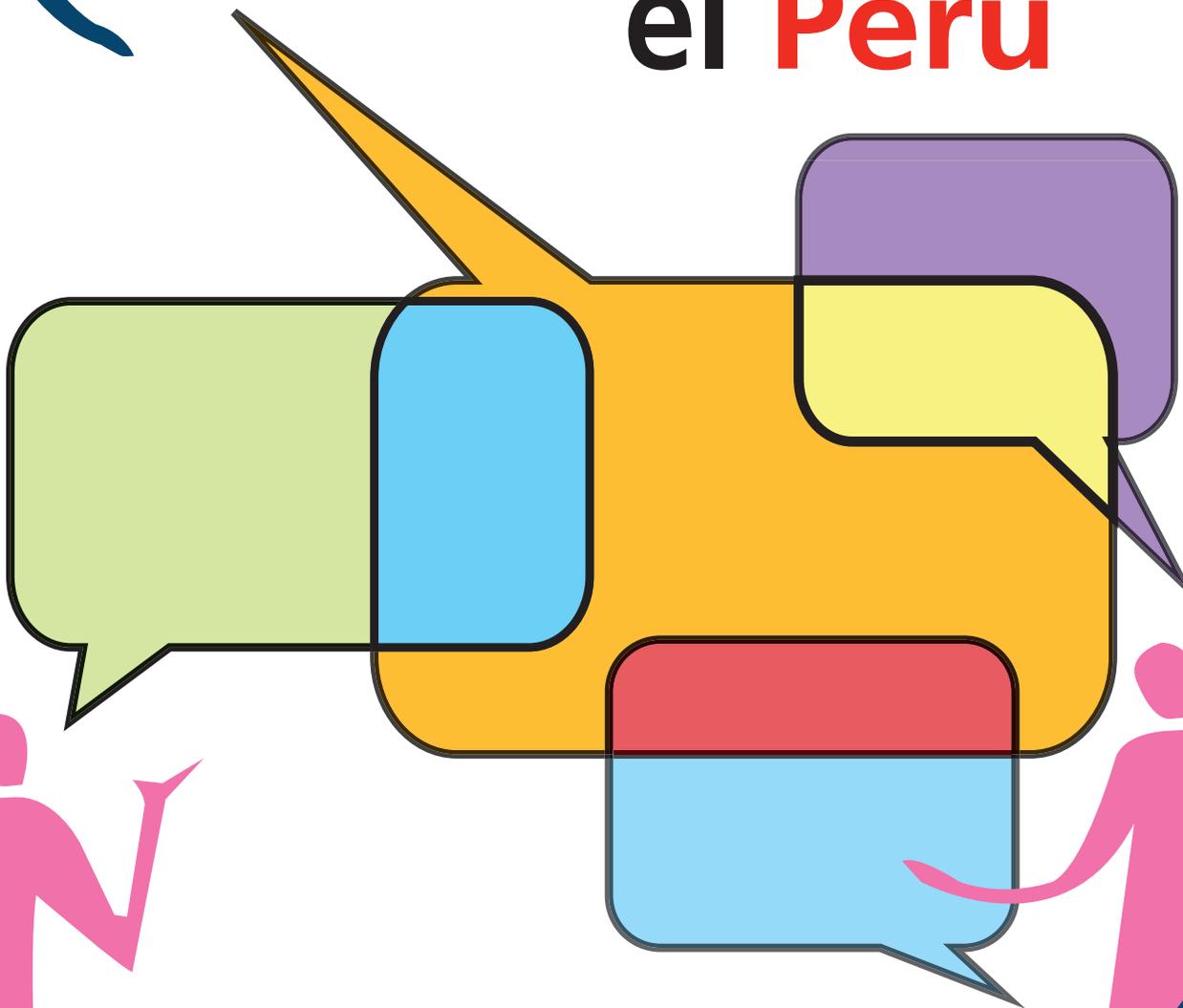




Mercado laboral y diálogo social en el Perú



NACIONES UNIDAS

CEPAL



Documento de proyecto

Mercado laboral y diálogo social en el Perú

Jürgen Weller, compilador



NACIONES UNIDAS



Este documento ha sido preparado en el marco del programa de cooperación CEPAL/AECID "Políticas e instrumentos para la promoción del crecimiento de América Latina y el Caribe".

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización.

LC/W.372

Copyright © Naciones Unidas, enero de 2011. Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

Índice

Introducción	
<i>Jürgen Weller</i>	7
Bibliografía.....	9
I. Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales	
<i>Julio H. Gamero Requena</i>	11
A. Introducción.....	11
B. Datos básicos.....	11
1. Características de la demanda laboral.....	14
2. Experiencias y percepciones respecto a la oferta laboral.....	18
3. Prácticas de contratación y capacitación.....	22
4. Aspectos de la organización de los trabajadores.....	29
5. Las relaciones laborales.....	35
C. Conclusiones.....	38
D. Ficha técnica.....	41
II. Diálogo y concertación social en el Perú	
<i>Daniel Martínez Cué</i>	47
A. Antecedentes.....	45
B. La definición de diálogo social aquí utilizada.....	46
C. La justificación de la teoría política acerca de la necesidad del diálogo y la concertación social.....	47
D. El diálogo social en el Perú.....	49
1. La mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.....	49
2. El acuerdo nacional.....	51
3. El consejo nacional del trabajo y promoción del empleo.....	54
E. Conclusiones.....	60
1. En relación a la mesa de concertación de la lucha contra la pobreza.....	60
2. En relación al Acuerdo Nacional.....	61
3. En relación al Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo.....	61
4. Algunas posibles lecciones que aprender.....	62
F. Recomendaciones.....	63
1. En relación a la Mesa de Concertación de la Lucha contra la Pobreza.....	63

2.	En relación al Acuerdo Nacional	63
3.	En relación al Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo	64
Anexos.....		65
Anexo N° 1 Documentos consultados.....		66
Anexo N° 2 Décimocuarta política de estado: Acceso al empleo pleno, digno y productivo		67
Anexo N° 3 Pacto de mediano plazo por la inversión y el empleo digno.....		68
Anexo N° 4 Relación de personas entrevistadas.....		73

Índice de cuadros

Cuadro I.1	Características de la oferta laboral: hoy y hace 5 años.....	15
Cuadro I.2	Características de la oferta laboral: hoy y hace 5 años, por tamaño de empresa.....	16
Cuadro I.3	Categorías ocupacionales demandantes de capacitación.....	26
Cuadro I.4	Distribución de la muestra.....	42

Índice de gráficos

Gráfico I.1	Número de personas que trabajan en las empresas	12
Gráfico I.2	Condición laboral de los trabajadores, participación porcentual	12
Gráfico I.3	Principales obstáculos para el crecimiento de la empresa.....	13
Gráfico I.4	Principales problemas en el ámbito laboral.....	13
Gráfico I.5	Composición de los trabajadores en las empresas, por sexo	14
Gráfico I.6	Distribución por edades de los trabajadores de las empresas	14
Gráfico I.7	Composición del trabajo por categoría ocupacional	15
Gráfico I.8	Dotación óptima de mano de obra	16
Gráfico I.9	Razones de no contar, hoy, con la dotación óptima de mano de obra	17
Gráfico I.10	Acciones a seguir para contar con la dotación óptima de mano de obra en 5 años	17
Gráfico I.11	Problemas para encontrar personal adecuado según nivel educativo	18
Gráfico I.12	Problemas para encontrar personal adecuado con hard skills.....	18
Gráfico I.13	Tipología de problemas para hallar el personal adecuado, según tamaño de Empresa.....	19
Gráfico I.14	Problemas para encontrar personal adecuado con soft skills	19
Gráfico I.15	Identificación de los problemas de soft skills.....	20
Gráfico I.16	De acuerdo o no con la afirmación que la aprobación de un nivel educativo no garantiza conocimientos esperados en personas con dicho nivel	20
Gráfico I.17	Identificación del nivel educativo con mayor "descalce" con conocimientos esperados	21
Gráfico I.18	De acuerdo o no con la afirmación de que los jóvenes salen del sistema educativo sin una comprensión adecuada del funcionamiento del mercado laboral.....	21
Gráfico I.19	Identificación de las percepciones por las que los jóvenes salen del sistema educativo sin una comprensión adecuada del funcionamiento del mercado laboral.....	22
Gráfico I.20	Medios utilizados para la contratación de puestos vacantes	22
Gráfico I.21	Mecanismo empleado para decidir la contratación.....	23
Gráfico I.22	Mecanismos de capacitación aplicados en los últimos 5 años.....	23
Gráfico I.23	Áreas en que se ha capacitado a los trabajadores	24
Gráfico I.24	¿En los últimos 5 años ha utilizado mecanismos de capacitación?	24
Gráfico I.25	Institución utilizada para la capacitación de los trabajadores.....	25
Gráfico I.26	Otros mecanismo de capacitación que ha utilizado.....	25

Gráfico I.27	Proveedor de servicios de capacitación según tamaño de empresa.....	27
Gráfico I.28	Grado de satisfacción con la capacitación recibida	27
Gráfico I.29	Calificación de la rotación laboral	28
Gráfico I.30	Causa principal de la rotación exagerada	28
Gráfico I.31	Rotación Exagerada; concentración en categorías	29
Gráfico I.32	Presencia de Organización Sindical.....	29
Gráfico I.33	Actividad desempeñada por la Organización Sindical	30
Gráfico I.34	Relación de la Empresa con la Organización Sindical.....	30
Gráfico I.35	Impacto de la Organización Sindical en la Empresa.....	31
Gráfico I.36	Percepción del Impacto de la Organización Sindical, por tamaño de Empresa	31
Gráfico I.37	Razones de no presencia de Organización Sindical.....	32
Gráfico I.38	Representación de los trabajadores ante ausencia de Organización Sindical.....	32
Gráfico I.39	Mecanismos Supletorios de Representación Informal de los Trabajadores	33
Gráfico I.40	Acción tomada por la empresa ante el intento de formar Sindicato, en los últimos 5 años.....	33
Gráfico I.41	Si no hubo intento de formar Sindicato, ¿Qué actitud tomaría si surge uno?	34
Gráfico I.42	Percepción del Comportamiento del Sindicalismo.....	34
Gráfico I.43	El Sistema de Relaciones Laborales ¿Funciona bien?.....	35
Gráfico I.44	Cambios sugeridos en el Sistema de Relaciones Laborales	35
Gráfico I.45	Mecanismo sugerido para producir cambios en Relaciones Laborales	36
Gráfico I.46	Opinión de la Legislación Laboral.....	36
Gráfico I.47	Aspectos inflexibles considerados	37
Gráfico I.48	Temas a negociar con el Sindicalismo, por nivel de actuación	37
Gráfico II.49	Organización / Plataforma Básica	56

Introducción

Jürgen Weller

Los mercados de trabajo de América Latina no facilitan los ingresos necesarios para que la región pueda superar la pobreza. Los problemas laborales se expresan, en algunos países, sobre todo en altas tasas de desempleo, en otros más bien en elevados índices de informalidad y subempleo. Como resultado, un elevado porcentaje de trabajadores y trabajadoras son pobres, a pesar de que hagan un esfuerzo diario para generar los ingresos necesarios para la sobrevivencia y el bienestar de su familia. Otro aspecto es la marcada desigualdad de ingresos y otros indicadores laborales que afecta a personas con diferentes características individuales y colectivas (nivel de educación, sexo, edad, trasfondo social, etnicidad, etc.) o de diferentes pautas de inserción laboral (sector informal-formal, ramas de actividad, etc.) (CEPAL, 2010).

En el caso específico del Perú, la situación no es diferente. Mientras el desempleo abierto suele mantenerse en niveles relativamente acotados, más de un 40% de los ocupados de Lima Metropolitana se consideran subocupados (INEI, 2010). En el año 2008, a nivel nacional un 31% de los ocupados (18% de los urbanos, 54% de los rurales) eran pobres, y un 11% (2% entre los trabajadores urbanos, 26% entre los rurales) incluso se encontraban en la indigencia (CEPAL 2009, cuadro 9 del anexo). La escasez de oportunidades laborales en el país se ha expresado durante muchos años en significativos flujos de emigración.

Los problemas laborales tienen diferentes causas, cuyo peso específico varía de país a país. Problemas fundamentales suelen ser bajos niveles de productividad, un exiguo crecimiento económico y bajas tasas de inversión, lo que se expresa en una baja demanda de trabajo y bajos ingresos laborales. Una estructura productiva heterogénea en la cual coexisten segmentos con grandes diferencias de productividad incide en grandes brechas de las condiciones laborales según el sector de inserción. Por el lado de la oferta laboral, problemas de educación –tanto en términos de años de estudio como de la calidad de la enseñanza– y de capacitación contribuyen a la baja productividad e impiden al aprovechamiento de oportunidades de empleo. Un deficiente sistema de intermediación incide en la dificultad de ocupar vacantes con personal idóneo y refuerza los mecanismos de segmentación que favorece la inserción de las personas con capital social en detrimento de otras que no cuentan con los contactos requeridos. Finalmente, relaciones laborales conflictivas suelen tener un efecto en detrimento de la productividad y en la distribución adecuada de los frutos del crecimiento.

En resumen, mientras una parte importante de los factores que determinen las características y la evolución del mercado laboral “se ubican” fuera del mercado de trabajo –como son el nivel de la inversión y del crecimiento económico, así como el sistema educativo– otros aspectos forman la institucionalidad laboral, concepto bajo el cual se comprende el conjunto de reglas que regulan el comportamiento de los actores quienes se desempeñan en este mercado. La institucionalidad laboral se compone de tres tipos de regulaciones: del mercado, legales y determinadas en la negociación colectiva (Betcherman, Luinstra y Ogawa, 2001). Para una contribución al desarrollo socio-económico debe cumplir con un doble objetivo: Garantizar un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo y reforzar la posición de los actores estructuralmente más débiles en este mercado (Weller, 2009). El cumplimiento de este doble objetivo incidiría en incrementos de la productividad, mejoras en la inserción laboral y una mayor cohesión social.

En términos de políticas, la institucionalidad laboral se compone de la política laboral que determina las reglas para las relaciones laborales individuales y colectivas y la política del mercado de trabajo. Esta última se diferencia entre las políticas activas (formación profesional y capacitación, intermediación, políticas de generación de empleo, fomento de la microempresa) y las pasivas que protegen a los trabajadores en caso de pérdida de su empleo.

Como ya se subrayó, la institucionalidad laboral incide en el desempeño del mercado laboral y lo hace tanto de manera directa, por medio de las políticas mencionadas, como de manera indirecta, sobre todo por su incidencia positiva o negativa en la productividad la cual, por su parte, determina el contexto en que se desarrollan las condiciones laborales.

No existe un modelo óptimo para la institucionalidad laboral, independiente del tiempo y el espacio. Más bien, hay que ajustarla a la situación imperante específica para que pueda cumplir lo mejor posible en contextos variados, tomando en cuenta tanto las idiosincrasias de cada país como los cambios de las condiciones económicas, sociales y culturales que afectan a un país dado en el transcurso del tiempo. Esto implica que se requieren procesos de análisis a nivel nacional, de manera que se identifiquen las necesidades de regulación específicas de cada país, así como posibles debilidades de la institucionalidad existente frente a las cambiantes condiciones marco.

La experiencia histórica ha demostrado que los cambios de la institucionalidad laboral que se imponen unilateralmente aprovechando circunstancias específicas en las relaciones de fuerza frecuentemente carecen de legitimidad por lo que hay mucha presión de revocarlos cuando estas relaciones vuelven a cambiar. En contraste, reformas que son resultados de un amplio diálogo de los principales actores sociales suelen tener la legitimidad necesaria para mantenerse a pesar de cambios en la coyuntura política.

Ahora bien, un exitoso proceso de diálogo social depende de que estén dadas múltiples condiciones, siendo una fundamental el reconocimiento mutuo de los actores sociales como legítimos representantes de posiciones divergentes e igualmente legítimos (García Femenía, Morgado Valenzuela y Rueda Catry 2007). Otro aspecto importante es la identificación de temas de interés común para un diálogo social.

El componente “Políticas de empleo y mercado laboral” del programa de cooperación “Políticas e Instrumentos para la Promoción del Crecimiento en América Latina y el Caribe” que la CEPAL ejecuta conjuntamente con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) está colaborando con el Perú para el fomento del diálogo socio-laboral. Para ello, en una primera fase, se ha solicitado tres trabajos de consultoría cuyos resultados se presentan en esta publicación.

El punto de partida para un diálogo orientado a perfeccionar la institucionalidad laboral debe ser un análisis detallado de la institucionalidad laboral actual de manera que se puedan identificar y debatir las fortalezas y debilidades de las regulaciones vigentes. Para ello, el componente pudo basarse en un trabajo sobre las características de la institucionalidad laboral peruana realizado previamente en otro proyecto implementado por la CEPAL (Toyama, Rosas Chávez y Tostes Vieira, 2009).

La capacitación de los trabajadores y las relaciones laborales son, sin duda alguna, dos áreas claves para mejorar el desempeño de la institucionalidad laboral y, de esta manera, del mercado trabajo mismo. Para conocer las opiniones y posiciones de los empresarios peruanos al respecto, el componente encargó al Instituto Cuanto a realizar una encuesta en alrededor de 300 empresas de los sectores secundario y terciario de la economía peruana. Los resultados de la encuesta, presentados en el trabajo “Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales”, de Julio Gamero, indican tanto debilidades y fortalezas en ambas áreas como opciones para concordar mejoras en beneficio de todos los involucrados. Si bien los representantes de las empresas indican que problemas no laborales representan mayores obstáculos para el desempeño empresarial que los laborales, dificultades en áreas como la calificación y capacitación laboral, aspectos relacionados con las relaciones laborales y, en menor grado, la rotación también son importantes. Específicamente, un importante porcentaje de empresas tiene problemas con la contratación y calificación, sobre todo, de empleados con niveles altos y medio altos de educación formal y con manejo de nuevas tecnologías. Por otra parte, el nivel de organización sindical es bajo y entre los representantes empresariales predomina una visión crítica frente a la organización de los trabajadores, si bien las empresas que cuentan con organización sindical en general tienen una percepción favorable de su impacto.

Siendo el diálogo social un instrumento clave para avanzar en el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral, conviene revisar las experiencias relevantes vividas previamente en el país. Por lo tanto, el componente solicitó a Daniel Martínez, ex Director Regional de la Organización Internacional del Trabajo, que analizara estas experiencias y que de ella sacara lecciones que pueden ayudar a establecer un diálogo eficiente y efectivo. En sus conclusiones hace énfasis en temas como la función del diálogo social institucionalizado para la gobernabilidad democrática, así como aspectos para un “relanzamiento” y una reorientación del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y para la revisión de los objetivos y las características de otras instancias de diálogo.

Cabe señalar que versiones preliminares de estos trabajos fueron presentadas y discutidas en un seminario que se realizó en Lima el día 1 de diciembre de 2009.

Se les da la gracia a los autores de los trabajos incorporados en este documento, por su dedicación y profesionalismo, a la AECID por el financiamiento del componente y la colaboración en su ejecución y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú por la cooperación en la organización del seminario nacional.

Bibliografía

- Betcherman, Gordon, Amy Luinstra y Makoto Ogawa 2001, Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection, The World Bank, Social Protection Discussion Paper Series, No.128.
- CEPAL 2010, La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir, Trigésimo tercer período de sesiones de la CEPAL, Brasilia, 30 de mayo a 1 de junio de 2010, LC/G.2431(SES.33/3) _____ (2009), Panorama Social de América Latina, 2009, LC/G.2423-P/E.
- García Femenía, Ana María, Emilio Morgado Valenzuela y Marleen Rueda Catry 2007, Diálogo social institucionalizado en América Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú, Documento de trabajo 2007, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) 2010, Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, Informe Técnico No.10 – Octubre 2010, (<http://www1.inei.gob.pe>), Lima.
- Toyama, Jorge, Victoria Rosas Chávez y Marta Tostes Vieira 2009, Retos pendientes para implementar la flexibilidad en el Perú, Documento de proyecto, LC/W.268, CEPAL, Santiago de Chile.
- Weller, Jürgen 2009, Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina, en Jürgen Weller (editor), El nuevo escenario laboral latinoamericano.

Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo, Buenos Aires; siglo veintiuno editores / CEPAL, pp. 11-64.

I. Encuesta a empresas sobre aspectos de capacitación y relaciones laborales

Julio H. Gamero Requena

A. Introducción

En el presente documento se analiza los resultados de una encuesta aplicada a 309 empresas del sector privado, de más de 10 trabajadores, en Lima Metropolitana entre los meses de octubre y noviembre de 2009.

El objetivo de dicha encuesta fue recoger información de las empresas en relación a los mecanismos de capacitación empleados, a las formas de contratación y a su percepción de las relaciones laborales y el sindicalismo. La información recolectada, procesada y analizada se presentó en el marco del seminario sobre Diálogo Social que se realizó en la ciudad de Lima el martes 1 de diciembre de 2009.

Los elementos que se han analizado se agrupan en 5 ítems:

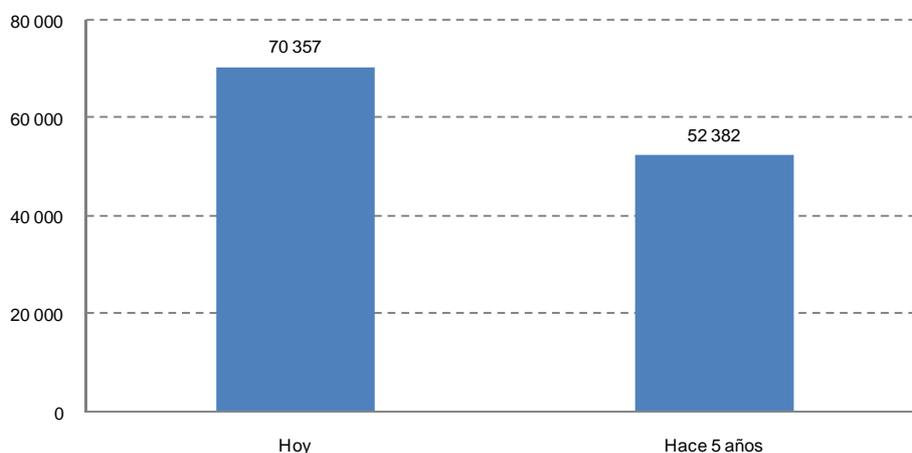
- Datos básicos de las empresas
- Características de la demanda laboral
- Experiencias y percepciones respecto a la oferta laboral
- Prácticas de contratación y capacitación
- Aspectos de la organización de los trabajadores
- Las relaciones laborales

B. Datos básicos

De acuerdo con la información obtenida, a través de la encuesta correspondiente, se observa que la muestra de empresas registró un aumento en el empleo del 34% en los últimos 5 años (Gráfico I.1).

Dicha tasa es ligeramente inferior a la registrada –37,7%– para el conjunto del aumento del empleo en Lima Metropolitana (en las empresas de más de 10 trabajadores), en igual periodo (MTPE, 2009).

GRÁFICO I.1
NÚMERO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN LAS EMPRESAS

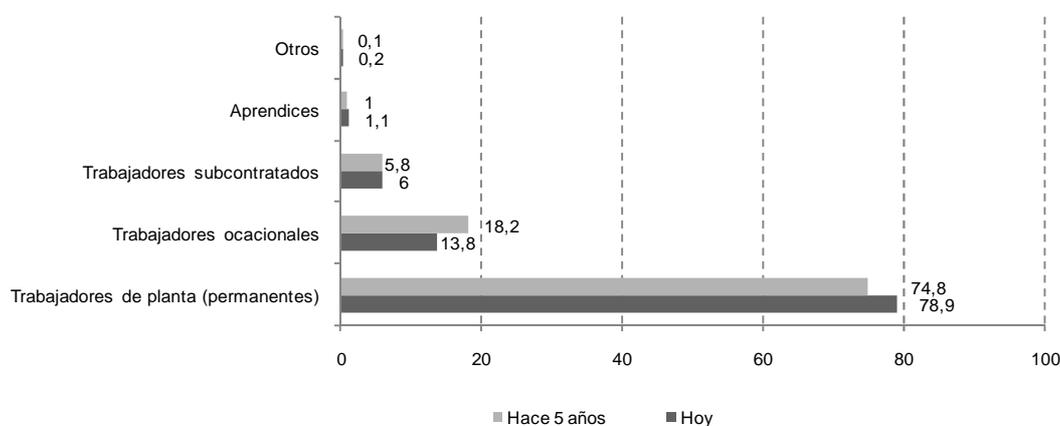


Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Si bien el nuevo empleo se ha generado, en un 80%, en las empresas medianas y grandes, ello –según información del INEI, EPE– ha descansado en un mayor número de contratos temporales. Estos pueden ser contratos de trabajo pero son a plazo fijo.

Por ello, la respuesta sobre la condición laboral de los trabajadores: un 78,9% aparecerían considerados como permanentes (Gráfico I.2), no es una respuesta que respondería a la condición legal de dichos trabajadores sino más a su vinculación con el giro del negocio. Es decir, que vienen desempeñando funciones directamente vinculadas con el giro del negocio.

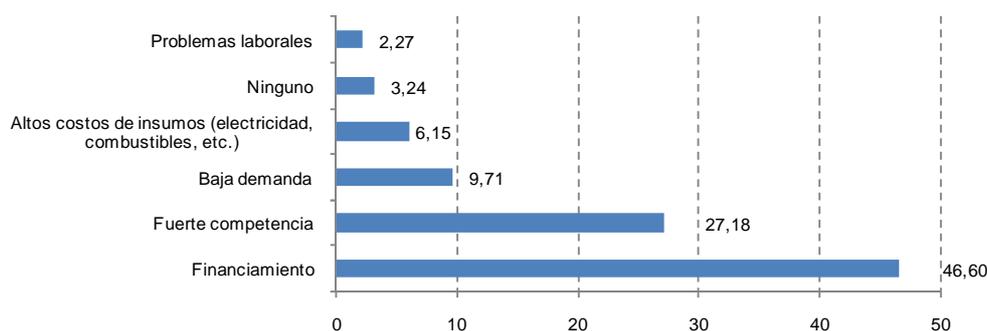
GRÁFICO I.2
CONDICIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Entre los principales obstáculos mencionados al crecimiento de la empresa (Gráfico I.3), aparece en primer lugar el tema del financiamiento, seguido del ítem referido a la fuerte competencia y en, tercer lugar, la baja demanda. Es probable que estas referencias, y el orden de las mismas, se encuentren influidas por la coyuntura de la crisis. Pero, en ella, más relevante está apareciendo el tema del financiamiento que del mercado (sumando *fuerte competencia* con *baja demanda*, la suma da 37% que es inferior al 47% de las referencias al financiamiento, como principal restricción al crecimiento).

GRÁFICO I.3
PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Los problemas laborales aparecen con un 2,3% de las referencias (Gráfico I.3). Dentro de la categoría de problemas laborales (Gráfico I.4), los elementos de *costos* (altos CLNS y altos salarios) sumarían cerca del 24%; los elementos *legales* de rigidez (externa e interna) sumarían cerca de 25% y los aspectos relacionados con la *calificación* (baja calificación, baja capacidad de ajuste a nuevas tecnologías, escasez de mano de obra calificada) están representando el 24%.

GRÁFICO I.4
PRINCIPALES PROBLEMAS EN EL ÁMBITO LABORAL
(En porcentajes)

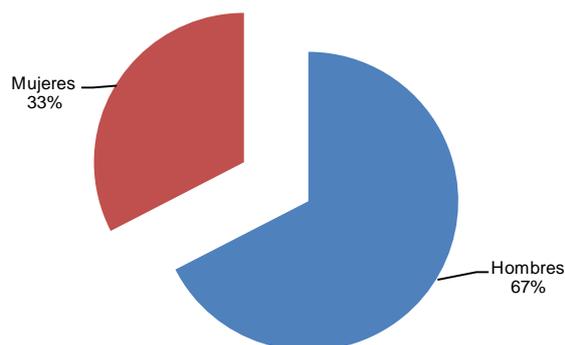


Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

1. Características de la demanda laboral

En la actualidad, de acuerdo con la encuesta referida, el 67% de los trabajadores son varones y un 33% mujeres (Gráfico I.5).

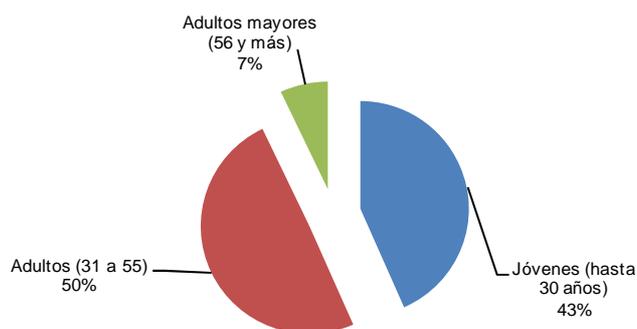
GRÁFICO I.5
COMPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS, POR SEXO
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

En términos de su distribución etaria (Gráfico I.6), sólo un 7% cuenta con personal mayor a los 56 años, siendo el grupo mayoritario de trabajadores el referido entre los 32 y 55 años (50%).

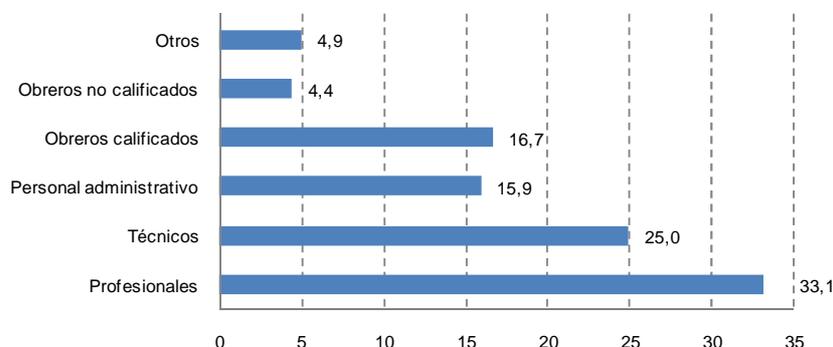
GRÁFICO I.6
DISTRIBUCIÓN POR EDADES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

En relación con la categoría ocupacional (Gráfico I.7), se encuentra un predominio de mano de obra calificada, donde el grupo de profesionales es mayoritario (33,1%). Esto revelaría que esta muestra de empresas correspondería al sector más dinámico de la economía y, por ello, la alta dotación de mano de obra calificada.

GRÁFICO I.7
COMPOSICIÓN DEL TRABAJO POR CATEGORÍA OCUPACIONAL
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Comparando la situación de la oferta laboral, hoy, con hace 5 años (Tabla 1), se encuentra sin cambios en términos de la mayor presencia de varones (2 a 1 en relación con las mujeres). En términos generales, presenta similar estructura en el caso de la distribución por edades y, también, en relación con la mayor dotación relativa de personal calificado.

CUADRO I.1
CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA LABORAL: HOY Y HACE 5 AÑOS
(En porcentajes)

	Hoy	Hace 5 Años
Hombres	67,4	68,0
Mujeres	32,6	32,0
Jóvenes (hasta 30 años)	43,4	43,7
Adultos (31 a 55)	49,5	48,7
Adultos mayores (56 y más)	7,1	7,7
Profesionales	33,1	32,8
Técnicos	25,0	25,0
Personal administrativo	15,9	16,3
Obreros calificados	16,7	16,4
Obreros no calificados	4,4	4,5
Otros	4,9	5,0

Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Sin embargo, cuando se hace la distinción por tamaño de la empresa –ente 10 y 99 trabajadores y más de 100–, se encuentra diferencias, particularmente en cuanto al rango de edades y la dotación de profesionales (Tabla 2). En las empresas grandes, ha aumentado la participación relativa de los jóvenes y de los profesionales.

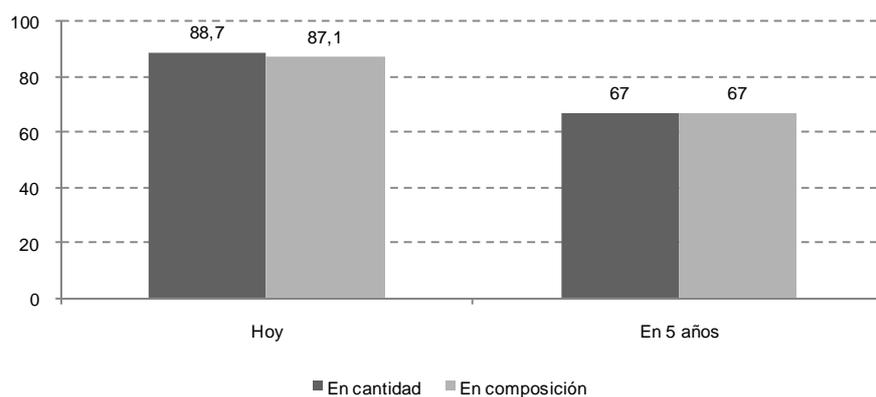
CUADRO I.2
CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA LABORAL: HOY Y HACE 5 AÑOS,
POR TAMAÑO DE EMPRESA
(En porcentajes)

	Hoy		Hace 5 Años	
	Mediana	Grande	Mediana	Grande
Hombres	67,4		68,0	71,2
Mujeres	32,6	31,4	32,0	28,8
Jóvenes (hasta 30 años)	43,4	50,8	43,7	48,7
Adultos (31 a 55)	49,5	41,8	48,7	43,2
Adultos mayores (56 y más)	7,1	7,4	7,7	8,1
Profesionales	33,1	41,4	32,8	38,7
Técnicos	25,0	23,7	25,0	25,1
Personal administrativo	15,9	10,1	16,3	11,4
Obreros calificados	16,7	14,6	16,4	15,0
Obreros no calificados	4,4	5,6	4,5	5,8
Otros	4,9	4,5	5,0	4,0

Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Entre hoy y hace 5 años (Gráfico I.8), las empresas señalan, mayoritariamente, que cuentan con una dotación óptima de mano de obra y que esta situación tiene 20 puntos de aumento en dicho periodo. Es decir, hoy se encuentran con mejor dotación óptima de fuerza laboral que hace un quinquenio (en los inicios del ciclo expansivo).

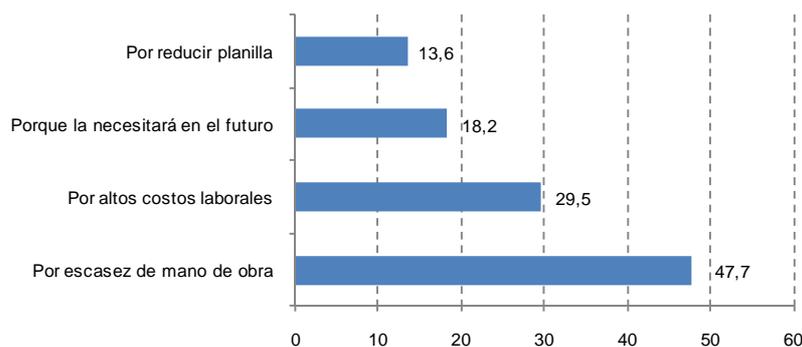
GRÁFICO I.8
DOTACIÓN ÓPTIMA DE MANO DE OBRA
(Porcentaje de respuestas afirmativas)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Hoy día, sólo se encuentra un 12% de respuestas que indican lo contrario, esto es que no tienen la dotación óptima de mano de obra. Dentro de ellas, el 48% identifica a la escasez de mano de obra calificada como la principal restricción en llegar al óptimo (Gráfico I.9).

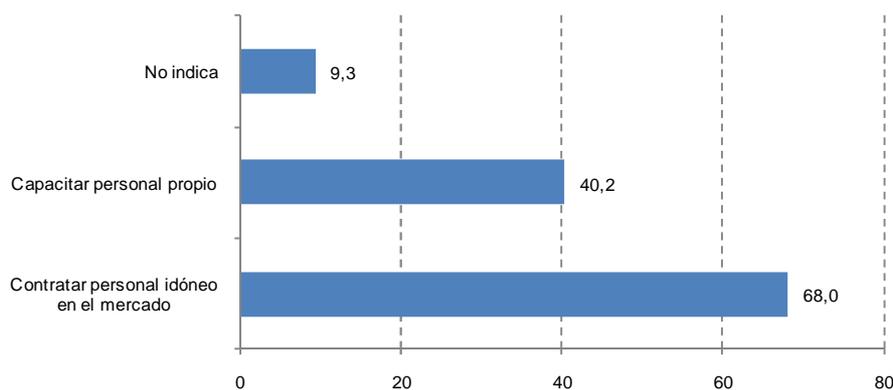
GRÁFICO I.9
RAZONES DE NO CONTAR, HOY, CON LA DOTACIÓN ÓPTIMA DE MANO DE OBRA
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Entre las acciones a tomar para revertir dicha situación (Gráfico I.10), el 68% de las respuestas señala que recurrirá al mercado para contratar personal idóneo, mientras que un 40% indica que capacitará al personal propio.

GRÁFICO I.10
ACCIONES A SEGUIR PARA CONTAR CON LA DOTACIÓN ÓPTIMA DE MANO DE OBRA EN 5 AÑOS
(En porcentajes, respuestas múltiples)

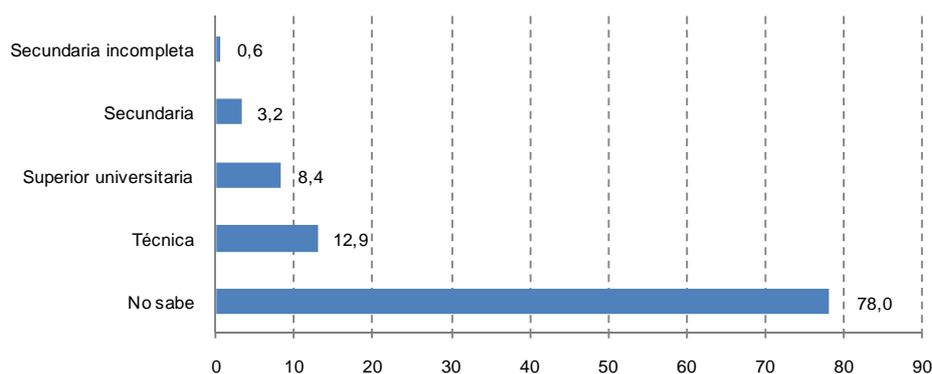


Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

2. Experiencias y percepciones respecto a la oferta laboral

Entre los trabajadores con nivel educativo de carácter universitario y técnico se encuentran los principales problemas de contar con personal adecuado (Gráfico I.11), a decir de las respuestas consignadas.

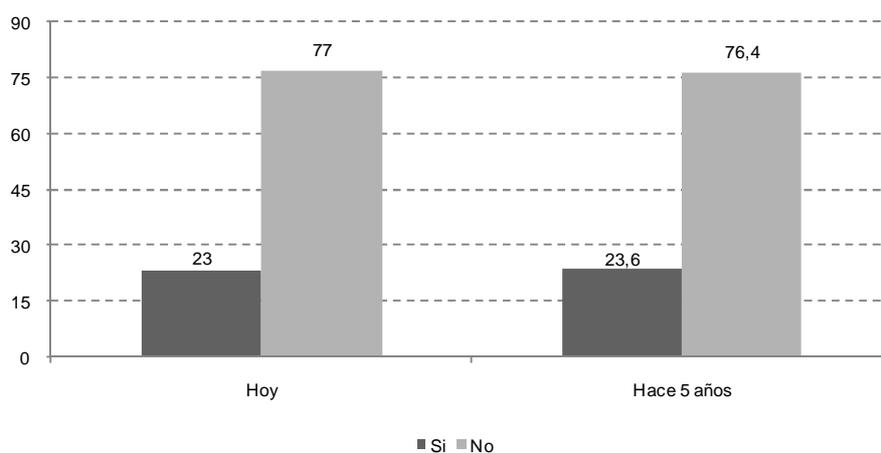
GRÁFICO I.11
PROBLEMAS PARA ENCONTRAR PERSONAL ADECUADO SEGÚN NIVEL EDUCATIVO
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

En relación con las dificultades para hallar personal adecuado con hard skills (Gráfico I.12), hoy y hace 5 años, la tasa de respuestas es similar (23%).

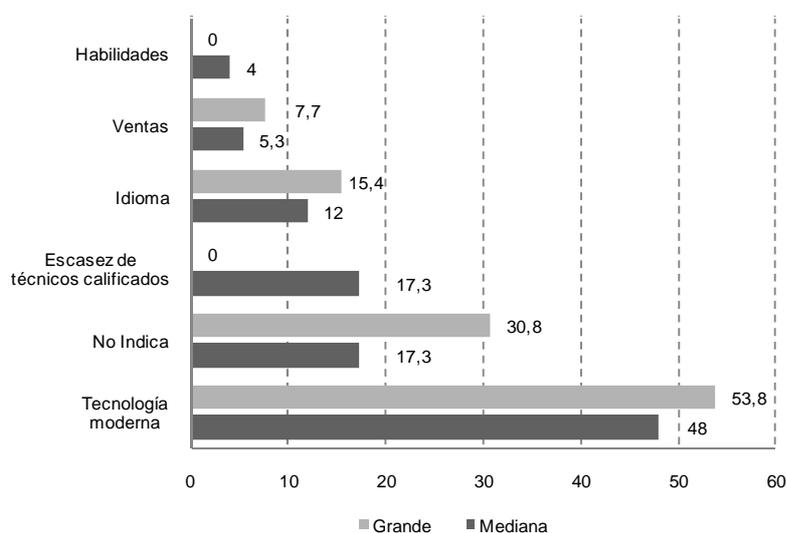
GRÁFICO I.12
PROBLEMAS PARA ENCONTRAR PERSONAL ADECUADO CON HARD SKILLS
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Para la mediana y gran empresa, los problemas identificados son los vinculados con la tecnología moderna mientras que la escasez de técnicos calificados aparece concentrada en las empresas medianas (Gráfico I.13).

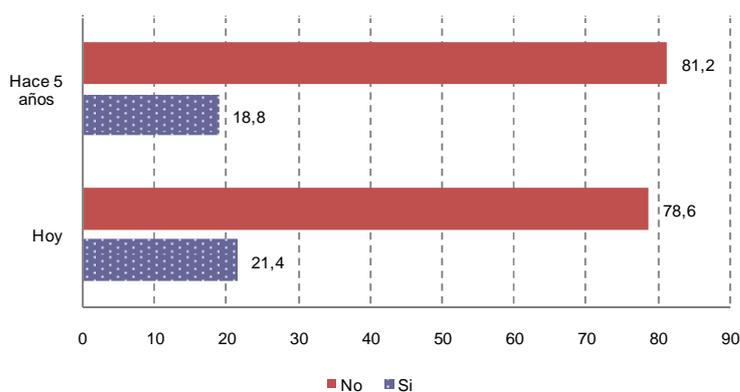
GRÁFICO I.13
TIPOLOGÍA DE PROBLEMAS PARA HALLAR EL PERSONAL ADECUADO,
SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

A diferencia de los hard skills, los soft skills –como problemas en su disposición– aumentan su tasa de respuesta entre las empresas, entre hace 5 años y hoy. La brecha de respuestas entre ellos se ha acortado y, hoy, llegan a tener una presencia similar (Gráfico I.14). Ello indicaría que el déficit de personal adecuado no se identifica, sólo ni mayoritariamente, en el terreno de los hard skills. Las empresas requieren personal con las otras habilidades.

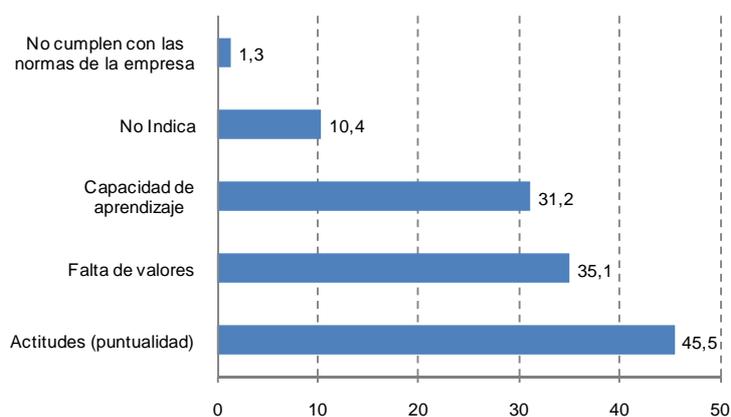
GRÁFICO I.14
PROBLEMAS PARA ENCONTRAR PERSONAL ADECUADO CON SOFT SKILLS
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Entre las habilidades –de soft skills– más requeridas en el personal (Gráfico I.15) se encuentra la puntualidad (46%), seguida de la falta de valores y la capacidad de aprendizaje.

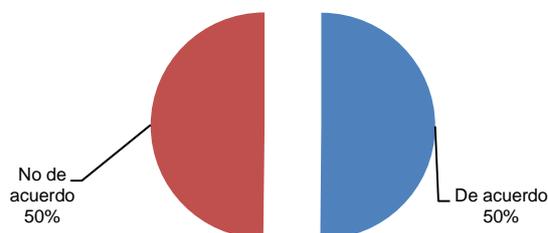
GRÁFICO I.15
IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS DE SOFT SKILLS
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Frente a la afirmación de que la aprobación de un nivel educativo determinado no garantiza los conocimientos esperados con dicho nivel, las respuestas en desacuerdo o de acuerdo se dividen en un 50% (Gráfico I.16).

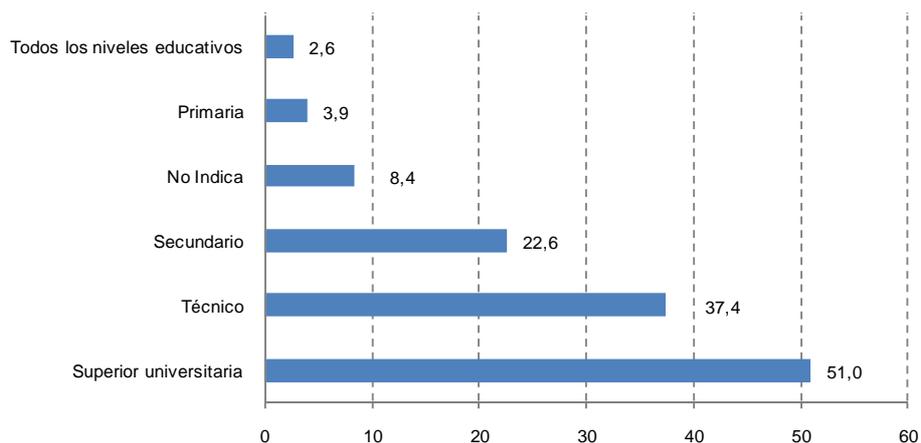
GRÁFICO I.16
DE ACUERDO O NO CON LA AFIRMACIÓN QUE LA APROBACIÓN DE UN NIVEL EDUCATIVO NO GARANTIZA CONOCIMIENTOS ESPERADOS EN PERSONAS CON DICHO NIVEL



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Entre quienes están de acuerdo con dicha afirmación (del “descalce”), la mayoría identifica al personal con nivel superior universitario y técnico (Gráfico I.17) como los sectores de mayor “descalce”. Ello pone en cuestión la calidad de la educación impartida y qué tanto viene respondiendo a las demandas del mercado.

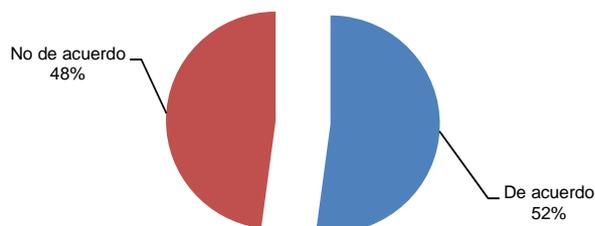
GRÁFICO I.17
IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL EDUCATIVO CON MAYOR "DESCALCE"
CON CONOCIMIENTOS ESPERADOS
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Un 52% de las respuestas comparte la percepción de que los jóvenes ingresan al mercado laboral, sin una adecuada comprensión de su funcionamiento (Gráfico I.18).

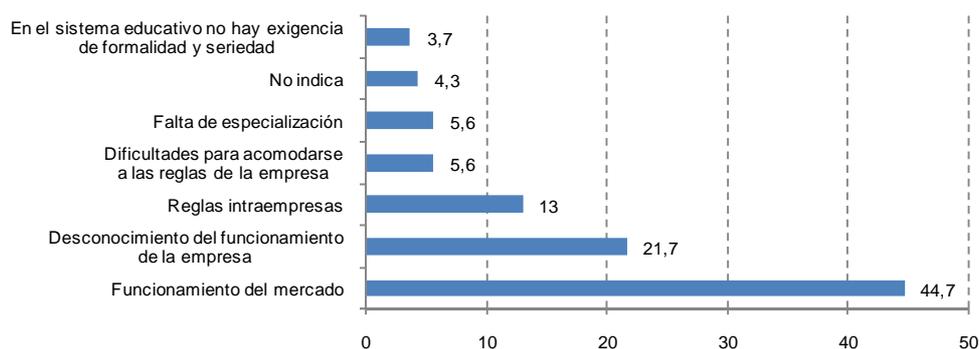
GRÁFICO I.18
DE ACUERDO O NO CON LA AFIRMACIÓN DE QUE LOS JÓVENES SALEN DEL SISTEMA
EDUCATIVO SIN UNA COMPRENSIÓN ADECUADA DEL FUNCIONAMIENTO
DEL MERCADO LABORAL



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Entre las razones de dicha tasa de respuesta se encuentra mencionado, en primer lugar, el funcionamiento del mercado (44,7%), seguido del desconocimiento en el funcionamiento de la empresa (21,7%). Ello estaría indicando un déficit/ vacío de conocimiento en el sistema educativo, que requeriría de una mayor interacción con las demandas del mercado.

GRÁFICO I.19
IDENTIFICACIÓN DE LAS PERCEPCIONES POR LAS QUE LOS JÓVENES SALEN DEL SISTEMA EDUCATIVO SIN UNA COMPRENSIÓN ADECUADA DEL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO LABORAL
(En porcentajes)

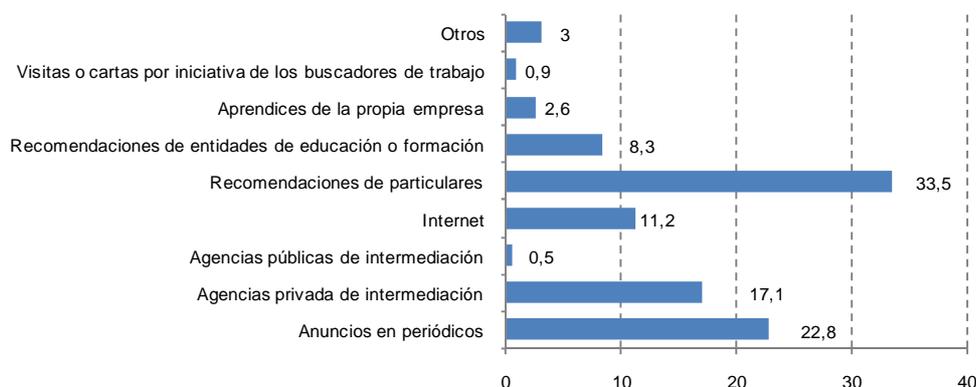


Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

3. Prácticas de contratación y capacitación

Los tres medios utilizados, básicamente, para la contratación de los puestos vacantes son, en ese orden, las recomendaciones de particulares (33,5%), los anuncios en periódicos (22,8%) y las agencias privadas de intermediación (17,1%). Dichos medios conglomeran al 73% de todas las respuestas (Gráfico I.20).

GRÁFICO I.20
MEDIOS UTILIZADOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PUESTOS VACANTES
(En porcentajes)

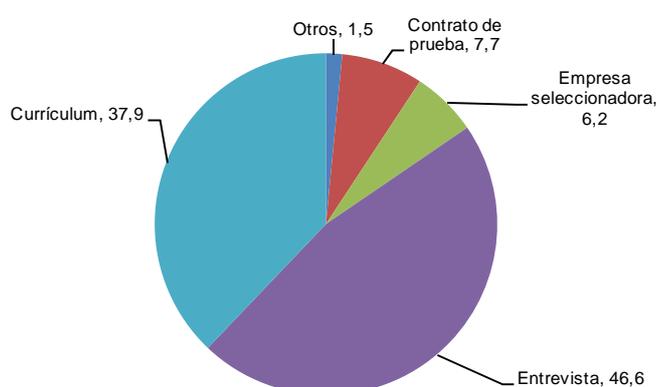


Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Mientras que el medio *recomendaciones de particulares*, se podría identificar con un *no* mecanismo de mercado; los otros dos, sí. Sin embargo el mercado, como medio identificado por un proceso competitivo en el proceso de selección del personal, está sumando un 52% de las respuestas (anuncios en periódicos, agencias de intermediación e Internet).

Por su parte, la entrevista –entre la empresa y el buscador de empleo– viene resultando el mecanismo final para la decisión de contratación de personal (Gráfico I.21). Ello supone que la empresa se reserva la decisión última de dicho proceso, aunque hay un 6% que estaría dejando dicha decisión a la agencia seleccionadora.

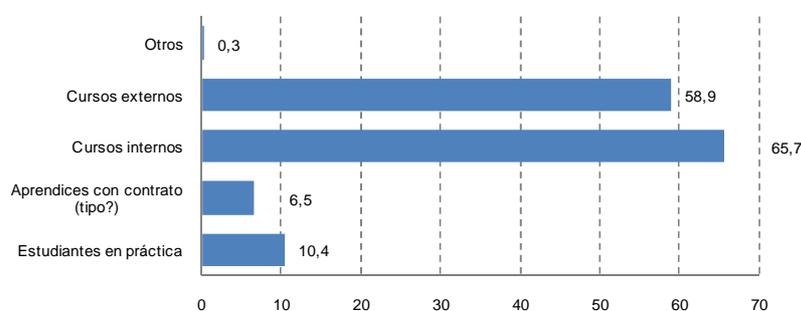
GRÁFICO I.21
MECANISMO EMPLEADO PARA DECIDIR LA CONTRATACIÓN
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Los cursos internos (65,7%) aparecen como la modalidad más empleada en la capacitación del personal (Gráfico I.22). Le siguen los cursos externos (58,9%). La disposición hacia los cursos internos podría evidenciar la debilidad en la operación de un mercado de capacitación laboral o la segmentación de la misma: determinados cursos son tomados en el mercado (quizás los vinculados a nueva tecnología, conocimiento aún no difundido al interior de la empresa o, también, cursos menos específicos mientras que la capacitación interna se vincularía, directamente, con alguna demanda muy específica de la empresas).

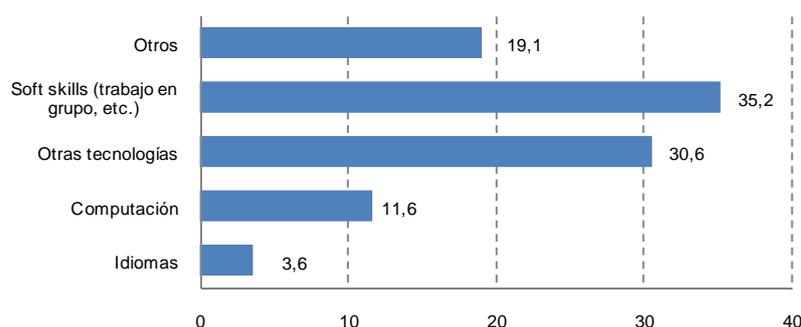
GRÁFICO I.22
MECANISMOS DE CAPACITACIÓN APLICADOS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS
(Porcentaje, respuestas múltiples)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

En aquellas áreas que se vinculan con las nuevas tecnologías (Gráfico I.23), se estaría optando por tomar los servicios de capacitación fuera de la empresa, mientras que aquellos aspectos más vinculados con la especificidad de la empresa o en temas que, por el tiempo de su diseminación en el mercado, ya han sido apropiados por los cuadros técnicos de las empresas, se brindan internamente.

GRÁFICO I.23
ÁREAS EN QUE SE HA CAPACITADO A LOS TRABAJADORES
(En porcentajes)

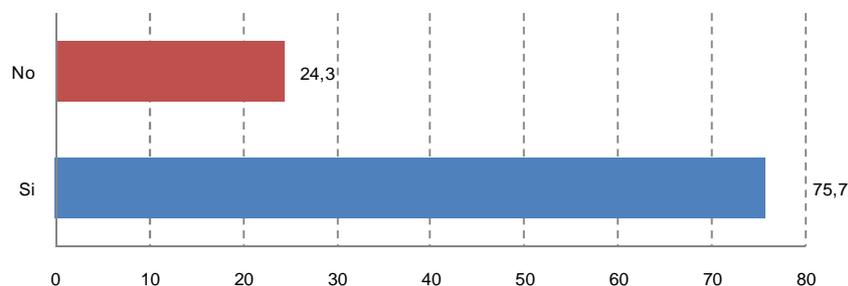


Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Habría que explorar si la opción, dentro o fuera del proveedor de la capacitación, tiene alguna vinculación con la ausencia de algún mecanismo tributario que incentive el mercado de capacitación.

Un 75,7% de respuestas han coincidido en señalar que han utilizado alguno de los mecanismos de capacitación en los últimos 5 años (Gráfico I.24). De los que han tomado los servicios de capacitación al exterior de la empresa, un 46,2% optaron por algún IST, un 42,3% por alguna Universidad y un 29,9% por un Instituto superior (Gráfico I.25).

GRÁFICO I.24
¿EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS HA UTILIZADO MECANISMOS DE CAPACITACIÓN?
(En porcentajes)

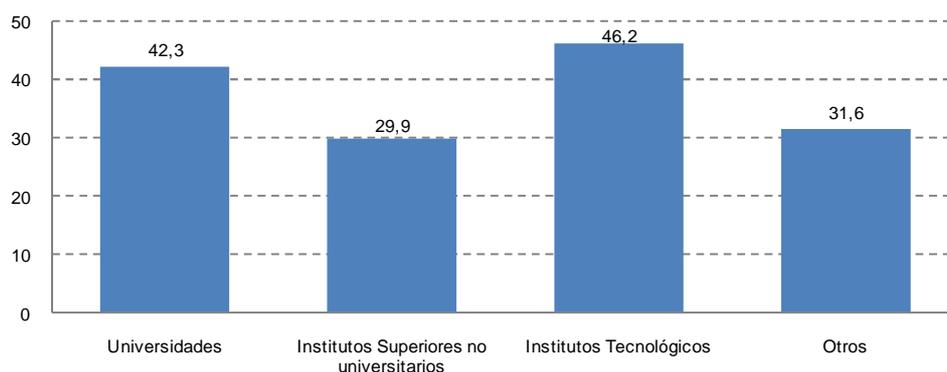


Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Ello estaría evidenciando una predisposición de las empresas hacia las entidades de capacitación formal, estructurada. Es decir aquellas que expiden credenciales. En este tipo de capacitación hay una convergencia entre los intereses de la empresa con los del individuo. Las credenciales sirven en un mercado –como el laboral– en el cual la información, además de asimétrica es imperfecta.

El credencialismo, entendido como sobre inversión en educación, encuentra ahí un medio de desarrollo.

GRÁFICO I.25
INSTITUCIÓN UTILIZADA PARA LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES
(En porcentaje respuestas múltiples)

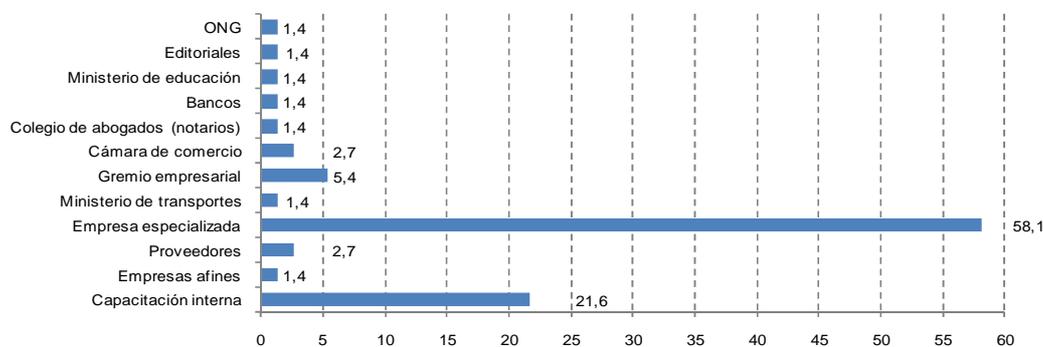


Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Dentro de ese 31% de respuestas conglomeradas bajo el rubro de Otros (Gráfico I.26), es decir, por fuera de las instituciones que brindan capacitación formal, se encuentran señaladas, en primer lugar, las empresas especializadas (58,1%) y, luego, a distancia, los denominados mecanismos de capacitación interna.

Esa disposición hacia empresas especializadas podría indicar que no sólo las instituciones educativas acreditan o certifican para un reconocimiento en el mercado. Las empresas especializadas habrían ingresado a dicho mercado ¿compitiendo o en complementariedad con las instituciones educativas?, esa es una pregunta que debiera responderse.

GRÁFICO I.26
OTROS MECANISMO DE CAPACITACIÓN QUE HA UTILIZADO
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Dentro de las categorías ocupacionales con mayor presencia como demandantes de capacitación en las empresas, se encuentran los empleados administrativos, los profesionales y los cuadros técnicos.

Todas las categorías señaladas constituyen el personal calificado (Tabla 3). Ellos son quienes vienen haciendo mayor uso de las diferentes áreas en que se brinda la capacitación, tanto en las denominadas hard como soft skills.

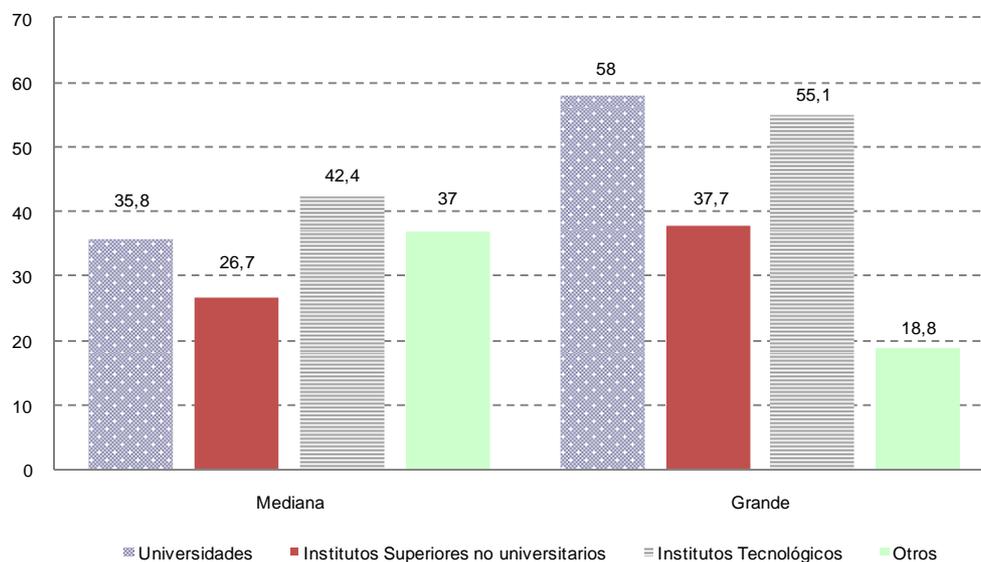
CUADRO I.3
CATEGORIAS OCUPACIONALES DEMANDANTES DE CAPACITACIÓN
(En porcentaje, respuestas múltiples)

	Idiomas	Computación	Otras tecnologías	“Soft skills” (trabajo en grupo, etc.)	Otros
Total	29,0	82,0	142,0	149,0	63,0
Promotores de ventas / marketing	10,3	15,9	11,3	22,8	28,6
Empleados administrativos	48,3	68,3	48,6	58,4	36,5
Profesionales	72,4	48,8	50,7	45,0	25,4
Técnicos	20,7	28,0	54,2	53,0	17,5
Obreros calificados	3,4	1,2	14,8	11,4	6,3
Chofer profesional	3,4	2,4	1,4	4,0	14,3
Almaceneros		4,9		2,0	1,6
Empleados contables					1,6
Operarios / mozos / servicio (Aux. Serv. Hotel) (mozos)		6,1	3,5	10,7	11,1
Asesores de turismo				0,7	
Azafatas de atención al público / counter (counter)		1,2	2,1	8,7	11,1
Jefes de área			0,7		
Cheff / cocina internacional			2,1	2,0	
Bartenders			0,7	2,0	
Practicantes			0,7		3,2
No Indica	3,4		1,4	0,7	3,2

Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Mientras que las empresas grandes tienen a las instituciones educativas como las principales proveedoras de servicios de capacitación (Gráfico I.27); se encuentra que las empresas medianas se concentran en el rubro Otros. En otras palabras, estas tendrían a las empresas especializadas y/o a la capacitación interna como sus principales proveedores.

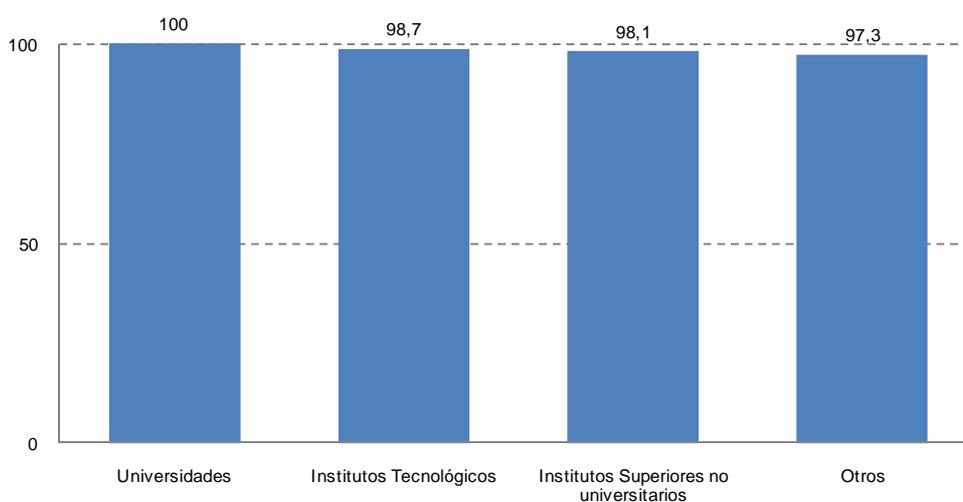
GRÁFICO I.27
PROVEEDOR DE SERVICIOS DE CAPACITACIÓN SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA
(En porcentaje, respuestas múltiples)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Independientemente del tipo de proveedor, institución educativa o empresa especializada, el grado de satisfacción de los usuarios de los servicios de capacitación es bastante elevado (Gráfico I.28), no menor al 97%.

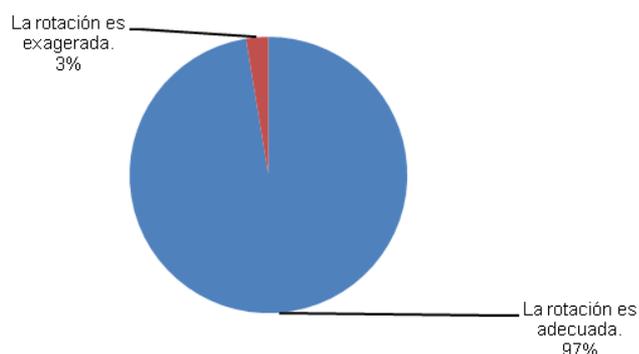
GRÁFICO I.28
GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CAPACITACIÓN RECIBIDA
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

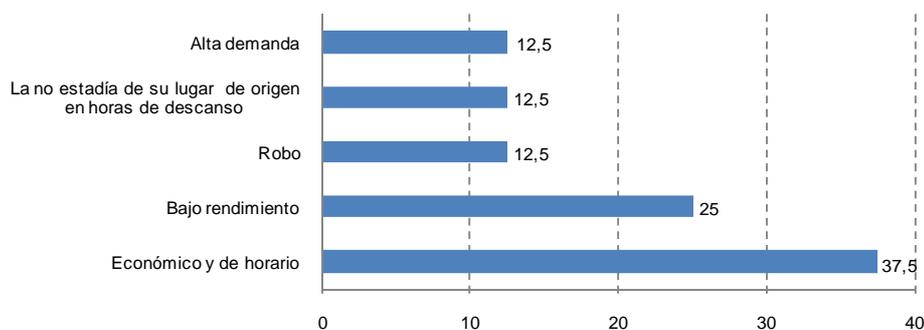
A tenor de las respuestas, desde el sector de las empresas, la rotación de personal es adecuada (Gráfico I.29). Menos del 3% considera que es exagerada y, de ellas (Gráfico I.30), identifican aspectos como los de índole económico y de horario (37,5%) y bajo rendimiento (25%) como las causales de dicha rotación).

GRÁFICO I.29
CALIFICACIÓN DE LA ROTACIÓN LABORAL
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

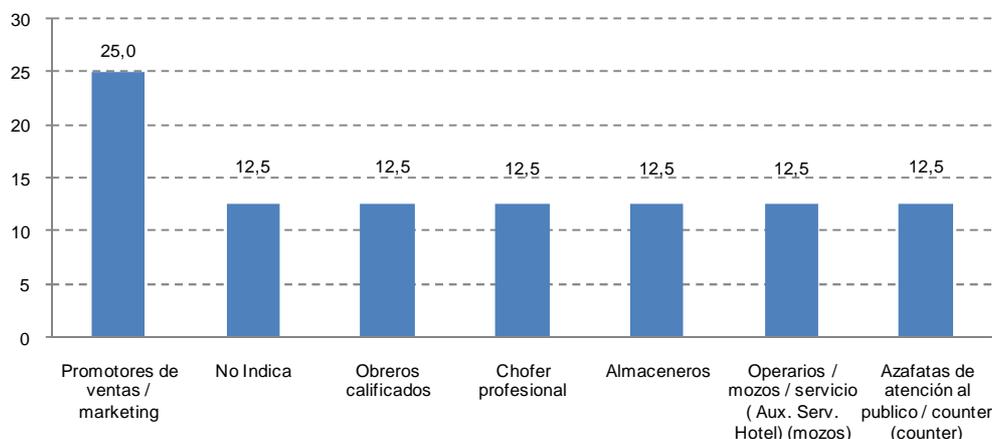
GRÁFICO I.30
CAUSA PRINCIPAL DE LA ROTACIÓN EXAGERADA
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Los promotores de ventas/marketing aparecen como las ocupaciones con más rotación (Gráfico I.31).

GRÁFICO I.31
ROTACIÓN EXAGERADA; CONCENTRACIÓN EN CATEGORÍAS
(En porcentajes)



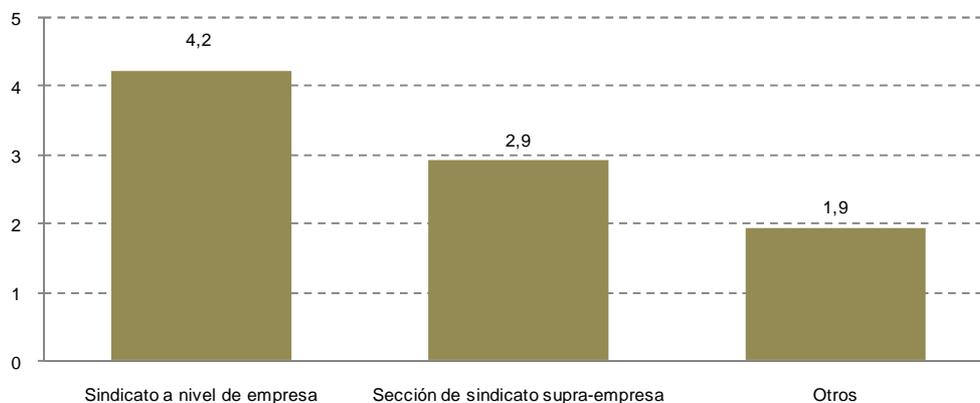
Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Sin embargo, con información proveniente de las ENAHO – MTPE (2003 – 2004), se ha encontrado que un 50% del personal no llega a acumular más de 3 años de antigüedad promedio en el puesto de trabajo.

4. Aspectos de la organización de los trabajadores

En conjunto, la presencia de alguna organización sindical, no excede el 9% de las empresas con posibilidad de albergar sindicatos (Gráfico I.32). Si bien no es comparable, cabe mencionar que la tasa de sindicalización en Lima Metropolitana es del 4,8% (MTPE, Anuario Estadístico, Cuadro 40). En cifras absolutas, los sindicalizados no sobrepasan los 77 mil trabajadores. No obstante, cabe mencionar que a comienzos del año 2,000 la participación de los sindicalizados no excedía del 3% de los asalariados privados sindicalizables.

GRÁFICO I.32
PRESENCIA DE ORGANIZACIÓN SINDICAL
(En porcentajes)

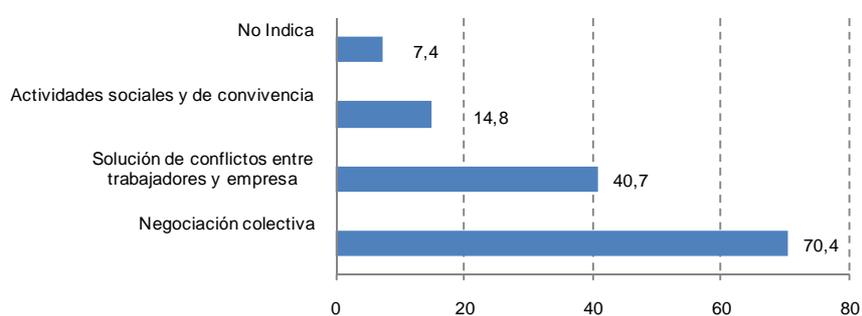


Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

De otro lado, a tenor de las respuestas, la mayoría de las empresas vincula la actividad sindical con el ejercicio de la negociación colectiva, 70,4% y, en un 40,7%, con la solución de controversias entre trabajadores y empresas (Gráfico I.33).

Si bien ello es cierto, dichas respuestas estarían revelando una ausencia en temas vinculados con el mejoramiento de la productividad o la incorporación de innovaciones para mejorar la competitividad de la empresa. O, quizás, esos temas tienen otros canales de interlocución en la empresa y el sindicato no se percibe como un medio adecuado para dichos propósitos.

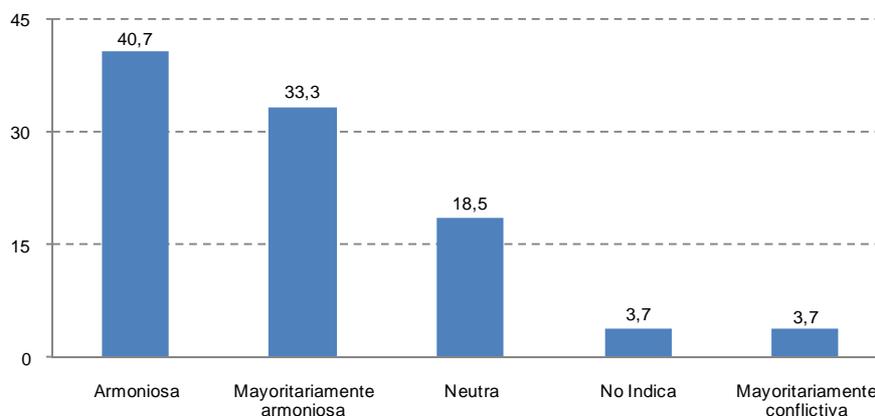
GRÁFICO I.33
ACTIVIDAD DESEMPEÑADA POR LA ORGANIZACIÓN SINDICAL
(En porcentajes, respuestas múltiples)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Un 74% de las empresas (Gráfico I.34) califica de armoniosa o mayoritariamente armoniosa, su relación con el sindicato. Si bien un 9% de las empresas cuenta con organización sindical, para ellas ello viene significando una buena experiencia.

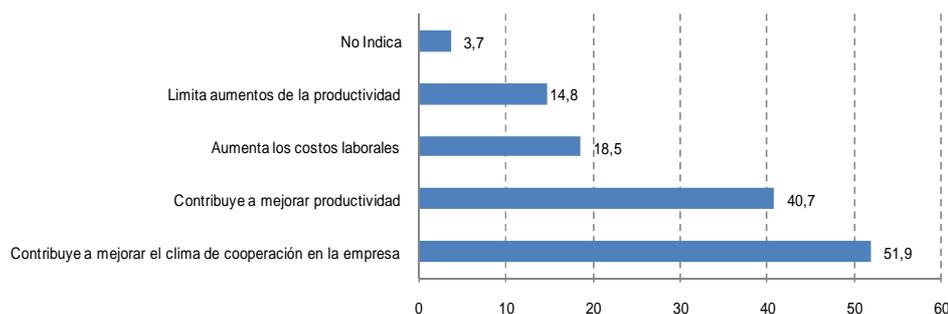
GRÁFICO I.34
RELACIÓN DE LA EMPRESA CON LA ORGANIZACIÓN SINDICAL
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Y por ello (Gráfico I.35) el 51,9% de las respuestas señala que contribuye a mejorar el clima de cooperación en la empresa y un 40,7% señala que contribuye a mejorar la productividad. Nuevamente, ello indicaría que existe una buena experiencia con el sindicato.

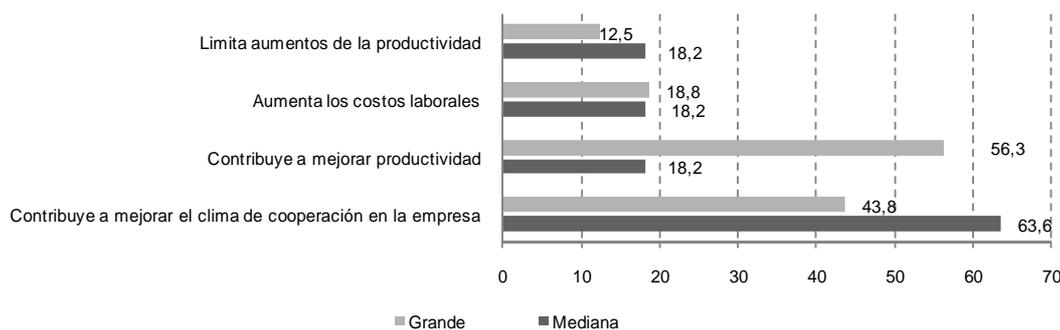
GRÁFICO I.35
IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA
(En porcentaje, respuestas múltiples)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Mientras que en la empresa mediana (Gráfico I.36) la respuesta mayoritaria (63,6) señala que el sindicato contribuye a mejorar el clima de cooperación, la empresa grande (56,3%) señala que contribuye a mejorar la productividad. Sin embargo esta no aparece nombrada como si lo fue, la negociación colectiva, cuando se indagaba sobre la actividad desempeñada por la organización sindical (Gráfico I.33).

GRÁFICO I.36
PERCEPCIÓN DEL IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL,
POR TAMAÑO DE EMPRESA
(En porcentaje, respuestas múltiples)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Un 91% de las empresas ha mencionado que en ellas no hay presencia de organización sindical (Gráfico I.32). Entre las razones señaladas de su ausencia, un 63,8% indica que ello obedece

al desinterés de los trabajadores (Gráfico I.37). Un 38% de las respuestas (“la empresa no la necesita” y “genera conflictos...”), sin embargo, podría estar indicando una actitud poco favorable a la constitución de alguna forma de organización de los trabajadores.

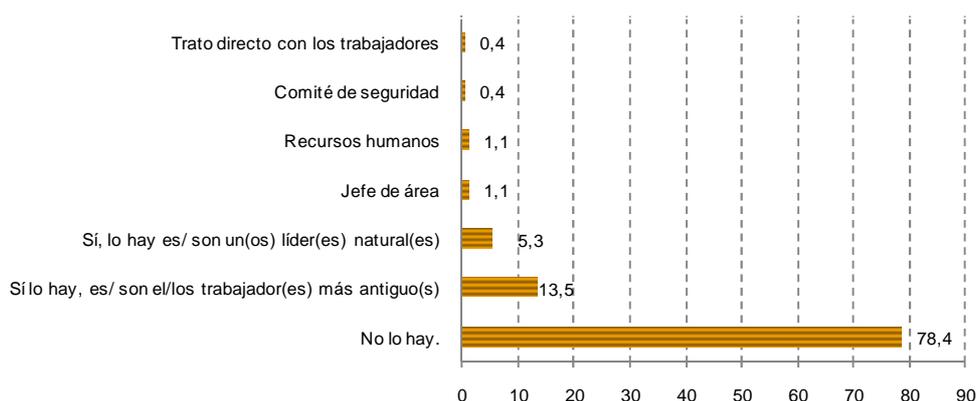
GRÁFICO I.37
RAZONES DE NO PRESENCIA DE ORGANIZACIÓN SINDICAL
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Cuando no hay sindicato, un 78,4% de las respuestas indica que no hay nadie que asuma la representación no formal de los trabajadores. Un 18,8%, sin embargo, indica que dicha representación es asumida por el trabajador más antiguo o por el líder natural. Estas respuestas indicarían mayor permeabilidad en estas empresas.

GRÁFICO I.38
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE AUSENCIA DE ORGANIZACIÓN SINDICAL
(En porcentajes)

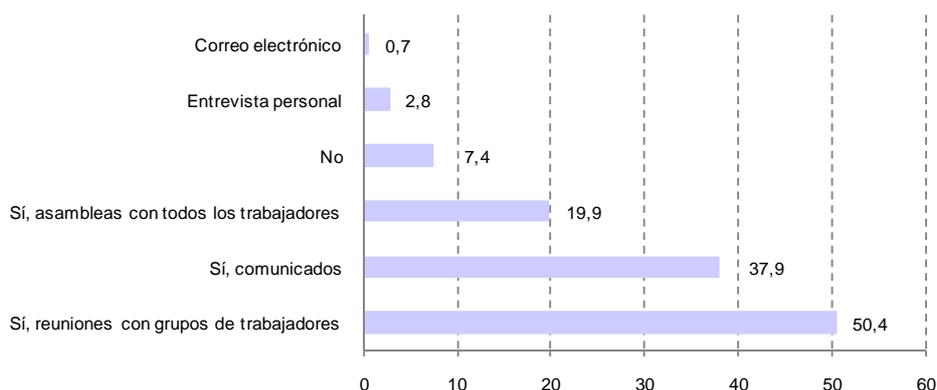


Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

En ausencia de los mecanismos supletorios de representación informal de los trabajadores, más aún cuando se encuentra que en un 78% ni los trabajadores más antiguos o los líderes naturales son los que asumen la interlocución con la empresa, las empresas (Gráfico I.39) responden que, en su defecto, han venido haciendo uso de reuniones grupales (50,4%) o a través de comunicados o en asambleas.

Dichos mecanismos son espacios sólo de información y no de negociación o de exposición de intereses, como sí ocurre ante presencia de sindicatos. No obstante, se utilizan mecanismos de participación pasiva que dan cuenta de lo necesario de informar.

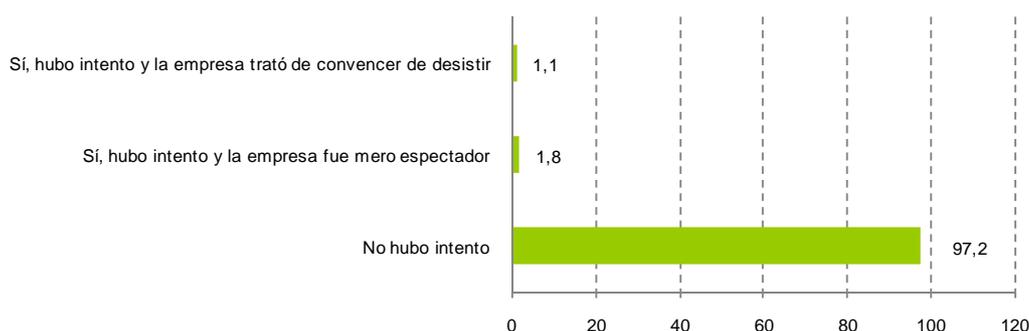
GRÁFICO I.39
MECANISMOS SUPLETORIOS DE REPRESENTACIÓN INFORMAL
DE LOS TRABAJADORES
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

En los últimos 5 años (Gráfico I.40), sólo un 2,9% de las respuestas afirman que hubo intentos de formar sindicatos en sus empresas y ante ello un 1,8% indica que actuaron de meros espectadores mientras que un 1,1% señalan que buscaron convencer para se desista de dicha iniciativa.

GRÁFICO I.40
ACCIÓN TOMADA POR LA EMPRESA ANTE EL INTENTO DE FORMAR SINDICATO,
EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Frente al intento de formación de un sindicato, un 47,4% de las respuestas indica que sólo observarían dicho proceso (Gráfico I.41) mientras que un 6,2% señala que apoyaría dicho intento. No obstante, se aprecia que un 36,1% de las respuestas indica que tratarían de hacer desistir a los trabajadores de dicha idea.

Dicha situación sería, sin duda, fuente de un escenario de conflictividad laboral y, dada la baja tasa de afiliación sindical actual, los procesos futuros de sindicalización pueden generar resistencias como las que se ha venido observando en las nuevas empresas surgidas durante el pasado ciclo expansivo.

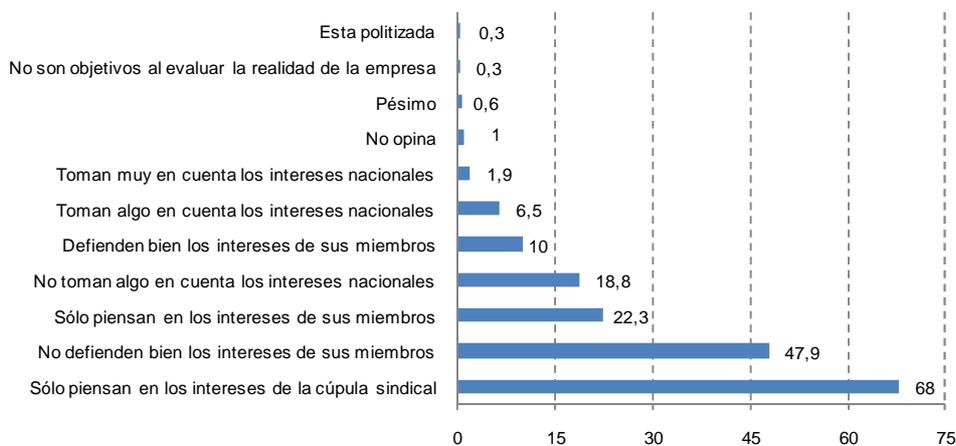
GRÁFICO I.41
SI NO HUBO INTENTO DE FORMAR SINDICATO,
¿QUÉ ACTITUD TOMARÍA SI SURGE UNO?
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

La percepción sobre el comportamiento del sindicalismo (Gráfico I.42) estaría revelando una valoración ambigua cuando se contrasta estas respuestas con aquellas que enfatizaban en su aporte a la productividad o al clima de cooperación en la empresa.

GRÁFICO I.42
PERCEPCIÓN DEL COMPORTAMIENTO DEL SINDICALISMO
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

5. Las relaciones laborales

Un 53,4% de las respuestas indica que el sistema de relaciones laborales funciona bien (Gráfico I.43). Dada la baja presencia de sindicatos, ello indicaría que no se asumiría la organización sindical como parte integrante de dicho sistema.

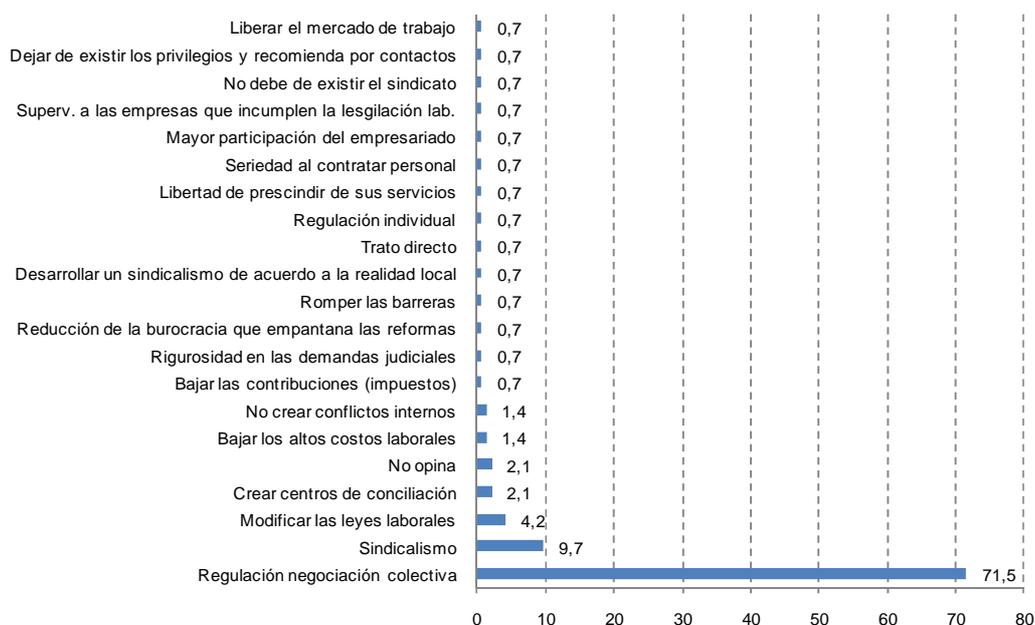
GRÁFICO I.43
EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES ¿FUNCIONA BIEN?



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Entre quienes han respondido que el sistema de relaciones laborales no funciona bien, se indica que los cambios se deben concentrar en la regulación de la negociación colectiva (Gráfico I.44), en el sindicalismo y en la modificación de las leyes laborales.

GRÁFICO I.44
CAMBIOS SUGERIDOS EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

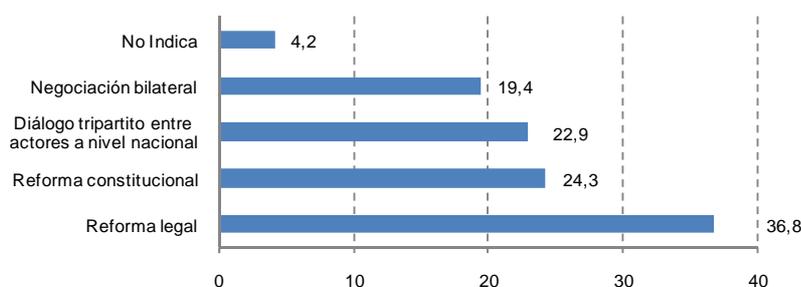
Si la negociación colectiva tiene un nivel de cobertura muy bajo, dado el bajo índice de la sindicalización, y a ella se le señala como objeto de un cambio para que el sistema de relaciones laborales funcione bien, ¿qué se estaría esperando de ella?

Entre los mecanismos sugeridos para producir los cambios en las relaciones laborales se señala el de la reforma legal, la reforma constitucional como los medios principales (Gráfico I.45). Estos mecanismos no son, necesariamente, los que expresan mejor los intereses de los actores involucrados (empresarios y trabajadores) sino, más bien, de la clase política.

Un segundo grupo de respuestas se concentra en privilegiar la negociación bilateral y el diálogo tripartito. Ellas reflejarían una mayor participación de los representantes de las partes involucradas.

Quienes piensan en la reforma legal o constitucional pueden estar apuntando a una reforma general del sistema de relaciones laborales (tipo una ley general del trabajo), mientras que ponen el énfasis en la negociación de los actores estarían focalizando el ámbito de los cambios.

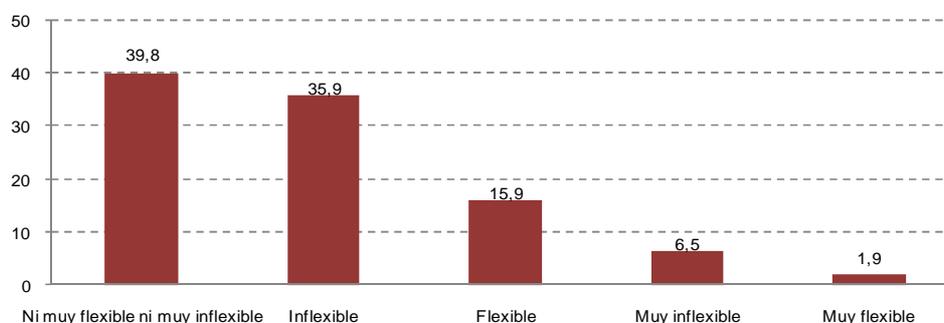
GRÁFICO I.45
MECANISMO SUGERIDO PARA PRODUCIR CAMBIOS EN RELACIONES LABORALES
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

La opinión sobre la flexibilidad de la legislación laboral (Gráfico I.46) estaría dividida entre el calificativo de inflexible (35,9%) y ni muy flexible ni muy inflexible (39,8%). Mientras un 17,8% la califica de flexible o muy flexible, un 42,4% la cataloga como inflexible o muy inflexible. Hay una mayor concentración en esta orientación.

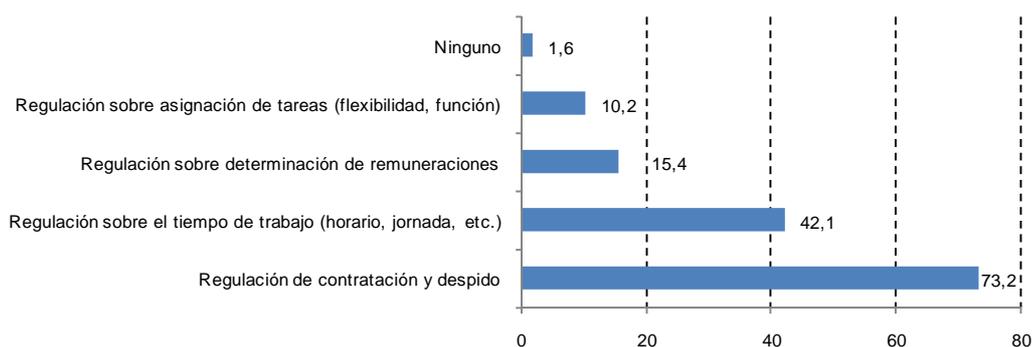
GRÁFICO I.46
OPINIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

La regulación de la contratación y del despido (Gráfico I.47) concentra las respuestas que los califican de aspectos inflexibles de la legislación laboral (73,2%). Sin embargo, aparecerían bajo un mismo calificativo dos temas muy distintos. La contratación temporal viene siendo la forma de actuación regular y por ello (MTPE, 2009) la profusión de contratos bajo diferente modalidad es mayoritaria. Menos de un tercio de los asalariados privados cuenta con contratos indeterminados.

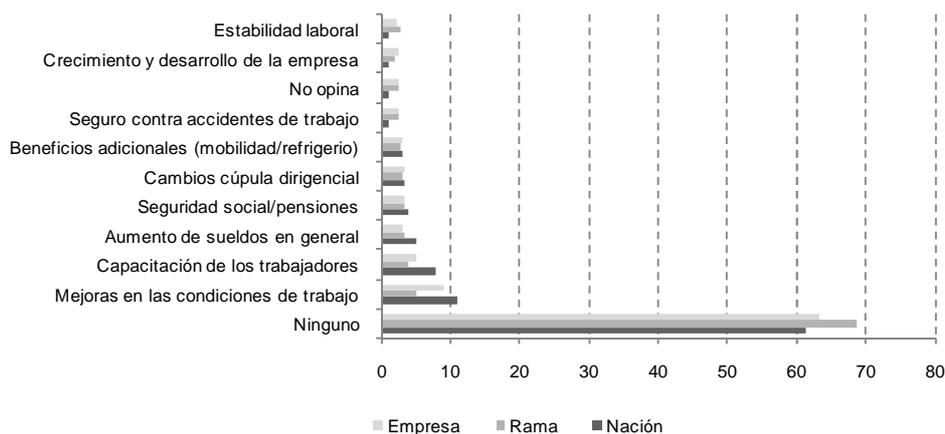
GRÁFICO I.47
ASPECTOS INFLEXIBLES CONSIDERADOS
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

Las respuestas mayoritarias en relación con eventuales temas a negociar con el sindicalismo son elocuentes (Gráfico I.48). En ningún nivel de actuación se le reconoce como interlocutor. Ello no sólo estaría reflejando el bajo índice de sindicalización actual.

GRÁFICO I.48
TEMAS A NEGOCIAR CON EL SINDICALISMO, POR NIVEL DE ACTUACIÓN
(En porcentajes)



Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

C. Conclusiones

Las conclusiones se pueden conglomerar en tres dimensiones. Una primera vinculada a la temática de la capacitación en su conjunto, que incluye aspectos relacionados con la demanda de trabajo, la oferta y las prácticas de contratación y capacitación laboral. Una segunda, referida a la organización de los trabajadores y las relaciones laborales, en sintonía con el diálogo social. Finalmente, una tercera, concentrada en una interpretación del significado de los resultados para la institucionalidad laboral del país.

En relación con la capacitación

1. Desde las primeras respuestas se aprecia una preocupación de las empresas por la escasez de mano de obra calificada. Si bien los problemas laborales no se perciben, en medio del ¿final de la crisis? entre los de mayor preocupación, dentro de ellos, la no disponibilidad de suficiente recurso humano calificado aparece con 1/4 de las preocupaciones, un poco menos mencionada que los costos laborales y la llamada rigidez laboral.
2. Las empresas señalan que hoy día cuentan con una mejor dotación de mano de obra. Pero, para el 12% de las empresas que da una respuesta negativa, casi la mitad de ella indica la escasez de trabajo calificado –universitario y técnico– como la principal restricción para llegar a su nivel óptimo. Para la mediana y gran empresa, los problemas más relevantes aparecen vinculados con el acceso a la tecnología moderna mientras que la escasez de técnicos calificados aparece concentrada en las empresas medianas.
3. Por parte de las empresas, los cursos internos están apareciendo como la modalidad más empleada en la capacitación del personal. Le siguen los cursos externos. La disposición hacia los cursos internos podría evidenciar segmentación de la capacitación, de naturaleza complementaria. Del mercado, estarían proveyéndose de una capacitación más vinculada a nueva tecnología en tanto conocimiento aún no difundido al interior de la empresa. Por su parte, la capacitación interna se vincularía, directamente, con alguna demanda muy específica de las empresas o de un conocimiento ya apropiado por ellas en tanto ha tenido suficiente tiempo de diseminación.

Habría que explorar si la opción de tomar la capacitación dentro o fuera de la empresa, tiene alguna vinculación con la ausencia de algún mecanismo tributario que incentive el mercado de capacitación laboral.

4. Las instituciones superiores de formación (Universidades, Institutos) aparecen como las principales proveedoras de servicios de capacitación a las empresas. Ello estaría evidenciando una predisposición hacia las entidades de capacitación formal, más estructurada. Es decir aquellas que expiden credenciales. En este tipo de capacitación hay una convergencia entre los intereses de la empresa con los del individuo. Las credenciales sirven en un mercado –como el laboral– en el cual la información, además de asimétrica es imperfecta. El credencialismo, entendido como sobre inversión en educación, encuentra ahí un medio de desarrollo.
5. Sin embargo, en casi una quinta parte, aparecen mencionadas las empresas especializadas, no educativas, como proveedoras de capacitación. Ello podría estar indicando que no sólo la acreditación de las instituciones educativas obtiene un reconocimiento en el mercado. Las empresas especializadas habrían ingresado al mercado de servicios de capacitación técnica o laboral ¿compitiendo o en complementariedad con las instituciones educativas? Esa es una pregunta que debiera responderse.

Una diferencia entre las empresas grandes y medianas es que las primeras tienen a las instituciones educativas como las principales proveedoras de servicios de capacitación.

Por su parte, las empresas medianas acaban concentrándose entre las empresas especializadas y/o a la capacitación interna.

6. Lo recurrente, para todo tamaño de empresa, es que todas las categorías ocupacionales que concentran la capacitación están integradas por el personal calificado tanto en las denominadas *hard* como *soft skills*. Lo interesante, es que estas últimas, hoy, son tan requeridas como las primeras. Hace cinco años, las *hard skills* superaban a las *soft*.
7. Las empresas señalan que están encontrando un “descalce” entre el nivel educativo, particularmente el universitario y técnico, con los conocimientos esperados a dicho nivel. Ello que estaría poniendo en cuestión la calidad de la educación impartida y, de otro lado, qué tanto ella viene respondiendo a las demandas del mercado. Esto último se ve reforzado cuando señalan, en general, que perciben entre los jóvenes un desconocimiento del mercado y del funcionamiento de las empresas.

En relación con las relaciones laborales

8. En conjunto, la presencia de alguna organización sindical, no excede el 9% de esta muestra de empresas. Si bien no es comparable, cabe mencionar que la tasa de sindicalización en Lima Metropolitana asciende al 4,8%. No obstante, cabe mencionar que a comienzos del año 2,000 la participación de los sindicalizados no excedía del 3%.
9. La mayoría de las empresas vincula la actividad sindical con el ejercicio de la negociación colectiva y con la solución de controversias entre trabajadores y empresas. Sin embargo, las pocas empresas que cuentan con organización sindical indican, mayoritariamente, que mantienen unas relaciones armoniosas con ella. Incluso señalan que los sindicatos contribuyen a mejorar el clima de cooperación en la empresa y la productividad. Ello indicaría que existe una buena experiencia con el sindicato.

Pero esta percepción pareciera que no es compartida por la mayoría de representantes de las empresas. Frente a otra pregunta, sobre eventuales temas a negociar con los sindicatos, mayoritariamente señalan ningún tema es negociable y, más aún, en ningún nivel de actuación –de empresa, rama o espacio nacional– se le reconoce como interlocutor.
10. Lo que se estaría encontrando, de parte de la empresa, es una visión unidimensional del sindicato. Se le asociaría con conflicto y por ello temas como el mejoramiento de la productividad o la incorporación de innovaciones para mejorar la competitividad de la empresa no lo vinculan con el interlocutor sindical sino, quizás, con otro espacio ad hoc para ello.
11. No sólo hay poca presencia de sindicatos sino, también, de los mecanismos supletorios de representación informal de los trabajadores. En su defecto, reconociendo la importancia de la comunicación al interior de la empresa, ellas han venido haciendo uso de reuniones grupales, de comunicados o asambleas. Si bien ello es importante, cabe mencionar que dichos mecanismos son espacios sólo de información y no de negociación. Son mecanismos de participación pasiva.
12. Frente al intento de formación de un sindicato, más de 1/3 de las empresas trataría de hacer desistir a los trabajadores de dicha idea. Dicha situación, dada la baja tasa de afiliación sindical actual, puede significar que los probables procesos futuros de sindicalización ocurran acompañados de un escenario de alta conflictividad laboral.
13. Sin embargo más de la mitad de las respuestas indica que el sistema de relaciones laborales funciona bien. Dada la baja presencia de sindicatos, ello indicaría que no se asumiría la organización sindical como parte integrante de dicho sistema. Quienes han respondido que el sistema no funciona bien, mencionan como temas a cambiar: los vinculados a la regulación de la negociación colectiva, el sindicalismo y las leyes laborales.

14. Si la negociación colectiva tiene un nivel de cobertura tan bajo, dado el bajo índice de la sindicalización, y a ella se le señala como objeto de un cambio para que el sistema de relaciones laborales funcione bien, ¿qué se estaría esperando de dicho cambio?
15. Finalmente, entre los mecanismos sugeridos para producir los cambios en las relaciones laborales se señala, en mayor proporción, el de la reforma legal, la reforma constitucional como los medios principales para ello. Sin embargo, estos no son, necesariamente, los que expresan mejor los intereses de los actores involucrados (empresarios y trabajadores) sino, más bien, los intereses de la clase política. Un mejor porcentaje de respuestas, estaría apostando por los mecanismos bilaterales o tripartitos para el mejoramiento del sistema de relaciones laborales; es decir por mecanismos propios del diálogo social.

Una interpretación de los resultados, de cara a la institucionalidad laboral del país

16. En la temática de la capacitación laboral, el sector empresarial está demandando mano de obra especializada, con dotación apropiada de *soft* y *hard skills* y con formación en función a las demandas del mercado. Este pedido, en o al final de una crisis internacional bastante fuerte, colocaría a la dotación de mano de obra calificada como una seria restricción al crecimiento económico, luego de superada la crisis actual.

Ello, sin lugar, es un serio cuestionamiento a la institucionalidad vigente, que demandaría acciones en el sentido siguiente:

- i) fortalecimiento de la capacidad prospectiva del Estado (Ministerio de Trabajo, Educación, MEF). Es decir identificación de la demanda –en cantidad y calidad– del capital humano necesario para afrontar los retos de la competitividad en una economía abierta y global;
 - ii) una mayor dosis de integralidad en los procesos de formación profesional, asistencia técnica y capacitación laboral. Incorporando en las propuestas formativas los aspectos vinculados con los *soft skills*;
 - iii) generación o fortalecimiento de un sistema nacional de capacitación laboral: que acredite, certifique y brinde señales a las empresas y a los usuarios de las entidades de formación laboral (entidades educativas como empresas). Esto supone, necesariamente, la implementación de un esquema de incentivos tributarios para que se active dicho mercado;
 - iv) reforzamiento de la bolsa pública de empleo, como un medio para introducir mayor dosis de competencia en los mecanismos de contratación de las empresas. Ello supone una extensión de sus acciones en los diferentes espacios: locales, provinciales, regionales. Ella, por lo demás, generaría tal stock de información que ayudaría a la disminución del desempleo friccional y a una merma en el subempleo del capital humano;
 - v) un rol de mayor protagonismo a la comisión de formación profesional en el seno del Consejo Nacional del Trabajo.
17. En la temática de las relaciones laborales, la situación es mucho más compleja. No sólo pasaría por un tema de confianza de parte del sector empresarial hacia la organización sindical sino, también, por producir cambios en el marco institucional heredado de la reforma laboral liberal de comienzos de los noventa. Pero, también, supondría una suerte de “reingeniería” en la estructura y operación del sindicalismo peruano. En buena medida se requiere de un nuevo contrato laboral, que emerja, ahora, del diálogo social y no de la imposición de unos actores en desmedro de otros. Dicho proceso supondría, quizás, varias acciones:
 - i) Reforzamiento de institucionalidad del Consejo Nacional del Trabajo; por ejemplo, asumiendo los compromisos en relación con la negociación y propuesta anual del salario

mínimo, con la promoción de la sindicalización y la negociación colectiva y activación de espacios de discusión sobre la productividad y la competitividad;

- ii) Cambios legislativos que faciliten nuevos esquemas de organización sindical, que no estén “atados” a un número mínimo de trabajadores ni a la naturaleza de su vinculación con la empresa donde se labora;
- iii) Reanudación, en el seno del Acuerdo Nacional, del diálogo político entre los actores del mundo del trabajo; como un medio de generación de mayor confianza entre ellos.

D. Ficha técnica

Objetivos:

Recoger información de las empresas en relación a los mecanismos de capacitación empleados, a las formas de capacitación de los empleados, a las formas de contratación y a su percepción de las relaciones laborales y el sindicalismo

Método de estudio

Aplicación de una encuesta a empresas.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario AD – HOC preparado para recoger información que satisfagan los objetivos requeridos.

Ámbito geográfico

Lima Metropolitana

Universo

Empresas Grades	2.712 empresas
Medianas	4.612 empresas

Marco de Muestreo

Como marco de Muestreo se utilizó el directorio de empresas de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria del 2008.

Tamaño de la muestra

La muestra tiene un grado de confiabilidad del 95 y un margen de error de +/- 5.6. Para el cálculo del tamaño de la muestra se ha tomado las siguientes consideraciones:

El tamaño de la muestra se calcula considerando la siguiente relación:

$$n_0 = \frac{Z^2 p * q}{e^2}$$

Siendo:

Z = Valor de la abscisa para un determinado nivel de confianza = 1.96

$p*q$ = Varianza para proporciones ($p=q=0.5$)

e = Error relativo aceptable= +/-5.6%

El tamaño de la muestra fue de 309 empresas

Tipo de muestreo

Muestreo estratificado de carácter probabiístico de selección sistemática.

Tasa de Rechazo

La tasa de rechazo a la encuesta fue del 40%

CUADRO I.4
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

Actividad económica	Número de empresas por actividad económica
Construcción	16
Industria y manufactura	35
Comercio	114
Servicios básicos (Electricidad, gas y agua, etc)	41
Servicios a empresas	18
Educación	19
Hoteles/restaurantes	22
Otros	44
Tamaño de la empresa	
Grande ^a	231
Mediana ^b	78

Fuente: Encuesta Instituto CUANTO, realizada entre octubre y noviembre de 2009.

^a Para fines del estudio se consideró empresas grandes a todas aquellas que tenían ventas mayores a 10 millones de Nuevos Soles.

^b Empresas Medianas se consideró a todas aquellas que tenían volúmenes de venta entre 3millones y 10 millones de Nuevos Soles.

Trabajo de campo

El trabajo de campo se llevó a cabo entre el 01 de Octubre y el 15 de Noviembre del 2009

Procesamiento de la información

Las actividades realizadas en el procesamiento de la información serán las siguientes: Crítica – codificación, digitación, tabulado de resultados y tratamiento de la Base de Datos. Cabe destacar que la digitación se realizó en el programa informático CSPRO y el Tabulado de datos en SPSS. Las fechas de cada una de las actividades que involucra el procesamiento de la información fueron:

- Crítica – codificación 20 de Octubre al 16 de Noviembre del 2009
- Digitación 25 de Octubre al 20 de Noviembre del 2009
- Tabulados 21 de Noviembre al 27 de Noviembre del 2009

II. Diálogo y concertación social en el Perú

Daniel Martínez Cué

A. Antecedentes

El presente informe ha sido elaborado en el marco de la consultoría realizada por el autor para el Programa de cooperación CEPAL–AECID 2008–2009, “Políticas e Instrumentos para la Promoción del Crecimiento en América Latina y el Caribe”, Componente “Política macroeconómica y mercado laboral”.

Los objetivos de la consultoría realizada han sido:

- Disponer de un análisis detallado de los instrumentos anti–crisis en el ámbito laboral en el Perú, y de sus fortalezas y debilidades, así como formulación de propuestas para mejorar su impacto.
- Disponer de un análisis de las experiencias de diálogo socio–laboral en el Perú, sus fortalezas y debilidades, y de una propuesta para apoyar este proceso con el objetivo de perfeccionar la institucionalidad laboral.

El presente informe corresponde al segundo de los objetivos citados, y para su elaboración el consultor procedió a revisar diversa documentación sobre la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza, el Acuerdo Nacional y el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), del Perú, así como a entrevistar a treinta personas en Lima (funcionarios públicos, dirigentes empresariales, sindicales y académicos) entre el 6 y el 11 de Julio del año 2009. El informe fue presentado en Lima a funcionarios, públicos así como a representantes de trabajadores y de empleadores en el mes de diciembre de 2009. En Julio del presente año 2010 se elaboró la actual versión revisada del informe final a efectos de incorporar los acontecimientos ocurridos en el CNTPE en el año en curso.

Como se acaba de mencionar, las experiencias de diálogo social en el Perú examinadas en este informe son la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza, el Acuerdo Nacional y el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. El hecho de seleccionar estas experiencias no implica desconocer la importancia de otras como fue, por ejemplo, el Consejo Nacional del Trabajo instalado por el Ministro de Trabajo Grados Bertorini durante el segundo Gobierno presidido por Fernando Belaunde en la primera mitad de la década de los ochenta. Si se ha seleccionado solo a las tres experiencias mencionadas es porque son las más recientes y las que aun tienen vigencia.

La versión final del informe que aquí se presenta incorpora los comentarios de los funcionarios, empleadores y trabajadores peruanos que asistieron al seminario en el que se presentó la versión preliminar del informe, el 1 de diciembre del 2009 en Lima.

B. La definición de diálogo social aquí utilizada

Hay muchas definiciones de lo que es y de lo que implica el diálogo social, la concertación social, el pacto social, etc. Muchas de las diferencias tienen una base metodológica, pero otras obedecen a diferencias ideológicas y conceptuales.

Dado que en este informe es especialmente importante el diálogo y la concertación que se lleva a cabo en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), una institución de carácter tripartito, se utiliza aquí básicamente la definición de diálogo social tripartito utilizada por la OIT¹.

“No hay un consenso general sobre la definición de diálogo social, existiendo una gran variedad de términos utilizados. La OIT tiene una definición amplia, que refleja una extensa variedad de procesos y prácticas que se encuentran en distintos países. Según esa definición, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales.

Este concepto comprende desde el proceso más básico, el intercambio de información, hasta las negociaciones macrosociales o concertación social y la negociación colectiva –una de las formas más extendidas de diálogo social– pasando por la consulta. Aunque no conlleva la facultad para tomar decisiones, esta puede surgir como resultado de dicho proceso.

En este marco conceptual, el diálogo supone la manifestación de opiniones y visiones. En tanto ellas sean diferentes o contradictorias, el diálogo puede adquirir la condición de proceso en busca de avenencias. A su vez, lo social del diálogo deriva del ámbito colectivo de los intereses comprometidos, del carácter colectivo de la representación de los dialogantes y del ámbito colectivo de radicación de sus resultados. Por lo tanto, el diálogo social comprende un intercambio de información acerca de visiones, aspiraciones y proposiciones de quienes participan en él respecto de las materias objeto de ese intercambio. También puede comprender consultas (facultativas u obligatorias) a los participantes acerca de su opinión respecto de lo informado, o la búsqueda de acuerdos o compromisos mediante negociaciones entre las partes (concertación social). Existen entonces tres intensidades básicas del diálogo social: información, consulta y negociación.

En cada una de ellas existen modalidades que dan diversa fisonomía a las manifestaciones del diálogo, en tanto proceso formal e institucionalizado o informal y ad-hoc; de carácter permanente o transitorio u ocasional: en niveles centralizados (nacionales, regionales, intersectoriales, interprofesionales sectoriales, profesionales) o descentralizados (de empresa); monotemático o pluritemático; bipartito, tripartito o multipartito. Estas modalidades no son excluyentes y pueden presentarse en forma simultánea o constituir una combinación de dos o más de ellas”.

En el caso de las experiencias de diálogo social en el Perú que se examinan en este informe, se trata de un diálogo macrosocial (y por tanto, sin relación con procesos microsociales como puede ser la negociación colectiva a nivel de empresa o de rama, que requiere de técnicas de negociación muy distintas a las de una negociación macrosocial), de carácter multipartito –salvo el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo que es tripartito– institucionalizado, permanente, centralizado, multitemático y orientado a lograr acuerdos en materia de los distintos temas sobre los que se dialoga, por lo que también pueden ser consideradas como experiencias no solo de diálogo sino también de concertación social.

¹ Diálogo social institucionalizado en América Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú. OIT. Documento de trabajo n° 207. Lima, Perú, 2005.

C. La justificación de la teoría política acerca de la necesidad del diálogo y la concertación social

Una de las características de los regímenes democráticos es que en ellos casi nunca es posible una relación directa y exclusiva entre el Estado y los integrantes de la sociedad (eso queda reservado para los regímenes populistas y autocráticos o para las monarquías absolutistas, donde el caudillo de turno o el rey absolutista es el padre de todos y se relaciona directamente con “todos” sus “hijos” o súbditos). Por ello, es propio de los regímenes democráticos la existencia de mecanismos de intermediación entre el estado y la sociedad; intermediación en la que intervengan los representantes de organizaciones políticas y/o sociales que la sociedad ha creado y a cuyos representantes ha designado o elegido.

La razón por la cual la sola relación directa y exclusiva entre el estado y la sociedad no es posible en democracia y por la que se requieren mecanismos de intermediación es que al estar la sociedad compuesta de diferentes grupos sociales cada uno de ellos con intereses colectivos que pueden ser no contrarios a los de los demás grupos, pero sí diferentes, y al ser, por definición escasos los recursos destinados a financiar los bienes públicos que la población demanda y consume², el estado debe negociar con los distintos grupos la forma de distribuir esos recursos para los bienes públicos tomando en cuenta los intereses de todos y sin excluir a ningún grupo social, aun cuando, precisamente por la escasez de recursos, no sea posible darle “todo a todos” sino más bien “distribuir todo entre todos, de la manera más equitativa posible”.

A este respecto, en un reciente documento de la Organización de Estados Americanos (OEA) y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se señala: “En toda sociedad existen fuertes desigualdades y asimetrías de poder. En América Latina, esas desigualdades se reflejan en la pésima distribución del ingreso. En las últimas décadas, el 10% más rico de la población ha recibido, en el promedio de la región, el 37% del ingreso. Esta proporción es casi tres veces la que ha recibido el 40% más pobre (poco más del 13% del ingreso). Esta desigualdad económica se refleja en otras formas de desigualdad, entre las que destaca la desigualdad en el acceso al poder, un hecho que a veces se deja de lado al analizar los desbalances políticos regionales. Tal concentración de poder, a su vez, puede acrecentar la desigualdad económica” (PNUD-OEA 2009).

Es esta necesidad política de la existencia de mecanismos de intermediación entre el Estado y los miembros de la sociedad la que justifica la existencia del diálogo social como un mecanismo esencial y necesario del sistema democrático.

En el documento ya mencionado de la OEA y el PNUD se señala: “Un instrumento importante para la democratización del debate económico es la institucionalización de plataformas de diálogo económico y social donde todos los actores sociales, y no solo los principales grupos económicos, discutan abiertamente y, en conjunto, ayuden a generar acuerdos sobre la agenda del país³”.

Otra interpretación un poco diferente a la anterior sobre la necesidad política de los mecanismos de intermediación social es la que plantea Denis Sulmont, para quien “la concertación social constituye un canal de regulación intermedio entre el intervencionismo estatal y el mercado. Se sitúa en el plano de la coordinación entre el Estado y la sociedad civil. Remite a los espacios de organización y de acción autónoma de ciertos sectores sociales e instituciones importantes para el desarrollo económico y social. Supone ciudadanos activos y organizados. La capacidad de

² “Un Bien Público es aquel que es asequible a todos los consumidores sin distinción, una vez que el mismo ha sido producido, e independientemente de quien haya participado en su provisión –es decir, es un bien cuyo consumo no es exclusivo de nadie–, y cuando, además, el consumo de ese bien por parte de un individuo o grupo de individuos no impide que el mismo pueda ser consumido también por el resto de las personas –es decir, no hay rivalidad por su consumo–. Por ello, un Bien Público es aquel cuyos beneficios ni son exclusivos ni son rivales”. Daniel Martínez. ¿Es el trabajo un bien público global?. Setiembre 2008.

³ Ibidem, página 38.

concertación de los interlocutores depende no solo de su poder económico y político, sino de su credibilidad y legitimidad social⁴ (su representatividad, si se utiliza la interpretación anterior).

Sin embargo, ni la eficacia de los mecanismos de intermediación ni una sólida representación social son objetivos fáciles de lograr. Los mecanismos de intermediación pueden volverse estériles si, por ejemplo, la organización representativa de un determinado grupo social que disponga de suficiente poder político o económico asume posiciones intransigentemente *corporativistas* (como ocurre en algunos países con determinados colectivos de funcionarios públicos o con determinados grupos económicos monopólicos u oligopolios), de forma tal que dicho grupo pone en práctica una filosofía no de “distribuir todo entre todos, de la manera más equitativa posible” sino de “para mi todo lo que exijo y para los demás el resto”. Esto es frecuente en el diálogo social entre el gobierno y determinadas organizaciones de profesionales que trabajan para el estado o entre el gobierno y grupos empresariales que controlan sectores claves como, por ejemplo, el transporte público o el transporte aéreo.

Los mecanismos de intermediación también se pueden volver inútiles (con el lógico efecto perjudicial para el funcionamiento del sistema democrático) si quienes tienen el poder en el Estado recurren a estos mecanismos coyunturalmente y solo cuando les conviene políticamente hacerlo para “administrar” las consecuencias políticas, económicas o sociales de algún conflicto político o social específico.

La solidez de la representación, por su parte, tampoco está exenta de dificultades. Así, en sociedades con un bajo grado de desarrollo de la institucionalidad de la sociedad civil o de las organizaciones políticas, es frecuente escuchar que tales o cuales organizaciones no representan más que a pequeños grupos que defienden intereses corporativos (los grandes empresarios o los trabajadores solo sindicalizados o solo los funcionarios públicos, etc.); críticas al grado de representatividad que en muchas ocasiones en vez de canalizarse hacia propuestas para ampliar y mejorar la institucionalidad social o política derivan más bien hacia una negación de la validez de los procesos de intermediación misma.

Otro elemento que afecta a la representatividad y al propio funcionamiento de los mecanismos de intermediación es, en ocasiones, la debilidad del sistema de partidos políticos, bien porque su “volatilidad” sea grande (aparecen y desaparecen partidos políticos en muy pequeños periodos de tiempo), bien porque su inserción en la sociedad sea muy baja.

Estos y otros problemas que afectan a los mecanismos de intermediación y a la representación política y social podrían estar presentes, total o parcialmente, en las diferentes experiencias de diálogo social en el Perú, de modo que identificarlas será condición necesaria para hacer propuestas que conduzcan a un diálogo y a una concertación social que permita que los recursos del país destinados a financiar bienes públicos se distribuyan entre todos los sectores sociales con el mayor grado de equidad posible.

Es en esta perspectiva que a continuación se examinan las tres experiencias de diálogo social a las que se ha hecho referencia anteriormente.

⁴ Denis Sulmont. La concertación socio-laboral en el Perú (pagina 10). Universidad Católica del Perú. Maestría de Relaciones Laborales. Lima, diciembre 2006.

D. El diálogo social en el Perú

El orden en el que se examinan las tres experiencias de diálogo social en el Perú que han sido seleccionadas no significan preeminencia alguna, sino que obedece a la fecha en que cada una se inició, comenzando por la más antigua⁵.

1. La mesa de concertación para la lucha contra la pobreza⁶

La Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza (MCLCP) fue creada el 18 de enero del 2001 mediante Decreto Supremo 01–2001–PROMUDEH (modificado y complementado por el D.S. 014–2001–PROMUDEH del mes de julio de ese año). “Se trata de un espacio de diálogo social en el que participan instituciones del Estado y organizaciones de la sociedad civil para llegar a acuerdos y para coordinar acciones que permitan luchar eficazmente contra la pobreza en cada región, departamento, provincia y distrito del Perú”.

La existencia de las Mesas Regionales de Concertación para la Lucha contra la Pobreza fue reconocida por la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, Ley 27867, de mayo del 2003, cuya octava disposición final se refiere al funcionamiento de este espacio de concertación y señala que *“Las Mesas de Concertación para la Lucha contra la Pobreza seguirán cumpliendo las mismas funciones que les han sido asignadas respecto a las políticas sociales por el Decreto Supremo N° 001–2001–PROMUDEH –modificado por el Decreto Supremo N° 014–2001–PROMUDEH–, al que se le otorga fuerza de ley”*.

La MCLCP está integrada por:

- El Presidente del Consejo de Ministros o su representante.
- El Ministro de Salud o su representante.
- El Ministro de la Presidencia o su representante.
- El Ministro de Educación o su representante.
- El Ministro de Agricultura o su representante.
- El Ministro de la Mujer y el Desarrollo Social o su representante.
- El Ministro de Trabajo y Promoción Social o su representante.
- El Ministro de Transportes y Comunicaciones o su representante.
- El Ministro de Vivienda y Construcción o su representante.
- El Ministro de Economía y Finanzas o su representante.
- El Ministro de Justicia o su representante.
- El Ministro de Energía y Minas o su representante.
- El Ministro de la Producción o su representante.
- Cinco representantes de las organizaciones sociales del país.
- Dos representantes de los organismos no gubernamentales (ONGs).
- Tres representantes de las municipalidades.

⁵ El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo es el más reciente de los mecanismos de intermediación, si bien su antecedente, el Consejo Nacional de Trabajo, se remonta a principios de la década del ochenta.

⁶ Tomado de la información que se presenta en la página web de la MCLCP.

- Dos representantes de las iglesias e instituciones confesionales registradas en el país.
- Dos representantes de los organismos de cooperación internacional en materia de lucha contra la pobreza con sede en Perú.
- Un representante de las entidades empresariales.

El Defensor del Pueblo está invitado a integrar la Mesa o a designar a un representante ante ésta, el cual participa con voz y voto en las reuniones que considere conveniente

En mayo de 2001 la MCLCP publicó la “Carta social: compromiso por el desarrollo y la superación de la pobreza” en la que se presentan las “orientaciones, instrumentos y compromisos institucionales de largo plazo, que deben servir de guía a las acciones del conjunto de los actores públicos y privados, con la finalidad de incrementar la cobertura, eficiencia y calidad de la acción de desarrollo y lucha contra la pobreza”.

A partir de la Carta Social y en base a los Decretos Supremos que crearon a la MCLCP, esta definió los siguientes objetivos institucionales:

- Concertar las políticas sociales en una perspectiva de desarrollo humano con enfoque de equidad y de género.
- Lograr mayor eficiencia en la ejecución de los programas comprendidos en la lucha contra la pobreza.
- Institucionalizar la participación de la ciudadanía en el diseño, toma de decisiones y fiscalización de la política social del Estado.
- Maximizar la transparencia e integridad en la gestión de los programas de lucha contra la pobreza.

Para lograr estos objetivos la Mesa se propone las siguientes tareas centrales:

- Promover un diálogo nacional para alcanzar la articulación coherente de los esfuerzos del Estado, Sociedad Civil y el Sector Privado destinados a la lucha contra la pobreza.
- Establecer los mecanismos de coordinación entre los sectores del Gobierno y de éstos con la Sociedad Civil, para lograr la transparencia, eficiencia y sistemas de información veraz y oportuna sobre la inversión social pública, en el marco de los objetivos sociales establecidos.
- Servir de espacio de coordinación para evitar la superposición de programas de ayuda social, para alcanzar una racional y oportuna utilización de los recursos comprometidos, y definir prioridades geográficas o temáticas para la asignación de los recursos.
- Servir de instancia de consulta para la formulación de planes nacionales, departamentales y locales referidos a políticas de desarrollo y promoción social, así como para la definición de las prioridades presupuestales.

Para desarrollar estas tareas, la Mesa adoptó una estructura descentralizada con instancias de nivel nacional, regional (26 mesas regionales o departamentales) y local (distrital y provincial).

Posteriormente, y también en el marco de la Carta Social del año 2001, la MCLCP formuló en diciembre de 2003 el documento “Desarrollo humano y superación de la pobreza”, en el que se plantea la necesidad de garantizar:

- Un enfoque integral que articule los objetivos económicos con los objetivos sociales.
- La participación de la sociedad en la toma de decisiones del Estado en sus niveles nacionales, regionales y locales.
- El acceso universal a servicios básicos de salud, educación de calidad y condiciones para un empleo digno.

- Una actitud prioritariamente preventiva para evitar la pérdida de capacidades humanas, en particular protegiendo del daño a la primera infancia, asegurando el mantenimiento de los activos comunales y apoyando la generación de oportunidades económicas.

En el año 2005, la MCLCP aprobó otros dos documentos importantes para la acción coordinada de las organizaciones integrantes de la Mesa: el Código de ética y las Orientaciones de organización y funcionamiento.

La pobreza se ha reducido en el Perú durante los últimos años. Los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) indican que en el año 2004 el porcentaje de la población peruana que vivía en condiciones de pobreza (medida a partir de la línea de pobreza) era el 48.7%, bajando ese porcentaje a 39.3% en el año 2007.

¿Cuánto de esta disminución de la tasa de pobreza se debe a la acción coordinada de las instituciones como resultado de la acción de la MCLCP y cuanto se debe a la propia dinámica de crecimiento de la actividad económica y del empleo? ¿Cuánto de la disminución de la pobreza se debe también a las remesas de los emigrantes?

Muy posiblemente todos estos factores (crecimiento económico, empleo e ingresos laborales, remesas y concertación de políticas y programas) hayan incidido en la reducción de la pobreza sin que sea posible determinar con exactitud cuanto de esa reducción se debe a uno u a otro factor. De lo que no cabe duda es que la existencia y la acción de la Mesa son positivas a efectos de la reducción de la pobreza.

Lamentablemente, la información proporcionada al consultor por muchas de las personas entrevistadas en Lima indicaba que la Mesa atraviesa actualmente por una etapa de cierta languidez en su accionar. Si así fuera, será responsabilidad del Gobierno y de las instituciones sociales que la integran devolverle la vitalidad que tuvo en sus años iniciales, para contribuir así a la progresiva eliminación de la pobreza y de la extrema pobreza en el Perú

2. El acuerdo nacional

2.1. Antecedentes

Mediante Decreto Supremo N° 105–2002–PCM de octubre del año 2002 el Gobierno del Perú institucionalizó al Foro del Acuerdo Nacional, antes llamado Foro de Gobernabilidad, como instancia de promoción del cumplimiento y seguimiento del Acuerdo Nacional.

Mediante el mismo Decreto Supremo nombró al Presidente de la República como Presidente del Acuerdo Nacional, y estableció que el Foro del Acuerdo Nacional es presidido por el Presidente de la República y en su ausencia preside el Presidente del Consejo de Ministros.

El mencionado Decreto Supremo establece que son objetivos del Acuerdo Nacional:

1. Servir eficazmente a la transición democrática, promoviendo el diálogo nacional para luchar contra la pobreza, elevar la competitividad del Perú y construir un Estado al servicio de las personas.
2. Ofrecer al país la estabilidad necesaria para crecer con equidad social, en democracia y en justicia social.
3. Crear una visión común del país a futuro.
4. Crear e institucionalizar una cultura de diálogo democrático.
5. Crear consensos que nos permitan administrar las divergencias.
6. Generar crecimiento económico

Son miembros del Foro del Acuerdo Nacional, las organizaciones que suscribieron el mismo; esto es: la Presidencia de la República, la Presidencia del Consejo de Ministros, los Partidos Políticos

con representación parlamentaria (con excepción del Partido Nacionalista, creado posteriormente), la Conferencia Episcopal Peruana, el Concilio Nacional Evangélico del Perú, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas, la Sociedad Nacional de Industrias, la Confederación General de Trabajadores del Perú (que posteriormente se retiró del Acuerdo Nacional), la Mesa de Concertación para la Lucha Contra la Pobreza y la Coordinadora Nacional de Frentes Regionales.

El Acuerdo Nacional cuenta con una Secretaría y un Comité Coordinador. Este último es la instancia permanente del Foro del Acuerdo Nacional y está integrado por un representante de los partidos políticos, uno de las organizaciones de la sociedad civil, uno del gobierno y uno del Comité Consultivo. El cargo es rotativo, con una duración de tres meses.

Cuenta, además, con un Comité Técnico de Alto Nivel integrado por personalidades nacionales y extranjeras, así como con un Comité consultivo y un Comité Ministerial

2.2. Los logros del Acuerdo Nacional

El Acuerdo Nacional ha logrado al menos dos resultados realmente importantes. El primero fue la aprobación consensuada de treinta y una (31) políticas de estado en marzo de 2002, agrupadas en torno a cuatro (4) grandes temas: 1) Democracia y Estado de Derecho; 2) equidad y justicia social; 3) competitividad del país; 4) Estado eficiente, transparente y descentralizado.

La política de estado decimocuarta, referida al “acceso al empleo pleno, digno y productivo”, se presenta en el Anexo n° 2 de este informe y en ella se establecen acuerdos para concertar la acción del estado, la empresa privada y las organizaciones sindicales, promover la formalización de las empresas informales, apoyar a las MYPES incluyendo un régimen laboral especial transitorio (que luego se convertiría en definitivo con el Decreto Ley 1860), capacitación laboral, desarrollo de los sistemas de información y, muy especialmente, defensa de derechos fundamentales de los trabajadores, como libertad sindical, no discriminación, etc.

Posteriormente, en enero del año 2005, los integrantes del Acuerdo Nacional firmaron un “Pacto de mediano plazo por la inversión y el empleo digno” (ver Anexo n° 3) en el que se estableció:

- 1) Las condiciones de entorno para la inversión y el empleo digno
 - a) Crecimiento sostenido, estabilidad macroeconómica, equilibrio fiscal y monetario
 - b) Estabilidad política, social, jurídica, regulatoria, seguridad ciudadana y lucha contra la corrupción
- 2) Las políticas de estado para la promoción de la inversión y el desarrollo humano
 - a) Política de comercio exterior
 - b) Política de educación y formación
 - c) Política de desarrollo del mercado interno
 - d) Política de innovación, ciencia y tecnología vinculada a la competitividad
- 3) Las políticas específicas para aumentar la productividad y la competitividad
 - a) En materia de productividad y competitividad:
 - i. Fomento de la inversión productiva: especialmente en maquinaria y equipo en Micro, Pequeñas, Medianas y Grandes Empresas
 - ii. Promoción de cadenas productivas y de la asociación empresarial
 - iii. Política sobre remuneraciones y productividad
 - iv. Política de desarrollo de infraestructura
 - b) En materia de desarrollo institucional:

- i. Fortalecimiento y ampliación de las instancias gremiales y de diálogo y concertación
 - ii. Desarrollo del mercado de capitales y ampliación de la cobertura del crédito formal
 - iii. Promoción de la competencia
 - iv. Eliminación de barreras administrativas y fomento a la titulación
- c) En materia de desarrollo Regional y Local:
- i. Institucionalidad y recursos para el desarrollo descentralizado
 - ii. Competitividad en base a las potencialidades locales
- d) Desarrollo Agropecuario mediante la formación de una alianza estratégica para el desarrollo agrario, entre el Estado, los empresarios y los gremios organizados

Para hacer el seguimiento de la implementación del Pacto se creó un grupo multidisciplinario de expertos independientes. La evaluación debe efectuarse semestralmente y ser puesta en conocimiento de la opinión pública.

2.3. La situación actual del Acuerdo Nacional

Todos los entrevistados coincidieron en que, a pesar de sus logros, el Acuerdo Nacional languidece. Las razones pueden ser varias y no necesariamente excluyentes.

En primer lugar, las políticas de Estado acordadas y los compromisos asumidos en el Pacto por la inversión y el empleo no se han concretado en medidas de política que permitan que las políticas acordadas se implementen. Dicho de otra manera, las políticas de corto plazo adoptadas por el Gobierno de Alejandro Toledo y de Alan García Pérez no se enmarcaron, como método de decisión y de gestión política, en las Políticas de Estado y Pactos firmados en el marco del Acuerdo Nacional.

En relación con esta posible causal, algunos de los entrevistados consideran que el problema es que en el Acuerdo Nacional solo se conciertan políticas de largo plazo y tanto el Gobierno como los empresarios están más interesados en el corto plazo. En última instancia, se dice, el largo plazo lo determinará la economía mundial y los mercados.

Por otra parte, algunos de los entrevistados coincidieron en afirmar que al Gobierno actual no le interesa el Acuerdo Nacional, ya que es él, el Gobierno, el único que decide sobre las políticas públicas a seguir y la única concertación aceptable para él en este campo es la que se lleva a cabo entre los partidos políticos en el Congreso de la República. En este sentido, se considera que el Gobierno privilegia la relación directa con grupos sociales de base antes que instancias de intermediación como es el caso del Acuerdo Nacional.

Otro aspecto importante a considerar a la hora de analizar la actual languidez del Acuerdo Nacional es que en el mismo no participan hoy en día ninguna de las organizaciones políticas y sociales más activas en la oposición al Gobierno de Alan García Pérez: el Partido Nacionalista, la CGTP y los Frentes Regionales. ¿Se puede llegar a acuerdos nacionales sin la participación de estas instituciones? Obviamente que sí, pero la viabilidad de esos acuerdos será muy difícil sin su concurso.

Una evaluación de la implementación del Acuerdo Nacional hecha por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Julio del año pasado, 2008, llega a conclusiones similares a las aquí planteadas, al señalar lo siguiente:

“Se ha debilitado el vínculo con el Congreso de la República pues los representantes de los partidos políticos ante el AN ya no son congresistas en su mayoría. La fragilidad institucional e ideológica de los partidos políticos resta coherencia y relevancia al accionar de sus representantes ante el AN:

- Los niveles más altos del Poder Ejecutivo no parecen valorar lo suficiente el rol y potencialidades del AN.
- La gran cantidad de políticas de Estado (31) y la falta de priorización de algunas de éstas ya sea por su importancia para el desarrollo del país y/o por su afinidad con las metas gubernamentales, le resta efectividad e impacto a la labor de propuesta y seguimiento del Acuerdo Nacional”.

2.4. El dilema del Acuerdo Nacional

La pregunta que muchos de los entrevistados se hacen es si volverán las fuerza políticas y sociales del Perú a recurrir al Acuerdo Nacional o si dejaran que permanezca en la actual situación de languidez.

Si el Perú lograra sobrellevar bien la actual crisis económica y financiera global y si el conflicto social fuera de baja intensidad no habría muchas dudas de que el Gobierno no sentiría la necesidad de recurrir al Acuerdo Nacional, más aun visto su aparente desinterés actual de utilizar esta instancia de diálogo social. Por el contrario, si la conflictividad aumentara fuertemente tampoco habría dudas de que muchas miradas, incluida la del Gobierno, se volverían hacia el Acuerdo Nacional como la instancia en la que se podrían encontrar soluciones a esa conflictividad en aumento.

La cuestión es, por tanto, si esos dos supuestos ocurrirán; es decir, si Perú continuará en la senda del crecimiento a pesar de la crisis internacional y si la conflictividad social será baja o si ocurrirá lo contrario; es decir, que la conflictividad aumentará. El primero de los supuestos (crecimiento económico) es posible. Muchos analistas consideran que la economía peruana crecerá este año, e incluso los más pesimistas hablan de un crecimiento cero, pero no de recesión. El segundo supuesto (baja conflictividad social) parece mucho más difícil de cumplirse. De hecho, el próximo año 2010 habrá elecciones regionales y muchos analistas consideran que los candidatos a ocupar cargos regionales intentarán utilizar los conflictos sociales, regionales y locales, como parte de su estrategia electoral. En ese contexto es de esperar que los conflictos no solo no disminuyan sino que se acentúen. Si así fuera, la necesidad de un diálogo social sería mayor, al menos en la perspectiva gubernamental, y el Acuerdo Nacional podría volver a ser la instancia adecuada para ese diálogo.

Es decir, el dilema del Acuerdo Nacional podría ser que, a la vista de la actitud durante los últimos meses de las instituciones que lo integran, cuanto peor le vaya al Perú mayores serán las posibilidades de que el Acuerdo Nacional vuelva a ser una instancia de diálogo social útil, mientras que cuanto mejor le vaya al Perú menos necesaria sería esa instancia.

Todo ello podría suceder, a no ser que por parte del Gobierno, de los Partidos políticos y de las organizaciones sociales se retome la visión de la necesidad de políticas públicas socialmente consensuadas, en cuyo caso el diálogo social a través del Acuerdo Nacional sería una necesidad permanente. Sin embargo, la situación actual de desinterés por parte de unos y de alejamiento o no participación en el Acuerdo por parte de otros hace que se tenga ser un poco escépticos sobre esta posibilidad.

3. El consejo nacional del trabajo y promoción del empleo

3.1. Antecedentes

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo es un órgano consultivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (así lo establece el artículo 13° de la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, modificada por la Ley N° 28318) que constituye el escenario natural de diálogo socio laboral de conformación tripartita. En tal sentido, está integrado por las organizaciones sindicales y los gremios empresariales más representativos del país, así como, por funcionarios de Gobierno del más alto nivel como el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. También participa un cuarto grupo conformado por representantes de las organizaciones sociales vinculadas al Sector Trabajo.

Según el marco legal que lo regía hasta principios de 2009, el CNTPE tenía por objeto la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y protección social para el desarrollo nacional y regional.

Este Marco fue modificado en 2009 por la nueva LOPE, ya que en ella el CNTPE no es ni siquiera mencionado como tal. Las autoridades argumentaron que se trataba de un problema generado por un tecnicismo legal y que sería solucionado en el reglamento de la ley o mediante una norma legal específica.

Esto fue lo que ocurrió efectivamente mediante el Decreto Supremo N° 004–2010–TR de 20.04.2010 que aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ahí se establece:

Artículo 104.– Del Diálogo Social y la Concertación Laboral:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo promueve espacios de diálogo y concertación social y ejerce la coordinación con los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 105.– Del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo es un mecanismo de diálogo social y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y capacitación laboral, y de protección social para el desarrollo nacional y regional. Está integrado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo quien lo preside, y por las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores, así como por las organizaciones sociales representativas vinculadas a los Sectores del Ministerio.

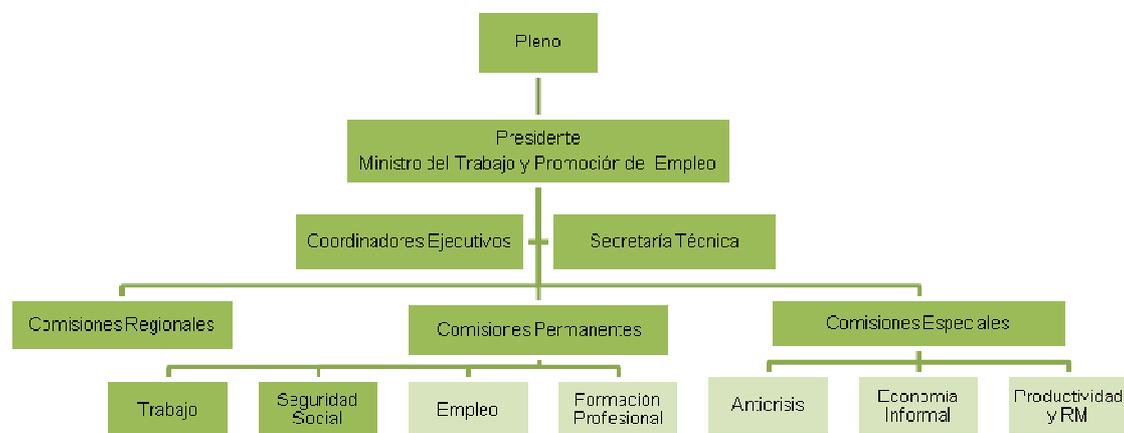
Artículo 106.– Funciones del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo

Son funciones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo:

- a. Concertar políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo, de capacitación laboral y de protección social para el desarrollo nacional y regional.
- b. Emitir opinión sobre los proyectos de normas legales que, en los temas de su competencia, tramite el Poder Ejecutivo o el Poder Legislativo.
- c. Elaborar, por propia iniciativa o a solicitud del Poder Ejecutivo, informes o estudios sobre políticas y normas legales en materia de trabajo, de promoción del empleo, de capacitación laboral y de protección social.
- d. Emitir opinión respecto de los asuntos que el Poder Ejecutivo o Poder Legislativo le sometan a consulta.
- e. Promover y realizar pronunciamientos, por iniciativa de los actores sociales, en temas de interés de los mismos.
- f. Establecer su régimen de organización y funcionamiento interno.
- g. Elaborar anualmente, dentro de los tres primeros meses de cada año, una memoria de sus actividades.
- h. Participar en la regulación de las remuneraciones mínimas.
- i. Vincularse con otros espacios de diálogo nacional e internacional, y con los consejos regionales creados o que pudieran crearse conforme a la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.
- j. Cualquier otra función que determine el propio Consejo en su estatuto, dentro del marco legal.

La estructura organizativa del CNTPE es la siguiente:

GRÁFICO II.49 ORGANIZACIÓN / PLATAFORMA BÁSICA



Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE (Silvia Cáceres).

3.2. Los principales logros del CNTPE

Desde su reactivación en el año 2001 cuando era Presidente de la República el Dr. Valentín Paniagua y Ministro de Trabajo el Dr. Jaime Zavala, el CNTPE ha tenido importantes logros. El primero de ellos es el haber logrado operar con relativa normalidad hasta hace unos pocos meses cuando se originó la crisis actual, al que se refiere el siguiente ítem. Esta normalidad en su funcionamiento fue mucho más importante si se tiene en cuenta que en los años anteriores a la reactivación del Consejo no había diálogo social alguno en el Perú, la libertad sindical estaba conculcada y el carácter autoritario del Gobierno de ese entonces no ayudaba a un entendimiento ni bipartito ni tripartito. Con el Consejo se recuperó una instancia de intermediación que facilitó el diálogo social, con los altibajos propios de procesos tan complejos como es la concertación y el establecimiento de acuerdos.

El segundo logro importante fue cuando durante el Gobierno del Dr. Valentín Paniagua el CNTPE acordó importantes modificaciones a la ley de relaciones colectivas de trabajo, las mismas que fueron asumidas por el Congreso de la República, el que modificó esas leyes laborales vigentes en ese entonces con la finalidad de adecuarlas a los Convenios Fundamentales de la OIT, levantando así la mayor parte de las observaciones que los órganos de control de la Organización le habían hecho a la legislación laboral del Perú.

Un tercer logro importante, aunque insuficiente, fue el acuerdo tripartito logrado en el CNTPE acerca de aproximadamente el 85% de los artículos del proyecto de Ley General del Trabajo (Perú nunca ha tendido un Código de trabajo que unifique y articule toda la legislación en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo, así como sobre condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo). Es cierto que no se llegó a un consenso sobre artículos referidos a temas especialmente importantes como la negociación por rama o el despido, y que estos temas no lograron tampoco el acuerdo en el Congreso de la República, pero lo avanzado sirve de base para continuar con el esfuerzo para que Perú tenga una única Ley General del Trabajo y muestra, además, el enorme potencial democrático del diálogo y la concertación social.

El CNTPE ha obtenido otros logros que, si bien no alcanzaron la importancia de los anteriores, sí son muy de tener en cuenta. Es el caso, por ejemplo, del consenso sobre el diagnóstico de la formación profesional (2003), sobre el diagnóstico del empleo en el Perú (2006), sobre la reforma del sistema de pensiones (2007), la caracterización y problemática de los trabajadores informales (2008) así como el acuerdo para ratificar el Convenio 144 de la OIT sobre consultas

tripartitas. (2008) y los lineamientos para aplicar políticas anti crisis (2009). También se llegaron a algunos acuerdos puntuales en materia de protección de la salud de los trabajadores.

3.3. La crisis generada tras el acuerdo sobre la Remuneración Mínima Vital

En Enero del año 2009, y en el marco de un debate en el CNTPE acerca de las propuestas de medidas *anticrisis* elaboradas por una Comisión Técnica del Consejo, los trabajadores solicitaron aplicar la “clausula gatillo”, un mecanismo de reajuste de la Remuneración Mínima Vital según el cual este debe ser reajustado al alza cuando la inflación real es mayor que la inflación proyectada. Resultado de ese debate, el CNTPE acordó un aumento de 27 soles en la Remuneración Mínima. Sin embargo, posteriormente, y ante una comunicación de varias organizaciones de MYPES de que esas empresas no estaban en capacidad de financiar el aumento, los representantes de los empleadores en el CNTPE modificaron su posición inicial defendiendo un aumento de 27 soles pero solo para las empresas de más de 100 trabajadores. Más tarde, en el mes de marzo, también el Gobierno (específicamente el Ministerio de Economía) se opuso al aumento. Como resultado de ello, el acuerdo de aumento salarial no se cumplió, y las Centrales sindicales abandonaron el CNTPE y, con ello, la discusión sobre la propuesta de medidas anti crisis.

Hasta diciembre de 2009 cuando presentó este informe en un seminario tripartito en Lima, las Centrales Sindicales no habían regresado al Consejo, aun cuando en el mes de mayo de ese año los empresarios habían vuelto a plantear a las Centrales el tema del aumento de la Remuneración Mínima Vital sin que se llegase a acuerdo alguno para destrabar la situación.

De igual forma, el entonces Ministro de Trabajo quiso convocar a una reunión del CNTPE para ver los temas que constituían la agenda de la sesión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo que se llevaría a cabo en el mes de Junio en la sede de la OIT en Ginebra, pero las centrales sindicales indicaron que no asistirían, por lo que la reunión no fue finalmente convocada.

La prácticamente totalidad de los representantes empresariales entrevistados por el consultor en mayo del 2009 estaban de acuerdo en que debía procederse a aumentar la Remuneración Mínima Vital en 27 soles tal como se acordó, si bien muchos de ellos seguían defendiendo que ese aumento no se debía aplicar a las MYPES, o cuando menos a las microempresas de 10 o menos trabajadores.

Los representantes sindicales, por su parte, señalaron que no regresarían al CNTPE hasta que no se cumpla el acuerdo de aumento salarial para todos los trabajadores, independientemente del tamaño de la empresa.

A pesar de la actitud de la dirigencia sindical en ese entonces, en abril del presente año 2010, tras una reunión con la Sra. Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo acordaron reintegrarse a las sesiones del CNTPE sin condicionar este regreso al aumento de la RMV. En mayo del año en curso se reunió el CNTPE por primera vez tras la crisis de 2009, pero sin llegar a acuerdos concretos en ningún tema específico. Es decir, el CNTPE se ha reactivado, cerrando la crisis del año 2009, pero en la práctica no parece haberse revitalizado.

3.4. Los problemas de fondo del CNTPE

La crisis desatada tras el incumplimiento del acuerdo sobre el aumento de la Remuneración Mínima Vital, no es sino un hecho más, el último, de una serie de hechos y problemas que denotan una crisis de fondo en la institución.

De las entrevista con los representantes gubernamentales, sindicales y empresariales hechas por el consultor surgen con cierta nitidez los siguientes siete problemas o limitaciones en el funcionamiento y en la eficacia del CNTPE, aunque sin duda puede haber más.

En primer lugar, existe lo que se considera un déficit de representación. No porque las instituciones que participan en el CNTPE no sean representativas, sino porque las personas entrevistadas consideran necesario que el universo de entidades representadas en el Consejo sea más

amplio. Se reclama sobre todo la participación de una representación de las organizaciones de las MYPES (aunque no se desconoce la dificultad derivada del hecho de que estas organizaciones sean muchas), de las centrales sindicales que no participan ahora (CTRP y otras), de la Presidencia del Consejo de Ministros y del Ministerio de Economía y Finanzas.

En segundo lugar, de nada serviría ampliar la participación de Ministerios y organizaciones en el CNTPE si no se resuelve el problema de que el Consejo obtiene muy pocos “productos” concretos y que cuando se logra alguno como es el caso del reciente acuerdo sobre ajuste de la Remuneración Mínima Vital este no se cumple.

Este problema puesto de relieve por empleadores y trabajadores entrevistados es relativizado por la dirección de la Secretaría Técnica del CNTPE, ya que considera que diversos consensos alcanzados en el Consejo fueron determinantes a la hora de la aprobación de algunas leyes y Decretos Supremos. Pese a ello, los interlocutores sociales han seguido insistiendo en que se alcanzaron pocos acuerdos y que, cuando se alcanzaron, en la mayoría de los casos no se llevaron a la práctica.

En tercer lugar, existe en las organizaciones que integran el CNTPE un debate interno sobre las funciones del Consejo. Sobre este asunto, realmente importante, fue muy gráfico el ejemplo puesto por uno de los entrevistados: “En el año 2008 se aprobaron sesenta (60) normas laborales, cuatro (4) de ellas muy relevantes. Ninguna de las 60 normas fue consultada al CNTPE”⁷. Es decir, el Consejo trata de llegar a acuerdos (con las dificultades ya mencionadas) pero mientras eso ocurre el Estado legisla y norma sin que el Consejo sea ni siquiera consultado. Todo ello lleva a muchos a pensar que quizás el Consejo debe ser replanteado para que asuma funciones nuevas. Una función de concertación que permita llegar a acuerdos vinculantes y otra función consultiva si es que se establece como obligación que el Gobierno y el Congreso soliciten la opinión del CNTPE sobre todo proyecto de norma laboral o que, sin ser laboral, incida en el campo laboral.

Este problema y el anterior se reducen a una sola pregunta, que es la que se hacen a sí mismos muchos de los integrantes del Consejo: ¿Para qué sirve el CNTPE? La respuesta que ellos mismos dan a su propia pregunta es que si el Consejo no experimenta una reorientación profunda, no servirá para nada o, en el mejor de los casos, para muy poco.

En cuarto lugar, la agenda del CNTPE ha sido siempre, o casi siempre, demasiado amplia. Esta es casi una constante en las instancias formales de diálogo social en América Latina. Hay una tendencia a creer que en ellas se “puede arreglar el mundo”, cuando, como la experiencia peruana lo demuestra, solo se pueden arreglar muy pocas cosas y, además, con mucha dificultad.

En quinto lugar, muchos representantes de las organizaciones que participan en el CNTPE manifestaron al consultor que la integración del Consejo en el Ministerio como un órgano consultivo del mismo (aunque, como se ha mencionado anteriormente, la nueva ley orgánica del Ministerio ni siquiera menciona la existencia del Consejo –sí de órganos consultivos–, algo que parece se querría solucionar en el reglamento de la ley o con la dación de una norma legal específica) y el hecho de que su presidente sea el Ministro de Trabajo le quita autonomía y eficacia al funcionamiento del Consejo, porque lo somete a los vaivenes de los cambios políticos gubernamentales. Como se detalla más adelante, muchos de los entrevistados desearían que el CNTPE fuese un órgano autónomo de derecho público y con una presidencia rotativa. Ello, más la obligatoriedad de ser consultado en todo proyecto de norma laboral, haría que el consejo adquiriese la importancia, la vitalidad y la eficacia de la que ahora carece.

En sexto lugar, hay problemas muy concretos de tipo operativo y de funcionamiento del Consejo. Uno de ellos es el escaso apoyo técnico que le brindan los órganos de línea del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Parece que para algunos Directores el Consejo es un organismo ajeno al Ministerio, a pesar de los reconocidos esfuerzos de coordinación que realiza la Secretaría

⁷ Uno de los entrevistados manifestó que el Congreso de la República sí había hecho consultas sobre un tema relacionado con la Seguridad Social.

Técnica del CNTPE a cargo de la Dra. Silvia Cáceres. Otro, la tendencia a que el pleno del Consejo derive los temas a Comisiones en las cuales la asistencia es muy baja y en muchas ocasiones con asesores que no tiene autorización de sus organizaciones para negociar sino solo para escuchar y opinar. Además, el funcionamiento de estas comisiones está afectado por la carencia que tienen las centrales sindicales de asesores técnicos más o menos permanentes.

Este último punto hace relación al problema de credibilidad que tendría el CNTPE, entendida esta falta de credibilidad como el insuficiente compromiso de algunos de sus miembros con el eficaz y eficiente funcionamiento del Consejo.

En sétimo lugar, si bien existen diez (10) Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE), la relación entre estos y el CNTPE es prácticamente inexistente. Si bien es obvio que los Consejos Regionales afrontan problemáticas regionales, la sinergia entre todos los Consejos – nacional y regional– debería ser una práctica mutuamente enriquecedora.

Este último punto lleva a otro sumamente difícil y delicado. ¿Es el Consejo Regional de Trabajo y Promoción del Empleo una de las instancias adecuadas para tratar la reivindicaciones de los Frentes Regionales? Si bien uno de los dirigentes empresariales entrevistados señaló que el diálogo con los Frentes Regionales corresponde únicamente a los Presidentes de los Gobiernos Regionales, parece difícil que en este diálogo no tenga que intervenir el Gobierno Nacional, al menos en situaciones que trasciendan las posibilidades de actuación del Gobierno regional ya que gran parte de los problemas del Perú son problemas de carácter redistributivo y no pueden ser solucionados a nivel exclusivamente regional. Sin embargo, sea cual sea el nivel de intervención del Estado peruano en el diálogo regional, cabe preguntarse si a los CRTPE les corresponde algún papel en este proceso de diálogo regional. Sin duda que sí, ya que parte de los problemas que enfrentan las diferentes regiones tiene o una dimensión laboral o un impacto sobre el mercado de trabajo de la respectiva región, y por ello esos Consejos deberán prepararse para asumir esa responsabilidad y el CNTPE deberá estar en condiciones de asesorar a los Consejos regionales para que promuevan un diálogo social regional eficaz.

3.5. ¿Es necesario refundar el CNTPE?

La reactivación del CNTPE en abril del presente año 2010 no significa que la crisis del Consejo haya sido superada, ya que los problemas de fondo siguen sin haber sido resueltos. Como he señalado en un ítem anterior, el CNTPE se ha reactivado pero no revitalizado.

Quizás el término *refundar* sea excesivo, pero parece evidente por lo hasta aquí expuesto que el CNTPE debe ser, sino refundado, sí *repensado* en lo que a sus funciones, status jurídico, organización y funcionamiento se refiere.

En todo caso, ahora que el Consejo se ha reactivado, es muy aconsejable que los integrantes del Consejo, además de abordar los temas de una agenda restringida como la que se sugiere en el ítem siguiente, lleven a cabo una reflexión sobre los problemas de fondo del Consejo y sobre la mejor solución a esos problemas, siempre sobre la base de que el Consejo es necesario a la democracia peruana y de que debe ser defendido y revitalizado. Los resultados de esa reflexión requerirán bien refundar al Consejo bien solo reorientarlo y reorganizarlo, pero en profundidad.

3.6. Una agenda posible

Las personas entrevistadas por el consultor identificaron seis temas de una posible agenda del CNTPE. Se trata de los siguientes: 1) Ley General del Trabajo; 2) Formalización de las Unidades de producción informales; 3) formación de los trabajadores; 4) libertad sindical; 5) seguridad social y 6) pacto por el empleo.

Sin embargo, el enfoque con el que fueron planteados algunos temas difiere substancialmente dependiendo de que la propuesta venga de los trabajadores o de los empleadores.

Así, la inclusión del tema de la Ley General de Trabajo en la agenda del CNTPE provino exclusivamente de los trabajadores, sin que los representantes de los empleadores mostraran especial interés por la misma. Lo contrario ocurre con la propuesta de formalización de las unidades informales, ya que los trabajadores consideran que esta propuesta solo busca expandir a todos los trabajadores el actual Régimen Especial Laboral de las MYPES. Similar situación se crea con el tema de la libertad sindical, ya que los trabajadores lo plantean como tema de agenda porque señalan que cuando los trabajadores deciden formar un sindicato los promotores del mismo son inmediatamente despedidos, algo que niegan rotundamente los empleadores.

Por ello, de los seis temas enunciados solo tres podrían ser aceptados como parte de una agenda **consensuada** entre trabajadores y empleadores: formación de los trabajadores, seguridad social y empleo.

Falta saber si los trabajadores aceptarían una agenda tan acotada sin afrontar previamente lo que ellos consideran el grave problema de la violación sistemática de la libertad sindical.

De todos modos, es evidente que los tres temas que podrían integrar una agenda de consenso en el CNTPE son esenciales al desarrollo del país y a la resolución progresiva de la pugna distributiva. La formación profesional está directamente relacionada con la productividad y la competitividad. Estas dos últimas, en el marco de una cultura de cooperación entre trabajadores y empleadores, serían el motor de un crecimiento sostenido de los salarios reales. La seguridad social es la base del sistema de protección social de los trabajadores así como de los empleadores, y de las familias de ambos. El empleo por su parte, es, junto con los salarios, el núcleo de la política distributiva. Solo cuando la política *distributiva* de empleo y salarios no funciona es que se recurre como única solución a las políticas *redistributivas* basadas en gasto social focalizado. Estas últimas son importantes, pero sólo como complemento de la verdadera política distributiva, que es el empleo y el ingreso real de las personas.

E. Conclusiones

1. En relación a la mesa de concertación de la lucha contra la pobreza

La Mesa ha logrado desarrollar instrumentos que sin duda han sido útiles en el proceso de concertación de las estrategia y las acciones para luchar contra la pobreza o, cuando menos, podrán ser útiles en el futuro. Se trata básicamente de las guías estratégicas y metodológicas para las acciones públicas y privadas por el desarrollo y contra la pobreza, en gran medida enmarcadas en la Metas del Milenio formuladas por las Naciones Unidas.

Ello no quiere decir que la reducción de la pobreza observada en el Perú en los últimos años se deba exclusivamente al trabajo de la Mesa, ya que hay factores como el propio crecimiento de la economía y el empleo así como el gasto social, tanto público como privado, y las remesas de los emigrantes que también han contribuido a esa reducción. Aún así, el aporte de la Mesa tiene que haber sido positivo por más que no se lo pueda cuantificar.

Parecería, sin embargo, que la incidencia de la Mesa en la determinación de las políticas actuales anti pobreza y en la coordinación de las mismas ha perdido peso en los dos o tres últimos años. De ser así, será necesario evaluar las causas de este hecho y promover entre las instituciones integrantes de la Mesa un acuerdo político para superarlas.

2. En relación al Acuerdo Nacional

El Acuerdo Nacional ha obtenido importantes logros al alcanzar acuerdos y pactos, pero lamentablemente no se ha conseguido que el Gobierno diseñe y ejecute suficientes medidas concretas para implementar integralmente (quizás solo muy parcialmente) las políticas acordadas o pactadas.

De todos modos, y al igual que en el caso de la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza, un logro importante del Acuerdo Nacional es su propia existencia, ya que ello asegura, al menos por ahora, una instancia de diálogo social que contribuye y puede contribuir aún más a la gobernabilidad democrática del Perú.

Sin embargo, hay actualmente un cierto “desgaste” del Acuerdo Nacional debido a múltiples factores que van desde el deterioro de los partidos políticos hasta el, al menos aparente, desinterés gubernamental por el Acuerdo, pasando por algo realmente importante cual es la no participación en el Acuerdo de importantes organizaciones políticas y sociales que están en la oposición al gobierno de Alan García; no participación debida a que algunas de ellas nunca han estado en el Acuerdo y a que otras se han retirado del mismo.

Otro problema que parece afectar la capacidad de acción política del Acuerdo Nacional es la discusión sobre si se trata de una instancia para debatir, analizar y acordar sobre asuntos que tienen que ver sólo con el largo plazo o si, por el contrario, también debe afrontar asuntos de corto plazo. Al menos a nivel discursivo, el gobierno y algunas organizaciones consideran que se trata de una instancia de Diálogo Social en la que se deben tratar solo asuntos de largo plazo, mientras que para otras es una instancia apta para tratar temas tanto de largo como de corto plazo. Sin embargo, en el caso de los primeros, la práctica concreta del Gobierno y de esas organizaciones indica que lo que realmente se piensa es que los asuntos de largo plazo los determinará en su momento el mercado y el marco político internacional y que para que esa dinámica “largoplacista” sea favorable al país lo único que se requiere es aplicar ahora políticas correctas de corto plazo.

Lo anterior no es ajeno a lo que en la parte de análisis de este informe se ha denominado “el dilema” del Acuerdo Nacional. Si la situación social en los próximos meses fuese de una bajo nivel de conflictividad política y social entonces es posible que el Acuerdo Nacional siga siendo considerado innecesario por algunos de sus integrantes. Pero si la conflictividad fuese muy alta, entonces quizás el Acuerdo podría volver a ser una instancia adecuada para encontrar soluciones a los conflictos. Sin embargo, este dilema podría no presentarse si es que se vuelva a establecer un acuerdo político que le devuelva al Acuerdo su dinamismo inicial, independientemente de cual sea el grado de conflictividad social existente en el país.

3. En relación al Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo

El CNTPE ha obtenido importantes logros, tanto al consensuar modificaciones a la ley de relaciones colectivas de trabajo promulgada durante el gobierno de Alberto Fujimori como al llegar a un acuerdo de todos sus integrantes en relación a aproximadamente el 85% del articulado del proyecto de Ley General del Trabajo, así como otros logros de importancia.

Sin embargo, al igual que en el caso de la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza y del Acuerdo Nacional, quizás el mayor logro del CNTPE sea su propia existencia y el hecho de que se haya reunido regularmente, ya que ello ha permitido consolidar un espacio de intermediación entre el estado y la sociedad del trabajo que contribuye a la gobernabilidad democrática del Perú.

Lamentablemente, este positivo proceso de diálogo en el seno del CNTPE se vio interrumpido entre el primer trimestre del año 2009 y el primero del 2010 debido al no cumplimiento del acuerdo de aumento de la Remuneración Mínima Vital, ya que ello provocó que las Centrales sindicales suspendiesen su participación en el Consejo. Sin embargo, a pesar de que el acuerdo de ajuste de la RMV sigue sin aplicarse, las centrales se reintegraron al Consejo en Abril del presente año.

Con anterioridad a esta crisis que ha paralizado al CNTPE, el mismo ya enfrentaba problemas de carácter “estructural” que hacían pensar que tarde o temprano la crisis se produciría. Básicamente se trata de problemas en seis campos: la no participación en el Consejo de algunas importantes organizaciones de trabajadores y de micro y pequeños empresarios, así como del Ministerio de Economía y Finanzas; el carácter no vinculante de los acuerdos logrados en el Consejo y el hecho de que no exista obligación de consultarle cuando se formulan proyectos de ley y otras normas laborales; agendas de tema demasiado amplias; falta de autonomía del Consejo respecto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; insuficiente articulación del Consejo Nacional con los Consejos Regionales; problemas operativos específicos.

Un tema importante a evaluar es si los Consejos Regionales son instancias de intermediación útiles para fomentar un diálogo que busque solución a los problemas socio-laborales regionales, de modo que estos Consejos regionales contribuyan a solucionar conflictos sociales en el campo del trabajo.

Todo lo anterior, en especial la existencia de los problemas de fondo que han sido mencionados, lleva preguntarse si no será conveniente repensar la organización y funciones del CNTPE así como de los CRTPE.

Finalmente, bajo el supuesto de que es posible “repensar” el CNTPE, las entrevistas que el consultor sostuvo en Lima dejan claro que sería posible una agenda consensuada de pocos temas para ser tratados por el Consejo: formación profesional, seguridad social y empleo. Son temas sustantivos que se refieren a aspectos centrales de la problemática del país y en los que los avances que se pudieran lograr contribuirían de manera importante no solo al desarrollo nacional sino también a la progresiva resolución de la pugna distributiva.

4. Algunas posibles lecciones que aprender

La situación que atraviesan el Acuerdo Nacional y el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo llevan al autor de este informe a plantear algunas reflexiones sobre la institucionalidad democrática en el Perú; reflexiones de las que quizás sea posible extraer algunas lecciones a tener en cuenta para el futuro.

Es frecuente, en el Perú y en otros muchos países cuyo desarrollo institucional es un proceso al que aún le falta recorrer un cierto trecho para ser considerado como un desarrollo sólido, que cuando se “sale” de un régimen o gobierno autoritario (elegido democráticamente o no), el sistema político promueve la creación (o la reactivación) de instancias de intermediación entre el Estado y la sociedad como forma de desarrollar y consolidar el carácter democrático del nuevo gobierno no autoritario, contribuyendo así a la nueva gobernabilidad democrática. Así ocurrió con el Acuerdo Nacional y con el CNTPE en el Perú, o con los acuerdos de Bambito en Panamá en el año 1994 o con las instancias de diálogo en el Salvador tras los acuerdos de Esquipulas, entre otros casos en la región latinoamericana. Estas instancias e instituciones tienen una función específica: canalizar las energías de organizaciones sociales y políticas hacia la búsqueda de soluciones a problemas específicos, morigerando así el conflicto social generado o exacerbado durante el gobierno autoritario o durante un conflicto social. En este sentido, se trata de instituciones instrumentales o funcionales a la democracia o, si se quiere, de medios para avanzar en el camino de la gobernabilidad democrática.

Sin embargo, también es frecuente que una vez consolidado el gobierno democrático, el sistema político y el propio gobierno pierdan interés en el funcionamiento de estas instancias al considerar que, pasado el periodo de transición autoritarismo-democracia, el Gobierno y el Parlamento (el Congreso en el caso del Perú) son suficientes para asumir la responsabilidad de tomar

las decisiones propias de la gestión de gobierno y la elaboración de leyes y otro tipo de normas. Nadie duda de que esta responsabilidad les corresponda. Sin embargo, este desinterés hace que se pierda de vista que las instancias de intermediación no son sólo un medio para enfrentar coyunturalmente problemas de corto plazo, sino que, además, son un fin en sí mismas y que cumplen una función en la gobernabilidad democrática que tiene su justificación en los argumentos presentados en el capítulo III de este informe, más aun si los partidos políticos son débiles y si instituciones como el Parlamento sufren de un cierto descrédito social (lo que no necesariamente tendría que ocurrir en el Perú). Es decir, las instancias de intermediación como el Acuerdo Nacional y el CTPE son por sí mismas necesarias a la democracia, aunque sus logros en el corto plazo puedan haber sido magros a juicio de algunas de las organizaciones que las integran. Esta es algo que no debería perderse de vista, más aun después de dos decenios –los ochenta y los noventa– en los que el terrorismo primero y una gestión gubernamental autoritaria después, dejaron tantas lecciones que aprender.

En el caso del Perú, además, la existencia misma de estas instancias de intermediación es necesaria no solo por sí misma y, también, por ser un medio para, en una perspectiva de gobernabilidad democrática, encontrar solución a los conflictos de corto plazo sino que, además, es extremadamente importante en una perspectiva de largo plazo. No es un secreto que la razón última de muchos de los principales conflictos sociales que el país enfrenta ahora y que ha enfrentado en el pasado es la pugna distributiva entre sectores sociales y entre regiones. La participación de la sociedad –de las organizaciones sociales– en la resolución de esta pugna es esencial, y esa participación, que se puede canalizar a través de múltiples vías, encuentra en instituciones como el Acuerdo Nacional y el CNTPE una instancia adecuada y que, además, ya existe y ha probado su eficacia en determinados momentos de la vida nacional.

Todo lo anterior debería ser justificación suficiente para intentar alcanzar un acuerdo político que permita revitalizar y reposicionar al Acuerdo Nacional y al CNTPE, aun cuando la organización y las funciones de ambas instituciones, en especial la segunda, deban ser repensadas a efectos de hacerlas lo más eficientes y eficaces posibles.

F. Recomendaciones

En base a las conclusiones generales anteriormente formuladas se presentan aquí algunas recomendaciones que podrían contribuir a revitalizar las tres instancias de intermediación y representación analizadas.

1. En relación a la Mesa de Concertación de la Lucha contra la Pobreza

Resulta recomendable que las instituciones integrantes de la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza procedan a evaluar si la misma está desarrollando todo el potencial del que es capaz y, en base a los resultados de dicha evaluación, adopten las medidas que pudiesen resultar necesarias para que la Mesa pueda hacer aportes cada vez más sustantivos a las políticas, estrategias y programas de lucha contra la pobreza en el Perú.

2. En relación al Acuerdo Nacional

El Acuerdo Nacional requiere de un acuerdo político entre sus integrantes para sacarlo de su actual ostracismo y para reubicarlo políticamente en el contexto actual del Perú; un país que ha tenido un alto crecimiento de la actividad económica y del empleo así como una importante reducción de la pobreza, pero con un déficit distributivo a nivel social y territorial y, por ello, con un aumento de la conflictividad social liderada por reivindicaciones regionales. Lo ideal es que en este acuerdo político también participen las organizaciones políticas y sociales de la oposición que, por una u otra razón, no están actualmente en el Foro del Acuerdo Nacional.

Solo si este acuerdo político se produce, el Acuerdo Nacional tendrá perspectiva de futuro. Para impulsar dicho Acuerdo, muy posiblemente la iniciativa negociadora que pudieran desarrollar las Iglesias integrantes del Foro del acuerdo Nacional sería muy importante, una vez más.

3. En relación al Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo

Una vez que ya se ha reactivado el CNTPE pero no revitalizado, es recomendable que sus integrantes, a la vez que acuerden una agenda restringida de temas a debatir (y aquí se ha sugerido tres temas consensuados que resultan de las propuestas de las personas entrevistadas por el consultor), se aboquen a pensar en cual sería la organización y funciones más adecuadas para elevar la eficacia y eficiencia del Consejo. En el análisis y en las conclusiones presentadas en los capítulos anteriores de este informe se ha sugerido seis áreas problemáticas que deberían ser abordadas por los integrantes del Consejo.

En este contexto, también debería “repensarse” la función, la organización y el funcionamiento de los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

En este proceso de “relanzamiento” y reorientación del CNTPE, la CEPAL podría aportar asistencia técnica específica a través del Programa de cooperación CEPAL–AECID, “Políticas e Instrumentos para la Promoción del Crecimiento en América Latina y el Caribe”, Componente “Política macroeconómica y mercado laboral”.

Finalmente, y en relación al conjunto de las instancias de intermediación social existentes en el Perú, es necesario que tanto el Estado como los interlocutores sociales impulsen una campaña de divulgación de las virtudes del diálogo e, incluso, que se incorpore este tema en la currícula educativa de la juventud peruana, tal como ya sucede en países como Argentina y Bolivia, entre otros muchos.

Anexos

Anexo N° 1

Documentos consultados

- Acuerdo Nacional. “31 políticas de Estado”. Lima, Perú. Marzo 2002.
- _____ “Pacto de mediano plazo por la inversión y el empleo digno”. Lima, enero 2005.
- Cáceres, Silvia. El caso de Perú: Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Taller tripartito sobre el fortalecimiento de los Consejos de Diálogo Social. San Jose de Costa Rica, Junio 2010.
- Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del empleo. “Desempeño del Mercado Laboral en el Perú”. Lima, (2008).
- _____ Plan Operativo Institucional 2008 del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Informe actualizado (2008).
- _____ Posición del Sector Trabajo sobre el Proyecto de Ley General de Trabajo (2006).
- _____ “Diagnóstico de la Formación Profesional en el Perú” (2001).
- Grossi, María y Dos Santos, Mario. La concertación social: una perspectiva sobre instrumentos de regulación económico–sociales en procesos de democratización. Escenarios alternativos. Crítica & Utopía n° 9.
- Lara, Bernardo y Meller, Patricio. Clasificación de instituciones de concertación social. Trabajo y equidad. Consejo Asesor Presidencial. Santiago de Chile, 2004
- Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza. “Carta Social: compromiso para el desarrollo y la superación de la pobreza”. Lima, Perú, mayo 2001.
- _____ “Desarrollo humano y superación de la pobreza”. Diciembre 2003.
- OIT. Diagnóstico y propuesta de fortalecimiento del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Documento de Trabajo n° 196. Lima, 2005.
- _____ Diálogo social institucionalizado en América Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú. Documento de trabajo n° 207. Lima, Perú, 2005.
- _____ Las organizaciones sindicales en el Perú y el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (2001–2008). Edgardo Balbin Torres. ACTRAV. Lima, 2009.
- Organización de Estados Americanos (OEA) y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La democracia de ciudadanía. Una agenda para la construcción de ciudadanía en América Latina. Washington. 2009.
- PNUD. Evaluación de la Implementación del Acuerdo Nacional. Carlos E. Aramburú. Lima, Julio 2008.
- Sulmont, Denis. La concertación socio–laboral en el Perú. Universidad Católica del Perú. Maestría de Relaciones Laborales. Lima, diciembre 2006.

Anexo Nº 2

Décimocuarta política de estado: Acceso al empleo pleno, digno y productivo

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado: a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cauteleen los derechos laborales; d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.

Anexo N° 3

Pacto de mediano plazo por la inversión y el empleo digno

Nosotros, los abajo firmantes, integrantes del Acuerdo Nacional, en el marco de las Políticas de Estado ya aprobadas y en adición al Compromiso Político Social y Económico de Corto Plazo;

Con el propósito de pactar condiciones para el fomento decidido de la inversión y el logro de una estrecha asociación entre inversión y empleo digno, dentro de una Economía social de mercado;

Considerando que es necesario fomentar tanto la gran inversión nacional y extranjera, como la micro, pequeña y mediana inversión, como medio para generar empleo digno;

Considerando que el empleo digno es el trabajo de calidad en condiciones de libertad y equidad, en el cual los derechos son protegidos, cuenta con remuneración adecuada y protección social;

Considerando que la competitividad se apoya en el aumento de la productividad del trabajo, lo que supone tanto inversión como fuerza laboral de crecientes calidades, la superación de la precariedad en el trabajo y la reducción de la informalidad.

Nos comprometemos a:

Afirmar como objetivo nacional las inversiones y el empleo digno;

Hacer efectivo el liderazgo de los Gobiernos Nacional, Regionales y Locales en la promoción de inversiones y el empleo digno, construyendo alianzas estratégicas con el sector privado y la sociedad civil;

Fortalecer y ampliar los mecanismos de concertación para profundizar las relaciones de confianza entre los peruanos, y para prevenir y solucionar conflictos sociales, que faciliten el desarrollo de las inversiones actuales y futuras.

I. Condiciones de entorno para la inversión y el empleo digno

a) Crecimiento sostenido, estabilidad macroeconómica, equilibrio fiscal y monetario

- Alcanzar tasas de crecimiento sostenido de la economía no menores al 7% anual, que contribuyan a la reducción del sub-empleo a niveles del 25%.
- Elevar el ahorro interno y la inversión a niveles de por lo menos 25% del PBI y el de la inversión pública a 5% del PBI.
- Garantizar la estabilidad monetaria y la autonomía del Banco Central de Reserva.
- Asegurar el manejo responsable y coherente de los ingresos y gastos públicos tendiendo a eliminar en el mediano plazo el déficit fiscal.
- Incrementar la presión tributaria a niveles del 18% del PBI, fundamentalmente incorporando nuevos contribuyentes, reduciendo la evasión, la informalidad y el contrabando, eliminando exoneraciones existentes y restringiendo la aprobación de nuevas exoneraciones.
- Realizar una reforma tributaria que tenga un horizonte de por lo menos 10 años, adoptando una estructura básica de impuestos basados en criterios de equidad y progresividad, garantizando el pleno respeto a los derechos constitucionales y legales de los contribuyentes.
- Incorporar mecanismos que aseguren la competitividad internacional del Perú en la atracción de inversiones.

- Reducir el riesgo país y obtener el “grado de inversión”, a efectos de conseguir financiamiento en mejores condiciones.

b) Estabilidad política, social, jurídica, regulatoria, seguridad ciudadana y lucha contra la corrupción

- Fortalecer la institucionalidad democrática en el país y la independencia de los Organismos del Estado.
- Garantizar la Reforma Integral de la Administración de Justicia, en particular la predictibilidad de los criterios jurisdiccionales, el cumplimiento y la celeridad del debido proceso, y promover la aplicación de mecanismos alternativos para la solución de controversias.
- Garantizar mediante la acción normativa de todos los niveles del Estado la estabilidad jurídica y tributaria a efectos de facilitar la predictibilidad de los proyectos de inversión.
- Fortalecer el diálogo y la concertación social que asegure un clima propicio para la inversión, el salario digno, la calidad del trabajo y del ambiente en que se desarrolla, y el respeto de los derechos de los trabajadores y de la población involucrada en los proyectos.
- Fomentar la responsabilidad social y ambiental de las empresas.
- Fortalecer y respetar la autonomía del INDECOPI y de los Organismos Reguladores de los Servicios Públicos, para que realicen su labor con criterios exclusivamente técnicos y predecibles, que fomenten la ampliación de la cobertura de los servicios y velen por la competencia y los derechos de los consumidores.
- Implementar una política de seguridad ciudadana eficaz, dotando de recursos a las instituciones responsables.
- Promover una cultura de honestidad y transparencia en la administración pública y en la gestión privada estableciendo mecanismos efectivos que sancionen la corrupción.
- Fortalecer la presencia descentralizada del Estado favoreciendo el desarrollo de capacidades de los gobiernos regionales y locales, alentando la integración regional.

II. Políticas de Estado para la promoción de la inversión y el desarrollo humano

a) Política de comercio exterior

- Concertar una estrategia de negociación que priorice, de acuerdo a criterios de potencial productivo, complementariedad, competitividad y gradualidad, los países o bloques de países con los que se deben lograr acuerdos comerciales.
- Concertar la estrategia de promoción y desarrollo de oferta exportable competitiva.
- Concretar y armonizar en una agenda concertada de desarrollo, los planes nacionales, regionales y locales de exportación y competitividad, que permitan el aprovechamiento efectivo de los acuerdos negociados.
- Establecer y poner en ejecución con anticipación mecanismos de compensación para hacer frente a los efectos negativos de la apertura comercial

b) Política de educación y formación

- Incrementar el presupuesto de educación conforme a lo establecido en la décimo segunda política de Estado del Acuerdo Nacional, elevar el nivel tanto de educandos como de educadores, e instaurar sistemas adecuados de evaluación.
- Asegurar que el Sistema Educativo promueva el desarrollo integral de la persona humana, una cultura emprendedora y que vincule la formación de las capacidades humanas con su inserción en el mercado laboral.
- Fomentar la capacitación permanente y la reconversión laboral con políticas públicas y privadas facilitando la transformación productiva necesaria para la inserción competitiva en el mercado mundial.
- Capacitar a la población para aprovechar eficazmente las tecnologías de la información y comunicación.

c) Política de desarrollo del mercado interno

- Crear las condiciones para la inversión privada descentralizada priorizando el desarrollo de infraestructura.
- Promover una cultura de consumo de productos de calidad, en especial los hechos en el Perú, y valorar los productos autóctonos.

d) Política de innovación, ciencia y tecnología vinculada a la competitividad

- Promover la inversión en innovación, e investigación científica y tecnológica en las empresas así como en las universidades y organismos públicos competentes, y fortalecer los Centros de Innovación Tecnológica (CITES) de acuerdo a las potencialidades de cada región.
- Elaborar normas y reglamentos técnicos de uso obligatorio en el país, respetando el marco normativo de la OMC.
- Articular Estado, Universidad y Empresa a fin de vincular la investigación y el desarrollo tecnológico con las potencialidades de los sectores en los que se posee ventajas comparativas y competitivas.

III. Políticas específicas

Nos comprometemos también a impulsar y promover las siguientes políticas específicas:

A) Productividad y competitividad:

a) Fomento a la inversión productiva: especialmente en maquinaria y equipo en Micro, Pequeñas, Medianas y Grandes Empresas

- Reducir gradualmente los aranceles a los bienes de capital e insumos no producidos en el país.
- Aplicar mecanismos de promoción y formalización de la Micro y Pequeña Empresa a través de la implementación intersectorial del Plan MYPE y el monitoreo de sus resultados.

b) Promoción de cadenas productivas y asociatividad empresarial

- Promover la formación de cadenas productivas y diversos conglomerados con potencial competitivo a nivel nacional, en un proceso colaborativo que incluya a la pequeña y micro empresa, a la sociedad civil y a los organismos regionales.

- Fomentar la asociatividad empresarial y el desarrollo de proveedores de servicios especializados para consolidar una oferta productiva de exportación.

c) Política sobre remuneraciones y productividad

- Fomentar el empleo formal promoviendo la mejora de los ingresos de los trabajadores y la competitividad de las empresas.
- Evitar los sobrecostos que, como medida de recaudación, gravan la contratación formal.
- Propiciar que los incrementos en las remuneraciones respondan a los incrementos en la productividad de las empresas.
- Mejorar el poder adquisitivo actualizando periódicamente la remuneración mínima vital.
- Promover la capacitación y la reducción de la precariedad laboral para la absorción de nuevas tecnologías.

d) Política de desarrollo de infraestructura

- Promover la inversión privada y pública en infraestructura a efectos de incentivar la competitividad, el acceso universal y la integración nacional y regional; asegurando la cobertura, calidad y mantenimiento de los servicios en el tiempo, con precios adecuados. A ser desarrollado conforme a la Constitución Política del Perú.
- Desarrollar la infraestructura vial, portuaria, aeroportuaria, de saneamiento, de telecomunicaciones y de energía, con inversión privada y pública.
- Impulsar el desarrollo de la Sociedad de la información generando condiciones para la inversión en la infraestructura de acceso a Internet.

B) Institucional:

a) Fortalecimiento y ampliación de las instancias gremiales y de diálogo y concertación

- Promover la representatividad y la participación en los gremios empresariales y laborales.
- Fortalecer el alcance, la efectividad y el cumplimiento de los acuerdos del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, del Consejo Nacional de Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, del Consejo Nacional de la Competitividad, de la Mesa de Concertación para la Lucha Contra la Pobreza, y de otras instancias de concertación.

b) Desarrollo del mercado de capitales y ampliación de la cobertura del crédito formal

- Promover el desarrollo del mercado de capitales, propiciando una mayor participación de empresas emisoras, asegurando la transparencia de información y la libre competencia.
- Impulsar el desarrollo de instrumentos y mecanismos financieros que faciliten los recursos de capital que aseguren el crecimiento del país
- Promover el desarrollo de micro-finanzas a través de las diferentes formas de intermediación financiera a nivel nacional y regional y local.

c) Promoción de la competencia

- Promover el cumplimiento de las normas sobre propiedad intelectual en el marco de la OMC.
- Difundir el registro de infractores a las normas que regulan la competencia y los listados de evasores tributarios; así como generar mecanismos proactivos de difusión de las empresas que compiten lealmente en el mercado.

d) Eliminación de barreras administrativas y fomento a la titulación

- Promover la ventanilla única para la realización de los trámites necesarios para el establecimiento, funcionamiento y cierre de las empresas.

- Restituir al INDECOPI la facultad de eliminar trámites y requisitos innecesarios que constituyen barreras administrativas.
- Establecer criterios uniformes para la determinación de las tasas y multas a cobrarse en las diferentes instancias a nivel nacional.
- Fomentar la titulación urbana y rural.

C) Regional y Local:

a) Institucionalidad y recursos para el desarrollo descentralizado

- Fortalecer el rol de los Gobiernos Regionales y Locales, desarrollando sus capacidades y promoviendo su articulación para cumplir con su función promotora del desarrollo regional y local.
- Impulsar las contrataciones y adquisiciones estatales a productores y proveedores de servicios regionales y locales
- Mejorar el clima de negocios al interior del país, agilizando los servicios al sector privado.

b) Competitividad en base a las potencialidades locales

- Mejorar el uso de los recursos del Canon y promover su utilización en desarrollo de infraestructura local y regional.
- Priorizar y promover el desarrollo de la infraestructura, integrando físicamente las zonas de producción a los puntos de embarque (puertos, aeropuertos).
- Promover la formalización y asociación de los productores de la micro y pequeña empresa regional.
- Promover el desarrollo local y regional mediante los encadenamientos entre las grandes, medianas, micro y pequeñas empresas.
- Promover la generación de productos innovadores en base a la biodiversidad y riqueza cultural del país.

D) Desarrollo Agropecuario:

a) Promover la formación de una alianza estratégica para el desarrollo agrario, entre el Estado, los empresarios y los gremios organizados, priorizando:

- La elaboración de un Plan Nacional de Desarrollo Agrario, para el mediano y largo plazo, tomando como referencia los 8 ejes centrales del Pacto Agrario Nacional, establecidos en la Carta Verde y Plan de Relanzamiento Agrario.
- La creación de unidades asociativas, articulando a los pequeños agricultores por productos y espacios geográficos pre–establecidos en escalas mayores de producción para el acceso a mercados, en particular la agro–exportación.

IV. Seguimiento

Conformar en el marco del Acuerdo Nacional un grupo multidisciplinario de expertos independientes, con la participación de Pro Inversión, y en coordinación con la Comisión Pro–Inversión del Congreso de la República, para evaluar el cumplimiento de los objetivos y los resultados del Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno. La evaluación debe efectuarse semestralmente y ser puesta en conocimiento de la opinión pública.

Aprobado en la sesión del Foro del Acuerdo Nacional, a los siete días del mes de enero del año dos mil cinco.

Anexo N° 4

Relación de personas entrevistadas

RELACIÓN DE ENTREVISTAS CON ACTORES SOCIALES DEL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

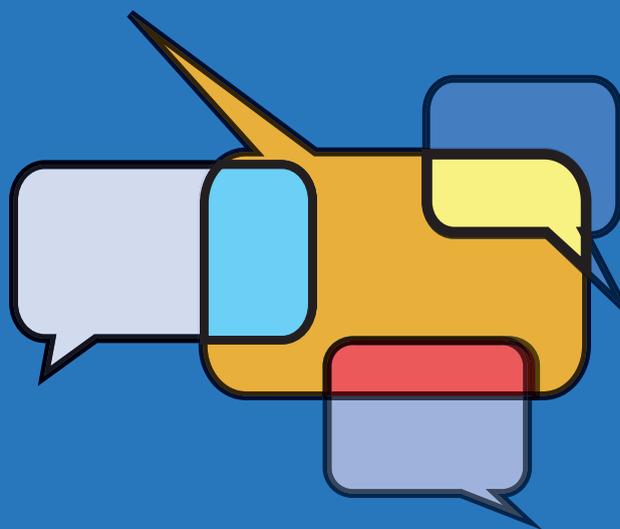
LUNES, 6 DE JULIO		
Hora	Representante/Cargo	Institución
15:00 p.m.	Javier Barreda Jara Viceministro de Promoción del Empleo Tomas Flores Director Nacional de promoción del empleo y formación profesional Cristian León Coordinador del programa “Revalora Perú” Rosario Villafuerte Directora de promoción del empleo	MTPE
17:00 p.m.	Julio César Bazán Figueroa Coordinador Ejecutivo del Sector Trabajador	Central Unitaria de Trabajadores del Perú CUT
MARTES, 7 DE JULIO		
Hora	Representante/ Cargo	Institución
9:00 a 11:00	Sr. Juan José Gorriti Sr. Luis Isarra	Confederación General de Trabajadores del Perú
11:00 a 12:00	Sr. Alfredo Lazo Sr. Rolando Torres	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
13:00	Sr Rafael Rocangliolo	Acuerdo Nacional
17:00 p.m.	Sr. José Luis Daza Director OSRA – OIT	Oficina Sub Regional de la OIT para los países andinos
MIÉRCOLES, 8 DE JULIO		
Hora	Representante/Cargo	Institución
09:00 a.m.	Pedro Olaechea Presidente Javier Dávila Quevedo Director del Centro de Estudios Económicos	Sociedad Nacional de Industrias – S.N.I.
11:00 a.m.	Miguel Freitas Pérez Secretario de Organización	Central Unitaria de Trabajadores del Perú CUT
13:00	Javier Barreda Viceministro de Promoción del empleo	MTPE
15:00 a 16:00	Harry Stewart Presidente	ADEX
16:30 a 18:00	Ricardo Briceño Presidente Alberto Felipe La Hoz Asesor jurídico	CONFIEP

JUEVES, 9 DE JULIO

Hora	Representante /Cargo	Institución
10:00 a.m.	Julio César Barrenechea Calderón Asesor Dr. Fernando Tori Tori Asesor	Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía – SNMPE Asociación de Bancos del Perú – ASBANC
15:00 p.m.	Javier Barreda Jara Viceministro de Promoción del Empleo	MTPE
17:00 p.m.	Sr. Peter Anders Moore Presidente Dr. Victor Zavala Asesor Dr. Jose Echandia Asesor Daniel Lambre Asesor Manuel Faura Asesor	Cámara de Comercio de Lima

VIERNES, 10 DE JULIO

Hora	Representante/Cargo	Institución
09:00 a.m.	Dr. Jorge Villasante A. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo	MTPE
10:00 a.m.	Dra. Silvia Cáceres	Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo
11:00 a.m.	Sr. Benigno Chirinos Presidente Sr. Elias Grijalva Alvarado Secretario General Sr. Teodoro Zapara Secretario de Defensa Sr. Walter Saavedra Secretario de organizacion	Confederación de Trabajadores del Perú CTP



NACIONES UNIDAS

CEPAL



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN

