

# Empleo digno: el verdadero termómetro de la sostenibilidad

**E**n 2013 cuando Responde y GFK le consultó a los ciudadanos<sup>1</sup> acerca de qué esperan de la responsabilidad social de las empresas, se reveló una expectativa que nada tiene que ver con la imagen típica de la RS: mejores condiciones laborales. Menos niños pobres asistidos y más empleo formal, parecía ser la demanda de los encuestados de hombres y mujeres urbanos de todos los niveles socioeconómicos de Lima, Callao y 16 regiones del país.

Aquella demanda toma consistencia cuando desde la empresa se advierte que la sostenibilidad, además de estar más conectada con lo que hace cada empresa, debe responder a la agenda de desarrollo local. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por ejemplo, nunca serán cercanos si sus metas globales no se vinculan con los impactos y riesgos locales.

En el Perú, queremos correr sin haber dado el primero paso para una sostenibilidad de verdadero sentido para la agenda empresarial peruana y para la sociedad en conjunto. Si los principales riesgos del entorno son la informalidad, la baja ciudadanía, la debilidad de las instituciones y la vulnerabilidad de las nuevas clases medias, por qué la promoción del empleo digno no está presente visiblemente en las propuestas de sostenibilidad de las empresas en el país.

## LOS RIESGOS: SALUD Y FUTURO

Los factores que han definido nuestra ciudadanía están relacionados con décadas de crisis económicas en las que los peruanos nos acostumbramos a vivir el día a día sin planificar el futuro. No tenemos una cultura de riesgo incorpo-

rada a nuestra cotidianidad, ni mucho menos planeamos mecanismos para vivir en el futuro sin sobresaltos. De allí que el sentido de urgencia de los regímenes previsionales tenga tantas resistencias en la población.

Asimismo, gracias a la falta de gestión eficiente por parte del Estado para cumplir con las prestaciones sociales, las personas tuvieron que agenciarse de empleos y modos de subsistencia informales para sobrevivir. En el empleo, una de las hijas de aquella informalidad es la ausencia de prestaciones sociales. La más preocupante es la seguridad social: 26% de peruanos no tienen ningún tipo de seguro de salud (no les llega el Sistema Integral de Salud que cubre al 35% ni son cubiertos por EsSalud que alcanza al 34% de la población).

Ambos temas, la previsionalidad y la protección de la salud, son claves para sostener el crecimiento de las llamadas nuevas clases medias. No nos parece sensato que un peruano que está mejorando su calidad de vida y accediendo a oportunidades para su pleno desarrollo, pueda caer nuevamente en la pobreza —que acaba de dejar gracias a las nuevas condiciones sociales y económicas del país— porque sufrió un accidente cuyos gastos no puede cubrir o porque cuando llegue a anciano su familia no pueda brindarle ayuda económica.

Ese tipo de circunstancias —un riesgo para millones de compatriotas— no genera ciudadanos de verdad ni mucho menos sostenibilidad. Sin embargo, todo esto ¿qué tiene que ver con las empresas? Pues mucho y su participación está vinculada con la propia resolución de esta problemática.

## QUÉ SIGNIFICA EMPLEO DIGNO

¿Acaso el empleo per se no es digno? Probablemente en otras realidades si lo sea, pero no en la nuestra donde el 70% de trabajadores son informales y su fragilidad como ciudadanos se incrementa. Este 70% se encuentra en una permanente vulnerabilidad que constituye un riesgo para el Perú y para las empresas. El principal receptor— y lo vemos siempre en los conflictos sociales— para canalizar las frustraciones sociales es la inversión privada.

En ese contexto, “dignificar” el empleo en el Perú, implica dotarlo de atributos de los que ahora solo gozan los formales: previsionalidad y seguridad social. Las empresas, cada una desde sus respectivos sectores, regímenes y ámbitos de acción, lo pueden promover a lo largo de su cadena. Se requiere, por tanto, trabajadores que tengan ocupaciones productivas que sean dignas en el presente y sostenibles en el futuro.

El concepto de un trabajo digno o decente fue impulsado, en su origen, por la Oficina Internacional de Trabajo (OIT) a inicios del 2000. Este organismo establecía que este era una de las cinco bases para mejorar el mercado laboral, a nivel global. La OIT alude al empleo digno como “aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”.

En nuestro medio, la idea de empleo digno se desarrolló hace seis años aproximadamente, partiendo de cinco variables: modalidad de contratación, ingresos justo, jornada laboral decente, seguro de salud y sistema de pensiones.

A partir de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) se definió que solo el

<sup>1</sup> Estudio ¿Qué entienden los peruanos por responsabilidad social?, realizado por GFK por encargo de Responde, marzo 2013.

# “Dignificar” el empleo en el Perú

implica dotarlo de atributos de los que ahora solo gozan los formales: previsionalidad y seguridad social. Las empresas, cada una desde sus respectivos **sectores, regímenes y ámbitos de acción, lo pueden promover a lo largo de su cadena**

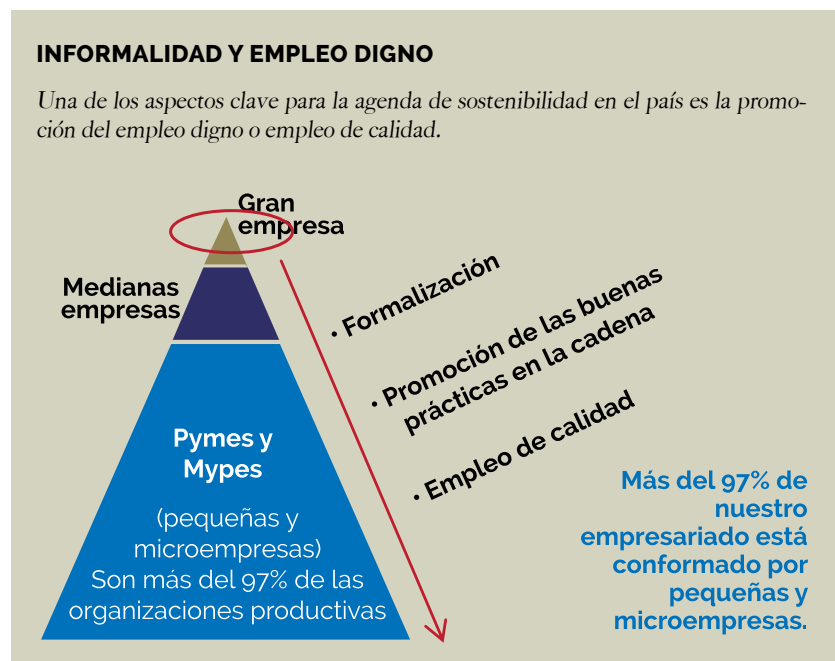
8.2% de la Población Económicamente Activa (PEA), tiene un contrato laboral, ingresos mayores al salario mínimo, jornada laboral inferior a 48 horas, seguro de salud y afiliación al sistema de pensiones. De allí que solamente el 8.2% tenía lo que se denomina un empleo digno.

En 2013, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) ha publicado diversas cifras de indicadores al respecto. Indica que alrededor de una cuarta parte de los trabajadores peruanos tiene ingresos por debajo de la línea de pobreza; el 63,2% de la población ocupada labora menos de 49 horas semanales, mientras que el 36,8% de la PEA labora 49 a más horas. Asimismo, el 62,2% de la población ocupada del país poseía un seguro de salud, mientras que más de las dos terceras partes de los ocupados no cuenta con un sistema previsional.

Estos valores son solo una muestra de la urgencia de la situación del mercado laboral en el Perú, en términos de dignidad en el presente y sostenibilidad en el futuro. Los gestores de los temas de responsabilidad social y el propio Estado debieran mirar con atención este diagnóstico.

### LA PELOTA EN NUESTRA CANCHA

Nuestra propuesta pasa por dirigir nuestros mayores esfuerzos por hacer que el empleo de calidad o empleo digno se convierta en el soporte de nuestro modelo de sostenibilidad. Este empleo digno pasa, como hemos explicado, porque el traba-



jador cuenta con alguna cobertura.

Insistimos, requerimos una responsabilidad social a la peruana que impulse un grado de ciudadanía respetable. El empleo digno no pasa, creemos, por incrementar el salario mínimo a un solo grupo de la PEA que —ya hemos visto— no es el mayoritario sino que implica incorporar a una gran masa laboral a condiciones de formalidad y sostenibilidad.

Las empresas deben ser muy cuidadosas en su vigilancia con los proveedores

y los proveedores de sus proveedores. En cuanto al Estado, este ya no sólo debe preocuparse por regular a las pocas empresas formales, sino de incentivar a todas las MYPES a que protejan a sus trabajadores.

Por último, los jóvenes están al acecho. Cada año, más de 200 mil de ellos, están mejores educados y empoderados que sus padres e ingresan al mercado laboral, lo que implica que si el Estado y las empresas no responden a la creciente expectativa, el clima social será inmanejable.