David Tuesta: “No se avizora una reforma de pensiones que vaya a tener éxito”

¿Qué opina sobre lo anunciado por el premier Guido Bellido respecto a la reforma del sistema de pensiones?

El premier Bellido apuntó bien el tema, ya que hizo énfasis en la bajísima cobertura del sistema de pensiones peruano, en la que menos del 30% cotiza activamente.

Nuestro país necesita ya una reforma de pensiones, la cual ha sido por bastante tiempo postergada. Pero, con la otra parte del discurso, cuando se refiere al mercado laboral, el tema se vuelve más complejo porque ahí señala que los sobrecostos no son muy importantes. Sin embargo, estos tienen fuertes impactos sobre la informalidad y la baja cobertura pensionaria.

Por ello, no parece quedar claro por dónde viene la propuesta, pues, si al final no se basa en el camino de tratar de combatir la informalidad, estamos con un problema serio. Hay propuestas de algunos partidos como Perú Libre y Juntos por el Perú que están promoviendo eliminar las leyes que impulsen más la flexibilización laboral para atraer a trabajadores.

No obstante, esto generará más informalidad. Más allá del discurso, por lo menos de lo que se puede percibir, no se avizora que pueda apuntar a una reforma que vaya a tener

éxito.

Bellido propuso la conformación de una Comisión del Sistema Nacional de Pensiones. ¿Esto funcionará?

Definitivamente no va a funcionar. El problema de fondo es el 75% de la población sin aportar. Ello se tiene que solucionar para que este porcentaje pueda participar activamente aportando.

Entonces, esta comisión de reforma debería estar conformada por los mismos pensionistas que están ahorrando y que no queda claro cuál será su pensión a futuro. También la debe integrar el 75% que no están dentro del régimen para ver la manera de cómo incorporarlos, y con esto me refiero a las micro y pequeñas empresas que no están representadas por ningún sindicato.

Lo que se debe hacer es buscar asociaciones de estos empresarios para ver la manera de integrarlos al sistema y que den su opinión sobre el mercado laboral. Además, no hay que olvidar que esta comisión debe contar con un nivel técnico que dan los órganos independientes como el Banco Central de Reserva (BCR) y, evidentemente, el regulador, que es la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS).

¿Cómo se podría integrar a la reforma al 75% que no aporta?

Hay varias cosas a tener en cuenta. Una, es que el sistema de

pensiones ha sido diagnosticado hace bastante tiempo con informes de comisiones y organismos internacionales que han definido cuál es el problema.

Formar una comisión para hacer un diagnóstico, honestamente, no es necesaria porque diferentes técnicos han venido dando, a través del tiempo, una receta diferente de cómo abordar el tema sobre las recomendaciones que están en el ámbito laboral, que es la clave para intentar incorporar a más gente a este sistema.

En todo caso, esta nueva comisión debería sintetizar la información anterior que se tiene.

La segunda, y tal vez la más importante, es cómo se va implementar y esto implica un consenso político, porque dentro de los que están interesados en esta reforma hay diferentes visiones, como la del Estado, del afiliado, la del no afiliado, la ONP, AFP y de los entes como el BCR; pero también la visión que nunca se ha escuchado que es la de aquel que ha sido expulsado del mercado laboral.

También creo que se debe buscar la apreciación de las asociaciones que existen porque hay muchas que no son precisamente sindicatos, sino asociaciones de pymes de las diferentes regiones del Perú. Habría que ver la manera de integrarlas reduciendo los sobrecostos que les impide trabajar en el mercado laboral de manera formal.

El Perú tiene uno de los sobrecostos laborales más altos.

¿Cómo manejarlo?

Efectivamente, en el Perú los costos laborales de una empresa son altos porque, además, de pagar el sueldo al colaborador, se le tiene que adicionar los derechos sociales establecidos por norma que son casi un 30% más que el empleador tiene que asumir formalmente. Ello afecta el nivel de productividad y crea una brecha alta comparada con Latinoamérica.

Entonces, es un tema que necesariamente se tiene que considerar y no se puede obviar dado que estos sobrecostos distorsionan la contratación.

Si bien siempre se habla de mayores derechos laborales que las empresas grandes pueden asumir porque contratan trabajadores de alta productividad, el gran problema son las pequeñas empresas que no pueden afrontarlo, por eso se convierten en un elemento decisor de ser formal e informal.

Este problema de altos costos hace que a las empresas no les interese crecer porque tienen que pagar más impuestos y eso es un incentivo para mantenerse pequeñas e improductivas.

¿Cómo solucionarlo? ¿Tal vez generar aportes diferenciados?

En realidad, lo que debería existir es un régimen general y, dentro de este, dar facilidades para las diferentes empresas que, de acuerdo al tamaño, puedan beneficiarse con alguna reducción, deducción o crédito fiscal. Se debe buscar por fuera algún tipo de subsidio, subvención o cobrar menos

contribuciones.