

GESTIÓN

Director Periodístico: Julio Lira Segura

Editor de Cierre: Javier Parker
 Jefe de Informaciones: Ricardo Montero
 Opinión y Páginas Especiales: Rosina Ubillús
 Negocios: Bertha Ramos

Finanzas: Omar Manrique
 Economía e Investigación: Luis Hidalgo
 Política y Estilos: Raúl Castro
 Internacional: Víctor Huamán
 Web: Laura Vásquez
 Editor de Diseño y Fotografía: Daniel Troncoso
 Fotografía: Carolina Urrea

Dirección: Jr. Miró Quesada N° 247, piso 8, Lima 1
 T. Redacción: 311 6370 T. Publicidad: 708 9999
 Mail Redacción: gestion@diariogestion.com.pe
 Mail Publicidad: fonoavisos@comercio.com.pe
 Suscripciones Central de Servicio al Cliente: 311 5100
 Horario: De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 2:00 p.m.; sábados, domingos y feriados de

7:00 a.m. a 1:00 p.m.
 Mail: suscriptores@diariogestion.com.pe

Los artículos firmados son de exclusiva responsabilidad de sus autores
 Contenido elaborado por Prensa Popular S.A.C.
 Jr. Miró Quesada N° 247, 7° piso, Lima 1. Impreso

en los talleres gráficos de Empresa Editora El Comercio S.A. Jr. Paracas 530, Pueblo Libre.

Todos los derechos reservados.
 Prohibida su reproducción total o parcial.
 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2007-02687

RMV: entre lo políticamente correcto y lo correcto

OPINIÓN

Hugo Santa María
 SOCIO DE APOYO
 CONSULTORÍA



Nuevamente ha estado en el debate el reajuste de la Remuneración Mínima Vital (RMV) y nuevamente el Consejo Nacional del Trabajo (CNT) no pudo ponerse de acuerdo. Ahora, según declaraciones del ministro de Trabajo, Daniel Maurate, corresponderá al presidente Ollanta Humala tomar la decisión.

Es claro que las decisiones económicas involucran un alto contenido político, pero en este caso se pone en riesgo a millones de personas para las que la RMV es un obstáculo para acceder a un empleo con derechos laborales básicos.

Mejorar los mecanismos de fijación y ajuste de la RMV requiere reconocer algunas cosas, que pueden resultar políticamente incorrectas de decir. Primero, la RMV se utiliza en el mundo para evitar situaciones en las que un empleador abusa de su poder de negociación y paga a sus trabajadores menos del valor generado por ellos (por debajo de la productividad).

Segundo, en el Perú muchas microempresas y pequeñas empresas no pueden pagar la RMV actual porque sus bajos niveles de productividad no les permiten cumplir con ese nivel de remuneraciones (o sea, el negocio no les da). En consecuencia, el mercado laboral está partido: por un lado, cerca de tres millones de trabajadores formales, mayoritariamente calificados y limeños, que ganan en promedio más de dos veces y media la RMV. Y, por otro, cerca de siete millones de trabajadores informales, generalmente no calificados y de provincias, que ganan en su mayoría menos de S/. 750.

La incómoda realidad entonces está en que la RMV es impagable



para miles de microempresas y pequeñas empresas, y que sus reajustes benefician a pocos pero afectan a muchos, y hacen más difícil obtener o mantener un empleo formal con derechos laborales básicos.

Así las cosas, el impasse en el CNT puede ser una oportunidad para anunciar mejoras en la política de RMV, la cual debería estar más alineada con las mejores prácticas internacionales. La mayoría de países miembros de la OCDE tienen una política de salarios mínimos diferenciados con el objetivo de reconocer las disparidades de productividad entre segmentos de la economía. Además, el nivel de la RMV es bajo en comparación con las remuneraciones promedio de mercado (la RMV es menor al

“La RMV es única a pesar de las enormes diferencias de productividad y es demasiado alta para un segmento muy importante del mercado”.

50% de las remuneraciones promedio). En el Perú estamos muy lejos de esas prácticas. La RMV es única a pesar de las enormes diferencias de productividad y es demasiado alta para un segmento muy importante del mercado (¡equivale a más de 80% del salario promedio en las microempresas!).

Apoyo Consultoría sugiere dos cambios para mejorar la política de la RMV. El primero consiste en actualizar la RMV de manera diferenciada: por un lado, microempresas y pequeñas empresas y, por otro, las empresas medianas y grandes.

El segundo cambio implica que en el momento de actualizar la RMV se tome en cuenta el nivel de las remuneraciones observadas en cada segmento mencionado. Así, solo se debería evaluar un aumento cuando la RMV es menor al 50% de la remuneración promedio en cada segmento. Estos dos cambios están en línea con las recomendaciones de la OCDE y de la OIT.

Implementar estos cambios permitirá bajar la barrera que excluye a millones de personas de empleos con derechos laborales básicos. Ojalá que esta vez nuestras autoridades no opten por lo políticamente correcto sino simplemente por lo correcto.

BUZÓN | Escribanos: gestion2@diariogestion.com.pe

La preparación empresarial

La formalidad, en el mundo de la micro y pequeña empresa, entendida como la aplicación de las buenas prácticas empresariales y gerenciales, tiene mucho que ver con el nivel de la preparación teórica-práctica de los emprendedores, que son los promotores y gestores de sus negocios.

Esto se debe, fundamentalmente, a que es el emprendedor que tiene la idea del giro del negocio y que lo pone en práctica, quien se encarga del diseño y funcionamiento de los procesos de gestión de su micro o pequeña empresa.

Por eso, podemos ver diferentes resultados entre quienes antes de “lanzarse a la piscina” de los negocios, toman algunas precauciones básicas y quienes no lo hacen. Los que se preparan, cometen menos errores y se alejan del temido fracaso.

Por ejemplo, la experiencia empírica nos muestra que las personas que se informan previamente e incluso elaboran el plan empresarial, de la idea de negocio que tienen,

manejan mejor los problemas de lanzamiento y conducción, que enfrentan.

Nosolamente antes de poner en marcha el negocio es determinante el conocimiento y la preparación. También durante la gestión de la empresa, la aplicación constante de las técnicas empresariales es clave para tener un negocio competitivo.

En ese sentido, en las micro y pequeñas empresas, es el dueño del negocio el responsable pleno de su propia preparación empresarial y la de sus colaboradores; responsabilidad que debe asumir confiando en que la inversión que realice en este aspecto le redituará importantes beneficios.

Eduardo Lastra D.
 elastra@mundomype.com

Estimado Eduardo:
En un mundo globalizado y tan competitivo como el actual, la capacitación constante del recurso humano se ha tornado indispensable. Y así lo están entendiendo no solo quienes dirigen las grandes empresas, sino también los micro y pequeños empresarios.

VOX PÓPLI

Escribanos: gestion2@diariogestion.com.pe

La pregunta de hoy:

¿Cree que la Alianza del Pacífico deje de ser promesa y se convierta en una realidad?

La Alianza del Pacífico es una gran oportunidad de integración para los cuatro países que la conforman (México, Colombia, Chile y el Perú). Y si dichos países miembros trabajan con responsabilidad, este bloque puede convertirse en el proyecto de in-

tegración más avanzado del continente americano.

Felipe Contreras Ríos
 riosfelipe88@gmail.com

Las pautas ya están dadas para que la AP sea una realidad.

Flor Manrique Hurtado
 florcitahurtadom@hotmail.com

La pregunta de mañana:

¿Cree que el 60% de las mypes nace por necesidad y no por oportunidad?