

Venezolanos y peruanos en la misma coladera

27 de agosto de 2018

Jaime de Althaus
Para Lampadia

La masiva inmigración venezolana al Perú debería decidirnos a llevar adelante de una vez por todas las reformas pendientes no solo para absorber más rápidamente a los inmigrantes sino para aprovechar y potenciar el aporte que podrían dar al crecimiento de la economía tanto ellos como los propios peruanos.



La inmigración venezolana al Perú es beneficiosa, porque, si bien desplaza en lo inmediato de sus trabajos a algunos peruanos, genera al mismo tiempo más actividad y más empleo, porque demanda bienes y servicios, y los produce. El balance es positivo, más aún considerando que más del 50% de los venezolanos que llegan al Perú tienen estudios universitarios, de maestría e incluso doctorado, según Eduardo Sevilla, Superintendente de Migraciones, citado por Mijael Garrido Lecca en buen artículo en Perú 21.

Pero, claro, el efecto inmediato en las personas que pierden un empleo puede llevar a pensar que los venezolanos les están quitando empleo a los peruanos, cuando no es así en la suma total porque su inclusión en el mercado nacional lleva a la generación de más riqueza y más empleos en un momento posterior. Solo que esto puede acelerarse y facilitarse si hacemos las reformas ahora. El nivel educativo de los venezolanos, de otro lado, permite pensar que podrían aportar al desarrollo de actividades en las que en el Perú no hay talento sobrante.



De lo que se trata es de hacer los cambios normativos que faciliten la inversión privada y el crecimiento de las empresas, para generar mucho más empleo. Y para que esta aceleración sea posible, se requiere de la palanca del crédito, que no puede expandirse si las empresas no se formalizan.

Esto el gobierno lo sabe. Lo mencionó claramente el propio presidente Vizcarra en su discurso del 28 de julio: “El crecimiento se logrará con un mayor dinamismo de la inversión pública y privada, estabilidad política y social, mayor formalización y un trabajo honesto y transparente”. ¿Cómo lo logramos? No entró en detalles, pero informó que “Gracias a las facultades para legislar..., nos proponemos impulsar el desarrollo productivo y empresarial de las Micro y Pequeñas Empresas, a través de una mejora del sistema de compras estatales, calidad de los productos, reducción de costos de financiamiento y promoción de la formalización laboral”. No explicó cómo se promovería la formalización laboral, pero anunció la masificación del uso de comprobantes de pago y libros electrónicos y la implementación de “incentivos a las personas naturales para demandar comprobantes de modo que se conviertan en socios del Estado en el proceso de formalización de las actividades económicas”. En otro momento volvió a mencionar el objetivo de “la formalización de las empresas y nuestro mercado de trabajo”.

Se trata sencillamente de lograr que haya mucha más inversión privada formal. El que sea formal es condición para que pueda crecer aceleradamente. Así tendremos más empleo y muchos mejores salarios. Lo decía claramente Elmer Cuba en la entrevista que le hice para El Comercio:

“¿Por qué el ingreso promedio de un chileno es superior al de un peruano, sea este un guachimán, un médico o un taxista? Porque ellos han invertido más en 20 años, tienen más capital por persona. A más intensidad en capital, más salario real. También lo decía Marx. Como esta es una economía sub-capitalizada, tenemos que meterle más inversión privada al infinito para que el ratio, el capital, sea mayor”. (En El Comercio 02.04.2018)

Se trata de que haya mucha más inversión privada, pero de calidad. El problema en el Perú es que, como advirtió Andrew Powell, asesor principal del Departamento de Investigación del Banco Interamericano de Desarrollo, la inversión privada en el Perú no es de calidad. La gran mayoría son empresas pequeñas de baja productividad. Mientras estas, pese a su baja productividad, logran sobrevivir, pero con muy bajos ingresos, las empresas medianas o grandes formales quiebran, por los costos de la formalidad, que son muy altos. La razón de esto:

“es el diseño de nuestros sistemas impositivos y, en algunos casos, el código laboral. Básicamente, estamos poniendo muchos impuestos sobre el empleo formal, entonces hay un incentivo para que las empresas sean informales o las empresas formales contraten de manera informal. Esto desincentiva la formalización y que las firmas crezcan” (En El Comercio, 24.07.2018)

También hay incentivos a la informalidad, cuando un seguro gratuito como el SIS compite con Essalud, por ejemplo. Para resolver esto se ha planteado un conjunto de reformas, que no vamos a repetir acá (Ver, por ejemplo, [“La batalla por una reforma tributaria integradora”](#), **Lampadia**). El gobierno mismo es consciente de los problemas de sobre-regulación, tramitología y corrupción, y está desarrollando algunos programas al respecto (ver [“Los novedosos anuncios del Premier en reforma del Estado”](#)).

Lo que queremos resaltar es que el propio gobierno –o parte de él- sabe lo que hay que hacer. Pero no se atreve. **El Plan Nacional de Competitividad** recientemente publicado explica claramente el problema en el terreno laboral:

“La alta proporción de trabajadores informales es uno de los principales problemas que enfrenta el mercado laboral. El despido de trabajadores resulta costoso en el Perú, debido a dos razones: las indemnizaciones son caras y la jurisprudencia legal impide el despido individual por causas económicas vinculadas a la empresa. La normativa laboral, en particular en el Régimen General, establece costosas indemnizaciones en casos de despidos sin causa. En efecto, para las empresas formales que están acogidas al Régimen General, el Perú es uno de los países de mayor rigidez para despedir, puesto que un trabajador que es cesado sin causa tiene derecho a una indemnización de 1,5 remuneraciones mensuales por año trabajado, con un tope de 12 remuneraciones. Por ejemplo, si un trabajador es cesado sin causa tras cuatro años de permanecer en la empresa, la indemnización asciende a 6 meses de salario, bastante más alta que el promedio de países OCDE (1,2 meses aproximadamente) y de América del Sur (2,8 meses). Según el Reporte de Competitividad Global 2017-2018, del Foro Económico Mundial, los empresarios peruanos consideran que las restricciones en la regulación laboral son de los factores más problemáticos para hacer negocios en el Perú, después de los factores de corrupción, ineficiencia del sector público, los impuestos, y la oferta inadecuada de infraestructura”.

El documento va más allá. Explica que, en ese contexto, **“la contratación de trabajadores está sesgada hacia los contratos de plazo fijo, precisamente porque el despido es dificultoso.** Según la ENAHO 2017 la mayoría de empleos se contrataron bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, independientemente del sector productivo.” Cuán grave será este tema que la contratación a plazo fijo prevalece pese a que existe un conjunto de impedimentos legales para hacerlo:

“En efecto, actualmente, el marco legal establece restricciones para los contratos a plazo fijo, el cual se autoriza solo en casos de reconversión empresarial, emergencia y ocasional. A pesar de las restricciones para contratar a plazo fijo, la mayoría de empleos formales se generan bajo este tipo de contrato. Estos contratos temporales tienen un plazo máximo de 3 años, se pueden renovar una sola vez, pero en ningún caso pueden sobrepasar el plazo de 5 años”.

La pregunta es: si el gobierno la tiene tan clara, ¿por qué no actúa? **Lampadia**