

**Foro Público**  
**“Micro y Pequeña Empresa: Régimen Laboral y Generación de Empleo”**

**16.05.07**

Diego Isasi

Muchas gracias. Antes que nada quiero agradecer al Movimiento Manuela Ramos y a la doctora Ana Maria Yáñez por la invitación.

Van a ver que un poco mis posiciones son un poco intermedias entre las dos partes. Yo no creo que la Ley General del Trabajo sea en realidad el tema más importante. Ni siquiera creo que sea una forma usar las leyes para generar empleo.

Pero por otro lado creo que es importante, es necesario hacer unas reformas más parecidas a las que decía el doctor Yamada.

Mi primera pregunta, la pregunta de la exposición es cómo generar puestos de trabajo y entonces como les decía no creo que con leyes se pueda generar puestos de trabajo. Si con leyes se resolviese el problema entonces bastaría con aprobar esta ley y entonces el Perú ya no tendría más problemas.

Y parece un poco exagerado esto de acá pero en realidad día a día suceden cosas similares. Tenemos un sector productivo que no funciona y entonces se plantea por ley una exoneración tributaria o darles créditos subsidiados, etc. Otras medidas de este tipo que son artificiales y que no afectan directamente al sector y por lo tanto en estas pretensiones de que por una ley vamos a poder desarrollar un país o generar puestos de trabajo en este caso.

Entonces cómo hacemos para generar empleo? Hay 3 formas, 3 cosas, mejor dicho 3 condiciones que necesitamos:

En primer lugar desarrollar la oferta laboral, es decir tener buenos trabajadores. En segundo lugar desarrollar la demanda laboral, es decir tener buenas empresas, que crezcan y contraten más trabajadores. En tercer lugar, articular la oferta y la demanda laboral, es decir permitir que estos buenos trabajadores y estas buenas empresas se junten y entonces se contrate el trabajo.

Obviamente no puedo ver todos los temas, cómo desarrollar la oferta, cómo desarrollar la demanda, temas importantes.

Para desarrollar la oferta tenemos que trabajar con la educación, con la educación primaria y secundaria, en la cual creo que se está haciendo un avance importante, exigiendo una mayor calificación a los profesores, y en la educación universitaria, creo que es importante cambiar nuestra democratización del acceso a las universidades por una democratización de la calidad a la que accede la población de menos recursos. Mi propuesta es eliminar la gratuidad de la enseñanza generalizada y aquellos que no tienen capacidad, recursos para poder pagar cualquier universidad y más aún hacer que estas personas con pocos recursos no solamente puedan acceder a universidades publicas, si no a la universidad que ellas quieran. De esa manera se genera una competencia que hace que tanto universidades publicas como privadas se dediquen a dar mayor calidad y valorar también a esos alumnos que no tienen muchos recursos.

Y con respecto a la capacitación de trabajadores, hay un punto muy interesante que me comentaba un congresista hace muy poco.

Hace mucho tiempo cuando hubo este problema con el cólera, en Estados Unidos te exigían que cumplas ciertos requisitos fitosanitarios para exportar alimentos y claro los empresarios exportadores, decían bueno que el Estado nos pague esa capacitación.

Finalmente, el Estado decidió no pagar esa capacitación y tuvieron que asumir los empresarios y al asumirla se dieron cuenta que la capacitación no solamente sirvió para cumplir con los requisitos que exigía EEUU sino además para que sus trabajadores sean mejores y mejoro la productividad de sus trabajadores.

Entonces mi punto acá es que tenemos que hacer que los empresarios inviertan más en capacitación, no con exoneraciones, no diciéndoles que le vamos a hacer pagar los impuestos por capacitación sino porque esa capacitación va hacer que les vaya bien a sus empresas.

Y cómo desarrollar la demanda, solamente de una manera, con crecimiento económico. No hay forma de generar puestos de trabajo por ley ni por ningún otro medio que con crecimiento económico. Con más empresas que necesitan más trabajadores para seguir avanzando. ¿Cómo hacemos eso? Con elementos reales. Primero el PBI internacional es fundamental, es uno de los elementos más importantes para determinar el crecimiento tanto interno como el crecimiento de las inversiones extranjeras directas que van a los países en desarrollo, etc.

En segundo lugar es necesario promover la inversión privada y es muy importante el apellido, no solamente inversión sino inversión privada, porque en primer lugar para poder generar puestos de trabajo necesitas que lo que tú inviertes, la cantidad de dinero que tú inviertes se convierta en más dinero para que de esa manera cada vez puedas generar más empresa y contratar más trabajadores. Solamente aseguras esto cuando la persona que está invirtiendo está arriesgando su dinero porque si es un factor político y si es un funcionario que no necesariamente se va a ver afectado su bolsillo no te asegurará que esa inversión es rentable. Y en segundo lugar porque es un camino muy básico en economía, cuando uno tiene inversión pública, tiene que financiarla de alguna manera, si la financia con impuestos quiere decir que le está quitando recursos al sector privado para que invierta y si la financia con deuda pues eventualmente tendrá que pagar esa deuda con impuestos y por tanto también le estará quitando recursos al sector privado para que invierta.

En tercer lugar, el mercado interno del Perú, sobre todo en un país tan pequeño como el Perú, es muy pequeño y por lo tanto necesitamos acceder a nuevos mercados. Queremos generar puestos de trabajo, necesitamos vender no solamente en Perú sino en EEUU y en el resto del mundo.

Como no se genera crecimiento económico con la emisión monetaria, con subsidios sectoriales, con exoneraciones tributarias, con manejo del tipo de cambio, con crédito subsidiado. Todas esas son medidas artificiales que no van a generar empleo.

Aquí lo que presentamos es dónde está el empleo en Lima.

El 30% del empleo está en el sector comercio, el 26% en servicios comunales, sociales y personales y el 18% en la industria manufacturera. Claro agricultura es un poco bajo acá porque es Lima.

Entonces lo que vemos es que efectivamente hay sectores que atraen más empleo y vamos a dividir esto entre que tan intensivo el empleo es en un sector y que tanta inversión puede generar este sector.

La siguiente por favor.

Entonces como es evidente la minería necesita mucho más inversión para generar un puesto de trabajo porque no es intensivo el empleo a diferencia de la pequeña y mediana industria y

la agricultura que necesita mucha menos inversión. Cuando he participado en planes exportadores, muchas veces he visto planes de competitividad incluso en el Acuerdo Nacional escuché muchas veces que se decía bueno si los que son intensivos es agricultura y la pequeña industria hay que fomentar solamente estos y más bien hay que desalentar que se invierta en minería y en gran industria.

Podemos ver la siguiente por favor.

Sin embargo estos sectores de minería y gran industria también es cierto que la inversión es mucho mayor, es verdad que requiere más inversión pero también es cierto que la inversión en ese sector es mucho mayor. Tenemos sus ventajas comparativas que nos permiten desarrollar mucho más en ese sector.

La moraleja es que no tenemos que elegir sectores, tenemos que promover que todos los sectores se desarrollen a la vez, no es uno a costa de otro.

Finalmente para el tema de acuerdos comerciales de generar más mercados tenemos que comparar un poco como hemos hecho el trabajo, comparado con Chile y México.

Chile ya tiene acuerdos con EEUU, con la Unión Europea, con China, con Japón y también con Latinoamérica, obviamente tiene casi todo el mundo abierto para sus productos.

México ha trabajado muy similar, comparado con Chile, le falta China y entrar un poco más fuerte a Asia. Y Perú tiene un ATPDEA y está trabajando un TLC con la Unión Europea, que lo está buscando y parece que está un poco temeroso de entrar a China. Estamos trabajando Tailandia, tenemos una negociación a medias con Singapur y sin embargo parece que se queda. Entonces necesitamos tener un impulso similar al de Chile y México para poder lograr que nuestros productos se vendan en mercados más amplios.

Pero entonces si así se genera empleo dónde queda el tema de la Ley General del Trabajo y las normas laborales? Bueno es el punto final. Cómo articular la oferta laboral y la demanda laboral

Yo puedo tener muchas empresas y muchos trabajadores capacitados pero si no tengo una legislación que me permita contratar a estos trabajadores cada vez que los necesite y eso implicará también despedirlos de repente cuando ya no los necesite y suena duro pero qué sucede si es que una empresa cuya demanda ha caído 50% no puede dejar de contratar a unos trabajadores, probablemente quebrará y tendrá que dejar de contratar a todos los trabajadores. Yo quería presentar esto de una manera simplificada, un poco con unos cuadritos.

Imaginemos una situación en la cual la economía está creciendo mucho, esta empresa acaba de comprar una máquina extra, no tiene, no tiene un trabajador para que la manipule y al otro lado tiene 3 trabajadores muy bien capacitados, digamos que uno de ahí se llame Diego y está buscando trabajo. Imaginemos qué sucede si es que hay un poco más de flexibilidad laboral, quiere decir que es ser fácil que lo contrates pero ojo también va a ser fácil que lo despidan luego. Pero para el momento en que hay crecimiento económico parece que definitivamente conviene la flexibilidad laboral, va a hacer que este trabajador entre de manera formal a la empresa para encargarse de la maquinaria que se había comprado.

Qué pasa si más bien optamos en esta situación por una estabilidad laboral absoluta, una dificultad para contratar y para despedir, entonces es probable que este trabajador no pueda ir a la empresa y se vaya acumulando subempleo, desempleo y más bien a esta señorita que estaba trabajando en la otra máquina, la hagan trabajar un poco más, de repente le subirán un poco el sueldo pero seguiremos con el problema del subempleo y desempleo.

La siguiente.

Efectivamente como se comentaba hace un momento, es cierto que las empresas tienen más flexibilidad que las que comentan. Lamentablemente esa flexibilidad se transforma en contratar por otros medios. Si legalmente no puedo, algunos lo contratan de manera informal, es una opción que este trabajador sea contratado de una manera informal, sin derechos pero eso no es empleo de calidad.

Entonces diríamos es cierto que pasa esto que cuando uno no tiene flexibilidad, no puedes contratar a tus trabajadores, generas informalidad. Yo también he usado la fuente del Banco Mundial y he estado comparando aquí el nivel de informalidad en diversos países de Latinoamérica con el índice de rigidez laboral y podemos ver que hay una relación positiva, los países que tienen mayor índice de rigidez laboral tienen una mayor informalidad.

La siguiente.

En este cuadro vemos dos cosas, el índice de dificultad de despido y el índice de rigidez del empleo. Entonces tenemos la dificultad del despido que es el eje horizontal y podemos ver que el Perú en realidad con todas las reformas de flexibilidad laboral no se ha hecho mucho, es verdad, hemos hecho algunos sistemas indirectos, sistemas de contratación distintos que es como sacarle la vuelta y yo también creo que de repente no es la mejor forma de hacerlo pero sin embargo aún eso no ha sido suficiente para poder hablar que somos un sistema flexible. Como podrán ver el Perú es el cuarto país en que es más difícil en el mundo despedir según el Banco Mundial. Luego tenemos países que normalmente nos suenan a que son países que protegen más al trabajador, Francia, España, Alemania, bueno en todos esos es más fácil despedir a un trabajador que en el Perú y finalmente más fácil es EEUU. Y cuál es el resultado de esta legislación, bueno de 13 millones 700 mil personas que pertenecen a la PEA del Perú, solamente 2 millones 300 mil tienen seguridad social de salud, solamente 2 millones están en ESSALUD.. Por lo tanto sólo el 17% de la PEA tiene un empleo digno, el resto está o desempleado, subempleado, probablemente también habrán algunos que trabajan por recibo por honorarios y si vemos Lima, podemos ver también que unos porcentajes muy bajos de los trabajadores cuentan con salud y pensiones. Bueno y que sucede cuando a la económica ya no le va bien y cuando esto va generar despidos entonces ahí sí

Y entonces de repente la empresa necesita despedir trabajadores, en un sistema de flexibilidad podríamos esperar que este trabajador sea despedido rápidamente y quisiéramos también, si es un sistema flexible que otras empresas, en otros rubros en crecimiento le permitan contratar trabajadores. Si de repente la industria en la que él estaba comienza a decrecer, ya no hay tanta demanda por ropa pero hay más demanda por alimentos, entonces ese trabajador es cierto que sale rápidamente del sector pero puede entrar rápidamente también a otros sectores, digamos el tiempo de desempleo debería durar menos y la otra solución es decir no, la flexibilidad laboral no nos conviene mantengámoslo en estabilidad absoluta, una opción es que la empresa aguante y por lo tanto permita que se mantenga los trabajadores y no se pierda nada, si la situación se vuelve muy grave es probable que la empresa tenga que despedir a todos los trabajadores o a un número mucho mayor porque simplemente ya no puede seguir con esa situación.

Adelante. Bueno estas son las propuestas, creo que ya las ha desarrollado el doctor Yamada de lo que está en la Ley General de Trabajo. Creo que los puntos más fuertes son el de la estabilidad laboral absoluta y los incrementos del costo de despido que son los temas que van a hacer que sea más fácil o más difícil despedir y por lo tanto que se pueda tener más puestos de trabajo en momentos de crecimiento o que se pueda despedir también cuando sea necesario en momentos de reducción de crecimiento económico. Gracias.