más de 5%, aunque no fue un porcentaje muy elevado. Esta propuesta cubre aspectos sobre estímulo, eliminación de trámites burocráticos en la gestación de la microempresa y pequeña empresa, y luego en el apoyo para la integración horizontal y vertical, con la formación de cadenas productivas, cluster (segmentos o grupos objetivos), con miras no solo al mercado local sino al internacional. También contempla apoyo complementario como benchmarking (punto de referencia para comparar eficiencia), apoyo técnico y financiero, con un fondo rotativo. Pero, a mi modo de ver, el cambio fundamental es el sistema tributario.

¿En qué cambiará? ¿Siempre pesa más el tema de recaudación tributaria laboral que los derechos de los trabajadores?

La propuesta es el monotributo, eso es lo capital. Los temas laborales no son los fundamentales si no se resuelve el tema tributario. El monotributo consiste en que el microempresario paga un solo tributo, que condensa toda la tributación dispersa a la que está afectada la empresa, incluyendo, las contribuciones a Essalud. La parte contributiva es el cambio porque en lugar de vincularse a los salarios, se vincula al ingreso de la

“ El monotributo es capital... el microempresario paga un solo tributo, incluyendo Essalud... y el sobrecosto laboral se convierte en un incentivo a la formalización ”

empresa con lo cual deja de ser un sobrecosto laboral para convertirse en lo contrario, un incentivo a la formalización del empleo. Es decir, la contratación o sinceramiento del personal, deja de ser, entre comillas, un sobrecosto laboral. Porque si el tributo es uno solo, cualquiera sea el número de trabajadores que se tenga, no hay aliciente para ocultarlos, sino todo lo contrario pues en la medida que se manifiesten van a poder acceder y tener los derechos de la seguridad social. Aunque parezca un juego de palabras, es la lógica inversa a la actual porque hoy a más trabajadores, más pagas, en tanto que en el futuro será que cuanto más pagues, más trabajadores pueden incorporarse al seguro social.

¿Por qué ahora sí funcionaría, si la anterior que daba beneficios temporales no sirvió de mucho?

Precisamente porque era temporal (beneficios por cinco años) y había otras trabas burocráticas, administrativas, falta de incentivos fiscales, sin apoyo técnico, sin créditos. Es decir, si no se resuelve todo ese paquete que son las grandes trabas, entonces poco facilita las cosas que se ponga o quite un régimen laboral especial. Por lo tanto, no se podría resolver los demás temas y dejar solo el laboral, como tampoco puede pretenderse que solo a través de lo laboral se resuelvan los otros temas.

¿En qué beneficiará al trabajador?

En sus derechos laborales fundamentales. Contaría con una jornada máxima de trabajo, descansos semanales, vacaciones, derechos complementarios como protección contra el despido, a la sindicación y a la negociación colectiva.



EN EXPANSIÓN. “Hoy las empresas no despiden sino que contratan, no hacen cierres sino aperturas de establecimientos. En este momento el costo del despido no es un factor que pueda preocupar”, afirma el ministro de Trabajo.

## Se produjo un eclipse sindical en el mundo

**Hace una década los derechos laborales fueron recortados y los sindicatos prácticamente desaparecieron...**

Los sindicatos están en proceso de reconstitución y hay un crecimiento. Fueron varios factores los que afectaron a los sindicatos. Por un lado, la precarización del empleo, el hecho de que se introdujeran formas poco edificantes de contratación, a través de la intermediación laboral. Había muchos ‘services’, y a mi modo de ver, innecesarios. Se fomentaron innecesariamente los llamados contratos formativos pero terminaron desviados y hubo un exceso en la utilización de contratos temporales. Todo esto determinó la inestabilidad del trabajador, que lo ponía lejos de la idea de sindicalizarse. A eso también había que sumarle un fenómeno de eclipse sindical en el mundo producido por el

**¿Y lo concerniente a la microempresa y pequeña empresa seguirá en este ministerio o pasará al de Industria como lo ha adelantado Rafael Rey?**

Mientras no haya una decisión seguirá aquí. Si la decisión es que no continúe en este ministerio, siempre tendremos una palabra que decir por los trabajadores que están en la microempresa. El presidente Alan García ha dicho que un microempresario es un trabajador que contrata trabajadores. En consecuencia, la ley no puede verlo solo en una faceta, tiene que preocuparse también de él como trabajador. Conseguir

fenómeno de la globalización y por la irrupción campante del neoliberalismo. No era solamente una problema de lucha jurídica y económica, sino que había una lucha ideológica. Los sindicatos tuvieron un repliegue en el ámbito mundial y nosotros no podíamos ser ajenos a ese fenómeno.

**¿Y ahora vienen aumentando las cifras de sindicalización?**

La tendencia obviamente es que sigan aumentando. Los sindicatos cumplen un rol social muy importante y muchas veces este papel es incomprendido. Así como al Ministerio de Trabajo se lo ve como el ministerio del conflicto, a los sindicatos se los ve como órganos de choque. (Después de la entrevista, el ministerio confirmó que en el 2007 hubo un aumento del 32% de nuevos sindicatos en el ámbito nacional).

que ese empresario sea también asegurado de la seguridad social y aspire a tener una pensión.

**¿Protección contra el despido significa todas las indemnizaciones?**

No exactamente las mismas. Una protección atenuada, no una protección tan completa y costosa como en el régimen común, sino una menos gravosa para el empresario pero suficientemente protectora para el trabajador. Vacaciones menores, pero sí con seguridad social plena. Actualmente, el régimen pensionario es algo optativo, el trabajador

**Hay empresas que despiden trabajadores que se están sindicalizando y prefieren pagar todas las multas por esas arbitrariedades, porque es menos costoso que tener un sindicato...**

Hemos visto casos, no quiero puntualizarlos por sus nombres. Pero, por ejemplo, hay el caso de una empresa textil muy conocida cuyo conflicto laboral se ha internacionalizado. Uno de los elementos de los sindicatos internacionales es apuntar al consumidor o importador de su país para decirle que su proveedora peruana está despidiendo masivamente personal sin un respaldo jurídico o está despidiendo a los dirigentes para destruir al sindicato. Incluso, hay compradores internacionales que mandan inspectores, como prevención de conflicto, para ver que los trabajadores estén registrados en planillas y se cumpla cierto estándar.

escoge si quiere o no entrar a un régimen pensionario y eso es un contrasentido.

**Según las estadísticas, apenas el 15% de trabajadores accede a una pensión...**

Por eso hay poca afiliación, aquí sí se tiene que ir al fundamento porque no solo es un derecho del trabajador sino un deber. No es que se ahorra para la vejez libremente sino que es un aporte compulsivo, porque el Estado tiene la obligación de velar por el futuro del trabajador, no de una manera asistencial, sino con los mecanismos de la seguridad social o mecanismos

### LA FICHA

**Nombre:** Mario Pasco Cosmópolis.  
**Nacimiento:** Chiclayo, 8 de enero de 1940.  
**Profesión:** Abogado.  
**Traectoria:** Especialista en derecho laboral, previsional y administrativo. Viceministro de Justicia (1980-1981) y jefe del Instituto de Estudios del Trabajo (1982-1985). En 1998 presidió el Tribunal de Ética del Consejo de la Prensa Peruana. Es profesor principal de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica y consultor de la OIT, del BID y del Banco Mundial.

complementarios como son las administradoras de fondos de pensiones.

**Solo el 20% o 25% de trabajadores está en planilla con todos los derechos, pero un gran sector está en la microempresa y pequeña empresa.**

El empleo plenamente satisfactorio, con plenitud de derechos, está en alrededor del 20%. Luego tenemos el subempleo y la informalidad que están arriba del 50%, y luego viene el desempleo abierto, que actualmente está alrededor de 8%. Lo único que puede contribuir con mayor empleo es el desarrollo económico y eso está ocurriendo. No es un dato muy difundido, pero el empleo ha crecido enormemente en la mediana y gran empresa.

“ El TLC de Estados Unidos con el Perú pone más énfasis en los temas sociales que los firmados anteriormente por Chile, México y Centroamérica ”

Aunque en la pequeña y microempresa, lo que se viene generando es un empleo de baja calidad, tanto desde el punto de vista productivo como de los derechos del trabajador. En la microempresa pulula la informalidad y el subempleo, que en la mayoría significa que carecen de los derechos fundamentales, no hay respeto por la jornada, no hay descanso semanal, no hay protección contra el despido ni se sueña con las vacaciones. Las inspecciones del ministerio resultan impotentes frente a la magnitud del problema y aunque quisiéramos crear un ejército de inspectores, no es posible fiscalizar a dos millones de empresas que son las microempresas.

**¿Es imposible por la cantidad o porque no pueden penetrar en ciertas zonas?**

Primero por la cantidad, luego por la diversidad y tercero por la localización. Cuando hablamos de subempleo y microempresa estamos hablando de lo que hay en el campo, del pescador artesanal, del vendedor ambulante, del chofer de microbús. ¿Cómo abarcar un universo tan grande si tenemos dificultades incluso para inspeccionar las empresas formales? En el tema tributario, la Sunat fiscaliza a las empresas formales pero todavía no se ha logrado formular un plan que permita fiscalizar a las microempresas. El problema es multidimensional.

**¿Puedes ser el facilismo de mandar inspectores a una gran empresa que a miles de microempresas?**

No es que se haga por comodidad, sino que inspeccionar un determinado grupo de empresas puede solucionar un problema de un grupo de trabajadores, pero la magnitud del problema es gigantesco. Tendría que haber una colaboración de los sectores sindicales.

**¿Por qué le dicen que usted es un abogado pro empresarial?**

Mi ejercicio profesional ha sido de asesoría de empresas, pero no soy un ministro empresarial, soy un ministro de Trabajo. Me he reunido con la CGTP, con la federación minera. Hasta el momento mi contacto con gremios laborales frente a los gremios empresariales es de 10 a 1. ■

dría que haber una colaboración de los sectores sindicales.

**¿Por qué el TLC nos hará mejorar en respeto a los derechos laborales?**

El TLC de Estados Unidos con el Perú pone más énfasis en los temas sociales que los TLC firmados anteriormente por Chile, México y Centroamérica. Aquí hubo una presencia muy fuerte del partido demócrata, vinculado a las grandes centrales sindicales estadounidenses. Ellos exigieron que para darle pase al TLC con el Perú debíamos comprometernos a un mayor respeto con los derechos laborales. Inicialmente, por un defecto de información, creyeron que había que hacer cambios en la legislación, pero luego comprobaron que no se necesitaba cambios sino que había que cumplir esas normas.

**¿Mantendremos esa rigidez laboral que nos lleva a estar entre los 20 países más rígidos del mundo segundos en América del Sur?**

Soy un escéptico de algunas estadísticas que muchas veces se basan en apreciaciones no del todo certeras. Aquí se hace gran escándalo por el costo del despido individual, porque dicen que es de los más altos del mundo. ¿Pero, cuántos despidos individuales se producen en una empresa cada año? Le respondo, es absolutamente marginal, una cifra microscópica. Una empresa que despide a un buen trabajador es una mala empresa y se hace daño ella misma. Toda empresa tiene que ser muy avara en los despidos. Pero en cambio ninguna estadística ni algún economista hasta hoy han hablado de cuál es el costo de un despido colectivo. ¿Qué dice la ley peruana? Que no hay indemnización. Un cierre de planta, fusión u otros motivos permite el llamado cese colectivo y la indemnización es cero. ¿Desde el punto de vista de la producción de una empresa o un país, qué es importante: diez despidos individuales o cinco mil trabajadores cesantes?

**¿Pero esos casos son frecuentes?**

Ahora afortunadamente no porque estamos en un período de expansión. Hoy las empresas no despiden sino que contratan, no hacen cierres sino aperturas de establecimientos. En este momento el costo del despido no es un factor que pueda preocupar.

**¿No hay sobrecosto laboral?**

No hay, ninguna empresa despide sino que conserva su personal.

**¿Se cumplen las ocho horas?**

Se cumplen muchos y se incumplen mucho. Hoy en día hay más rigor porque en todo el Estado sí se aplica. En segundo lugar, las empresas toman sus medidas de ajustes y control. En tercer lugar los trabajadores están más alertas a sus derechos y los sindicatos están más abiertos a recibir este tipo de reclamos. Es imposible proyectar un cálculo, pero a lo largo del 2007 uno de los temas prioritarios de las empresas a las que ofrecí servicio profesional fue por eso y también por la intermediación laboral. Son las empresas más formalizadas y también tuve consultoría de entidades del Estado. Yo soy un microabogado, hay estudios muy grandes que tienen una clientela mayor que la mía, y si puedo decir que en el mío he tenido esta frecuencia de consultas, en los grandes estudios tiene que haberse producido el mismo fenómeno.

**¿Por qué le dicen que usted es un abogado pro empresarial?**

Mi ejercicio profesional ha sido de asesoría de empresas, pero no soy un ministro empresarial, soy un ministro de Trabajo. Me he reunido con la CGTP, con la federación minera. Hasta el momento mi contacto con gremios laborales frente a los gremios empresariales es de 10 a 1. ■