

Cambios en las relaciones de trabajo en el Perú

Exposición en el curso
Escisiones persistentes entre democracia, política y Estado
en el Perú y América Latina

Francisco Verdera V.

IEP, 26 octubre 2007

Sumilla

Implicaciones del neoliberalismo en el Perú en sus dimensiones laborales.

Reformas neoliberales:

- Acentuación de la economía primaria exportadora
- Apropiación de servicios públicos modernos.

Requerían de:

- Reducción del Estado, y
- Modificación sustancial de las relaciones de trabajo y de políticas laborales, vía cambios en legislación laboral.

Reformas trajeron consigo:

- Fuertes ajustes estructurales
- Aumentaron la pobreza, la desigualdad y el desempleo.

Contenido

1. Antecedentes y justificación
2. Reformas liberales, estrategia de crecimiento y modelo macro
3. Modelo de relaciones laborales
4. Cambio en el modelo: la reforma laboral
5. Acentuación del modelo y efectos
6. Perspectivas y alternativas

1. Antecedentes y justificación

- Crisis sucesivas recientes:
1982: deuda externa; alza de intereses.
1988-1992: Perú: gran crisis hiperinflacionaria
1998: crisis financiera.
- Ajuste: ¿Adecuación a pago de deuda externa o liberalización de mercados?
- Globalización: Integración de mercados. ¿cómo se da?
- Crecimiento en base a sector primario exportador y a servicios urbanos modernos.
- Necesidad de adecuar relaciones laborales a estrategia.
- Inversión de modelo de relaciones laborales en 90s y acentuación posterior a partir del 2000.

2. Reformas neoliberales, estrategia de crecimiento y modelo macro

Consenso de Washington y aplicación extrema.

- Apertura comercial (aranceles) y a capitales (impuestos a entrada);
- Liberalización de (precios de) mercados: bienes, servicios modernos, financiero y trabajo.
- Privatización de empresas públicas: apropiación por el sector privado. Neo-mercantilismo (Cardoso 1989). Elevación de tarifas.
- Reducción de rol del Estado. Renuncia a cobertura universal (cobros) y calidad de servicios sociales.

Estrategia de crecimiento

- Crecimiento primario-minero exportador y apertura (y descuido) del mercado interno.
- Según dinamismo de recursos naturales: cobre, oro, gas...Refuerzo a exportación primaria: la maldición de las materias primas. Absorbe muchos recursos.
- Tasa y composición del crecimiento del PBI. Diferencias de PBI/empleo por ramas.
- Falta de dinamismo: coeficiente Inversión/PBI bajo. Destino de inversión.
- Composición de exportaciones: auge de materias primas o tradicionales.

Gráfico 1: Perú: PBI sobre PEA ocupada

Gráfico 4
PERÚ: PBI por trabajador por actividad. 1981, 1993, 2000

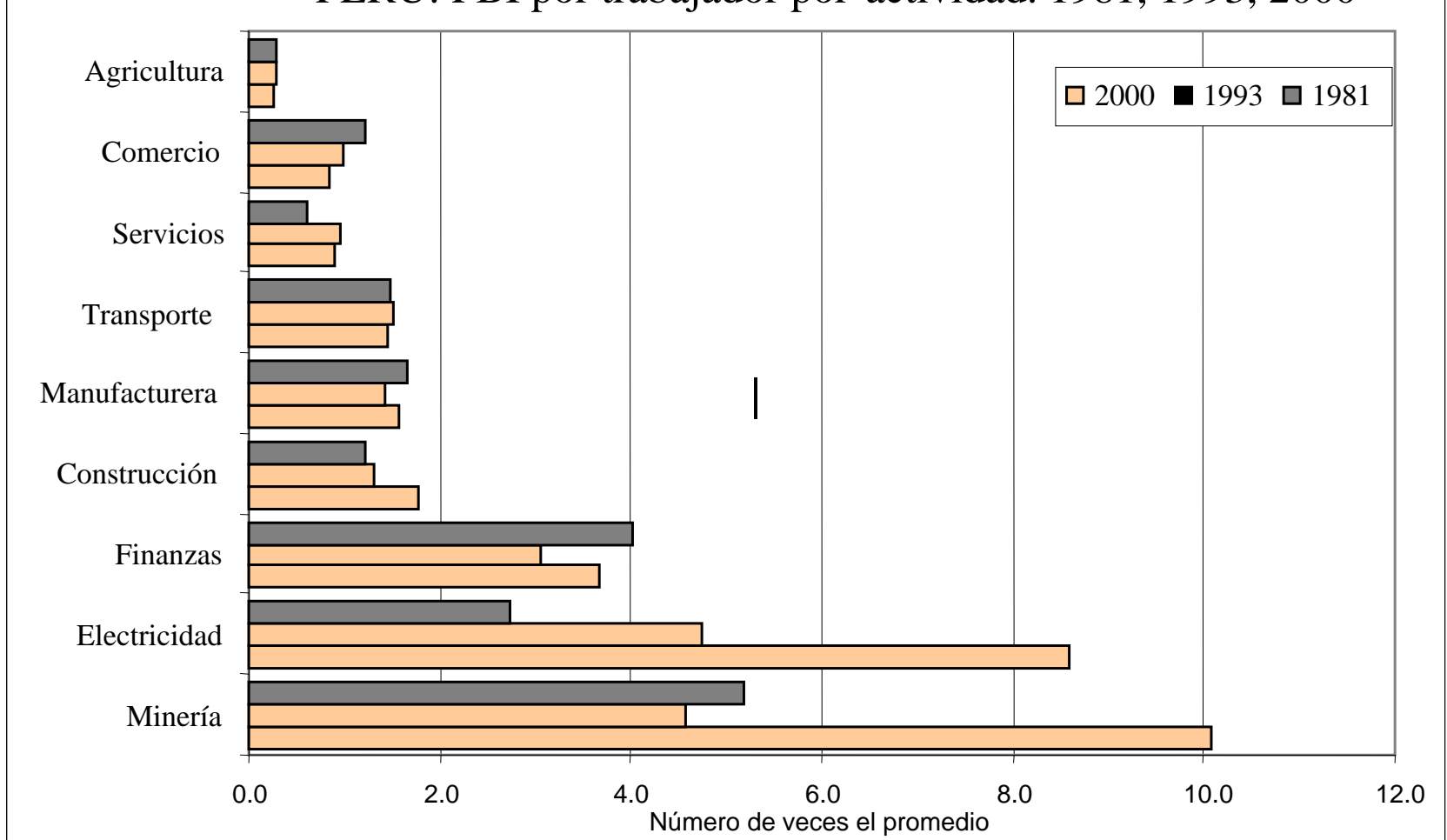


Gráfico 2: Encuesta a empresas sobre inversión (BCR, J. Estrella)

Inversión privada 2006-2007

(Millones de USD)

Sector	2006	2007	Var.%
Agropecuario	36	120	237
Pesca	151	242	60
Minería	1 559	1 136	-27
Hidrocarburos	126	174	38
Manufactura	530	934	76
Electricidad, Gas y Agua	184	406	120
Construcción	29	49	66
Comercio	180	279	55
Transportes y Comunicaciones	486	566	16
Servicios	44	51	15
Total inversión	3 325	3 956	19
Inversión sin minería	1 766	2 820	60

Beneficios a sector minero-primario exportador

Compensación a tipo de cambio a la baja:

- Tipo de cambio y aranceles muy bajos para importación de maquinaria, equipos, insumos. También para envío de remesas de utilidades (H. Campodónico).
- Contratos de estabilidad tributaria, mas incentivos fiscales a reinversión.
- Óbolo a regiones y comunidades en lugar de más impuestos por ganancias extraordinarias por precios elevados.
- Bajos costos de operación por excesos sobre comunidades y medio ambiente; Excepciones.
- Utilización de subcontratos y empresas de servicios para frenar a sindicatos y negociación: salarios muy por debajo de productividad (J. Gamero). Casos extremos: Casapalca...

Modelo macro de ajuste y estabilización permanente

- Opciones: ¿disparar o no el tipo de cambio?
- Se optó por dolarizar con pocos soles, hasta la fecha (Compra USD y Bonos).
- Acumulación de RIN y tipo de cambio bajo. Compra barata de USD en soles para reducir coeficiente deuda/PBI, sin aumentar presión tributaria.
- Variables claves muy atrasadas: tipo de cambio, y salario real para contener inflación.
- Precios de servicios (tarifas) y tasa de interés adelantadas.

Estrategia a nivel ideológico o conceptual

- Neoliberalismo como la vía correcta y el modelo victorioso. Retrocesos con crisis.
- Ataque al Estado, crítica a la ISI y a la promoción de exportaciones no tradicionales. Proteccionismo.
- Estado es corrupto y la empresa privada no, cuando no hay uno sin lo otro.
- ¿Exceso de Estado cuando falta Estado?
- Debilitamiento del trabajo y de la representación sindical, y popular en general.

3. Modelo de relaciones laborales

- Relaciones directas entre empleadores y trabajadores:
 - Contratación, desempeño del trabajo, cese.
 - Vocación de continuidad.
 - Simetría o igualdad o no en la relación.Comparación con mercado laboral (Esquema 1).
- Sobreprotección o desprotección a uno de los sectores en cada etapa.
- Eficacia de legislación laboral y sindicatos como línea de defensa.
- Tipo de RRLL según estructura de producción:
 - Grandes empresas
 - Ramas de alto PBI/empleo y
 - Políticas laborales.

Trabajo atípico

- Trabajo atípico: inestable (precario), parcial, varios empleadores, sin centro de trabajo.
 - Contratos temporales.
 - Relaciones indirectas: subcontratación, cooperativas, empresas de servicios.
- OIT 2002: trabajadores informales en empresas formales.
- Desprotección laboral (seguridad y salud en el trabajo) y social (pensiones, salud).

Esquema 1

Comparación de enfoques para el análisis de la situación laboral

Aspectos	Mercado de trabajo	Relaciones laborales
Agentes o actores	Oferentes y demandantes de trabajo	Empresarios y trabajadores
Relación entre agentes	Simétrica o en igualdad de condiciones	Asimétrica o desigual
Ámbito de análisis	Énfasis en las condiciones de operación del mercado, entorno o ámbito externo a la empresa	Énfasis en las condiciones del proceso de trabajo, ámbito interno de la empresa
Contratación y despido	Flexible, empleo temporal, a voluntad y derecho del contratante	Estable, empleo permanente, a voluntad y derechos de ambas partes
Desempleo	Friccional, temporal y voluntario	Estructural, permanente e involuntario
Fijación de salarios	Por competencia (movilidad) en el mercado	Por normas legales y prácticas de los agentes
Protección al trabajador	Innecesaria, fuente de rigidez, desincentiva productividad	Necesaria, fomenta productividad

4. Cambios en la relaciones laborales

- 1990s Inversión de modelo de 1970s a modelo de 1990s
- Antecedentes:
 - Ajustes e inestabilidad en 1978. Interferencia en negociación colectiva.
 - Gran pérdida de remuneraciones reales: 1988-89.
- Desvalorización del trabajo (trabajador) y de las relaciones laborales directas.

Esquema 2

Comparación de dos modelos de relaciones laborales según a qué sector favorece, papel de los actores y principales efectos

Aspectos	Antiguo modelo 70's	Nuevo modelo 90's
A quién favorece o sesgo del modelo	Excesivamente a trabajadores al inicio y, parcialmente durante su vigencia	Excesivamente a empleadores
Política estatal general	Expansiva y de intervención en los mercados y en la regulación	Política de ajuste y declaración de no intervención y no regulación
Papel del estado en el campo laboral	Protección al trabajador individual y arbitraje en negociación colectiva	Desprotección al trabajador individual y freno a la negociación colectiva
Papel de los empresarios	Pérdida de derechos, desprotección y actitud defensiva	Posición privilegiada, sobreprotección y actitud agresiva (mayor flexibilidad)
Papel de los sindicatos	Con negociación colectiva legitimada y reglamentada, actitud agresiva	Fuerte limitación a su capacidad de negociación colectiva, actitud defensiva
Efectos sobre los sindicatos	Crecimiento por reconocimiento de derechos y vigencia	Debilitamiento por despidos y subcontratación
Protección laboral y social	Grado importante	Desprotección creciente
Política salarial	Expansiva	Contención

La reforma laboral

- Antecedentes:
 - Reformas laborales en 1970s: contratos a plazo, comunidad industrial, estabilidad.
 - Desregulación: En 1978, estabilidad a los 3 años; régimen de exportaciones no tradicionales.
 - Intervención en negociación colectiva para impedir recuperación salarial.
- Reformas de 1990s:
 - Eliminación de indexación salarial;
 - Contratos a plazo, CTS, DLeg. 728.
- Primera acentuación, 1995 : despido arbitrario y subcontratación.
- Por áreas en Esquema 3.

Esquema 3
La reforma laboral en el Perú, 1991-1996

Principales áreas	Medidas	Objetivos	Efectos directos
Flexibilización del mercado de trabajo	D. Leg. 728, Nov. 1991 Ley 26513, Julio 1995	Fomento a la contratación temporal y a la subcontratación Facilitar el despido.	Aumenta el empleo inestable y las relaciones laborales indirectas o externas.
Regulación de sindicatos, negociación colectiva y huelga.	DL 25593, de Relaciones colectivas de trabajo, Junio 1992.	Intervenir en las relaciones laborales Dificultar accionar sindical	Debilita sindicatos y relaciones laborales.
Política salarial	Eliminación de indexación salarial y freno a la negociación colectiva. Atraso en reajuste de la RMV y en los sueldos de del sector público.	Frenar la recuperación salarial	Niveles de remuneraciones bajos o estancados.
Fondos previsionales: CTS	D. Leg. 650, Julio 1991.	Pago cancelatorio y depósito obligatorio en sistema bancario	Pérdida de mecanismo de indexación y de valor
Pensiones	DL 25897, Dic. 1992	Privatiza. Aumenta aporte trabajador.	Aumento de aporte y encarece administración
FONAVI	DL 25520, Jun. 1992	Modifica su finalidad	Aumento de impuesto a la planilla

Gráfico 3
Lima: Evolución del empleo eventual en el sector
asalariado privado por categoría de ocupación, 1987-2005

Porcentajes

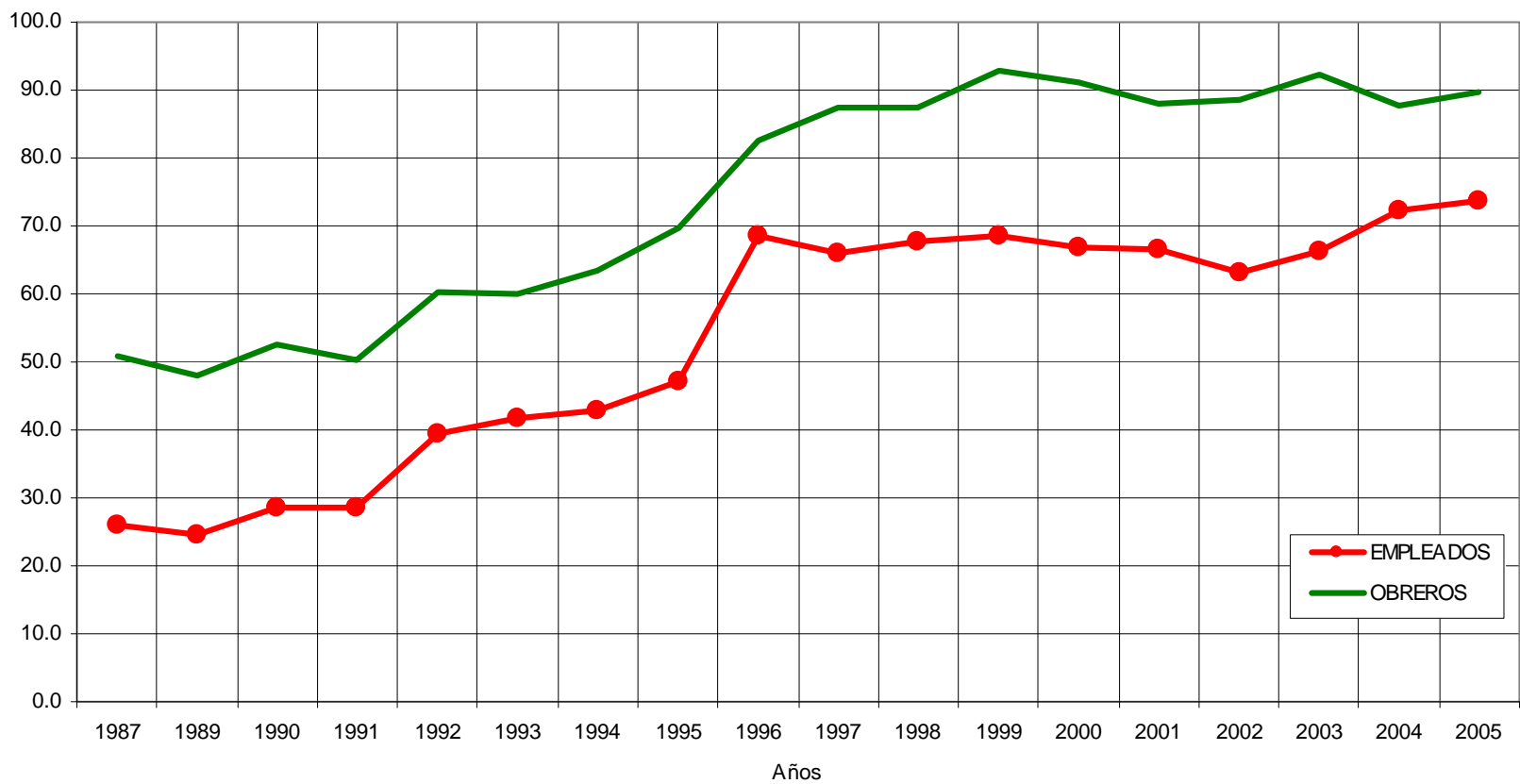
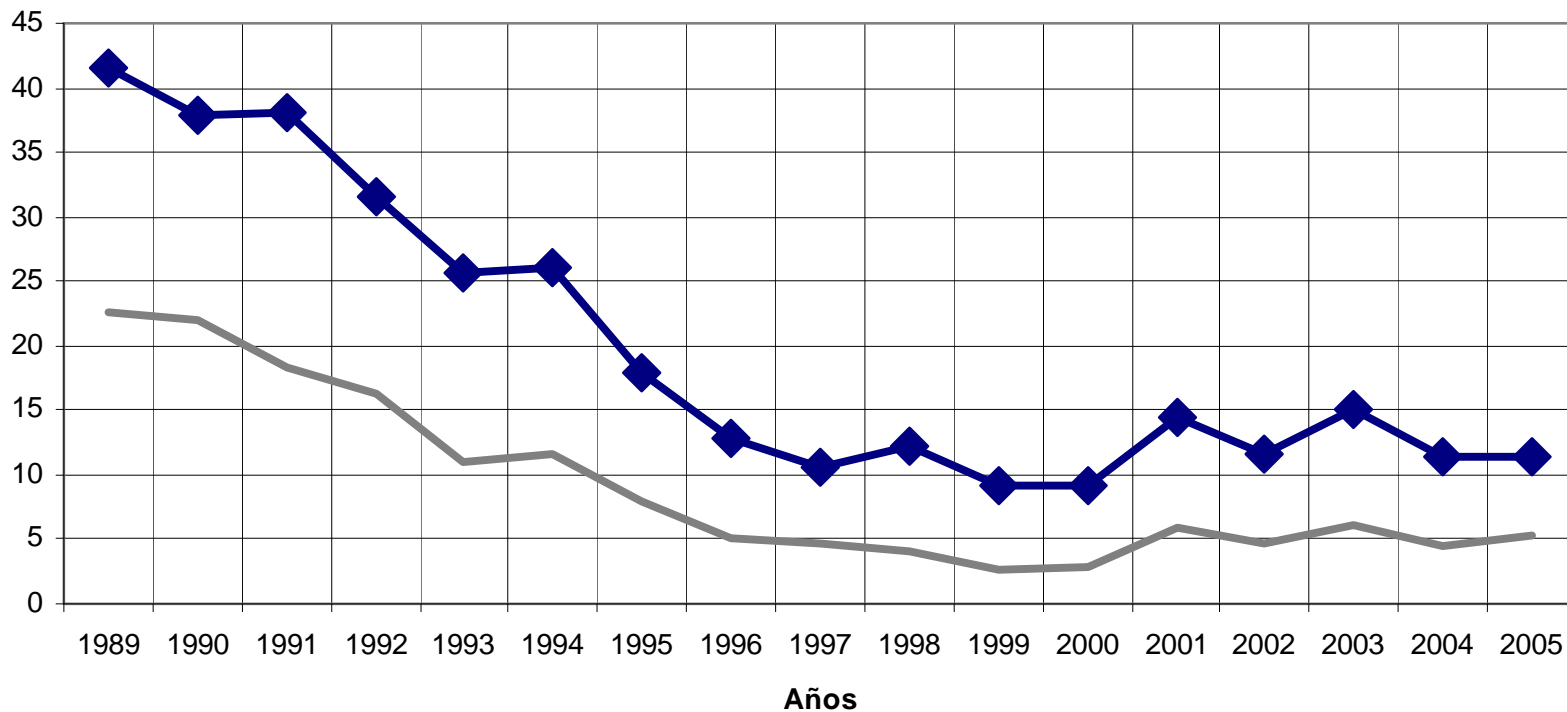


Gráfico 4: Lima, Tasa de Negociación Colectiva y de Afiliación 1989-2005

Tasas

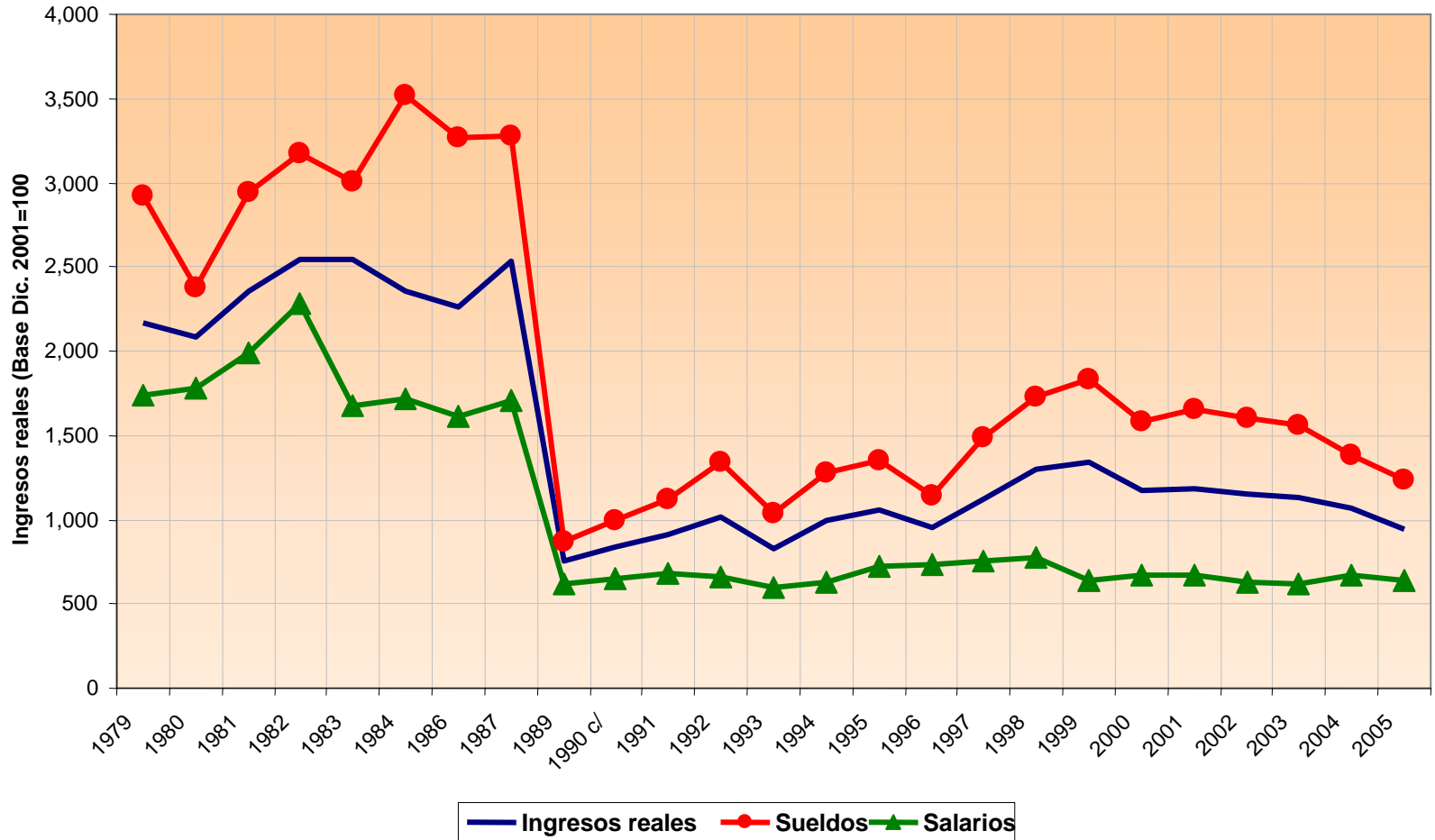


—◆— Tasa de Negociación colectiva — Tasa de Afiliación

Política salarial

- Freno a negociación colectiva y a sindicatos. Especialmente obreros.
- Freno a recuperación de la Remuneración mínima (vital).
- Freno a recuperación de sueldos de sector público (pago de deuda sin aumento de presión tributaria).

Gráfico 5
Lima: : Evolución de los Ingresos, Sueldos y Salarios reales mensuales promedio
1979 - 2005
 (Base Dic. 2001=100)



Los llamados “sobrecostos” laborales

- Parte de campaña de desvalorización del trabajo.
- Se busca reducir el salario nominalmente, lo que está prohibido por ley. Se está haciendo, con limitaciones, con nuevos regímenes laborales (MYPE, Agro).
- Confusión entre costo salarial y no salarial.
- ¿A cuánto ascienden los costos laborales no salariales?

¿A cuánto ascienden los CLNS?

- Para el empleador: de un supuesto (una ficción) 42.2% del salario mensual a, en realidad, 13.5%.
Para el trabajador: 11.2% o 13%.
En total: de 53.4% o 55.2% a 24.4% o 26.2%.
- Explicaciones de aumento:
 - 1) Aumento de aporte pensiones en 1993;
 - 2) Creación de CTS en 1991;
 - 3) Evolución de FONAVI desde 1979 (luego IES);
 - 4) Compensación parcial de caída de salarios reales a fines de 1989 con dos gratificaciones.

Cuadro 1

Perú: Costo laboral no salarial sobre el salario (= 100) según componentes y régimen de administración de pensiones (%)

Conceptos	CLNS inflado 2/			CLNS real 1/		
	Empleador	Trabajador	Total	Empleador	Trabajador	Total
Pensiones en AFP, u ONP		11.2, o 13.0	11.2, o 13.0		11.2, o 13.0	11.2, o 13.0
ESSALUD	9.0		9.0	9.0		9.0
CTS Disponible	4.15		4.15	Salarial		
CTS En cuenta	4.15		4.15	4.15		4.15
Gratificaciones	16.6		16.6	Salarial		
Vacaciones	8.3		8.3	Salarial		
Total CLNS	42.2	11.2, o 13.0	53.4, o 55.2	13.15	11.2, o 13.0	24.35 o 26.15

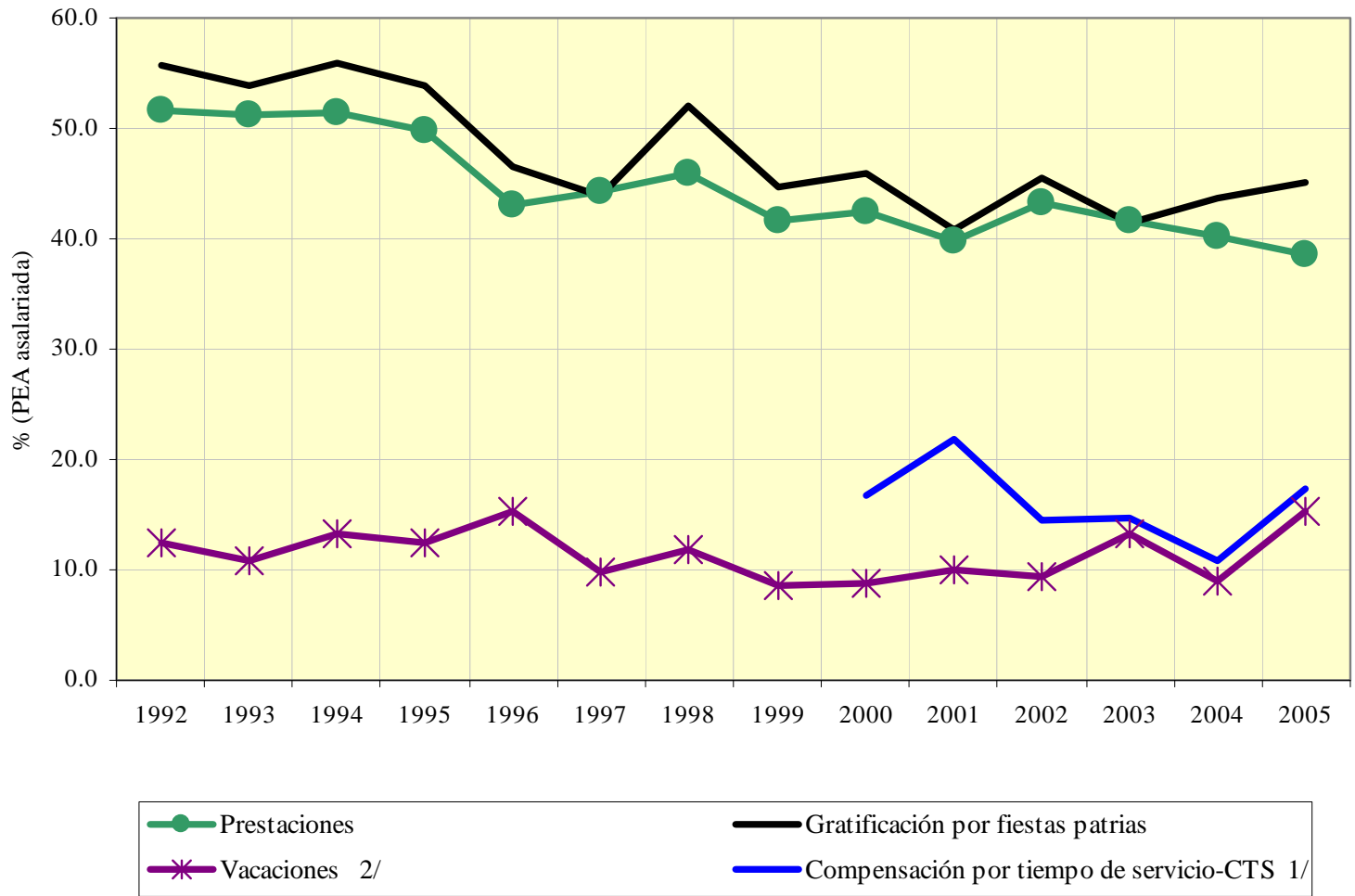
Nota: No se consideran aportes a SENATI (0.75%) para Manufactura o SENCICO (2/1000 de costo de obras) para Construcción, ni seguros de accidentes en actividades de alto riesgo o de vida.

4. Efectos: cumplimiento de aportes y beneficios

Explicaciones de baja cobertura en sector asalariado privado:

- 1) Supuesta “legislación inadecuada.”
- 2) Falta de inspección. Presupuesto del MTPE en 2007 es 0.39% del Presupuesto Nacional (239 millones de soles de 61 mil millones) (J. Gamero en CIES)
- 3) Supuesta “falta de capacidad de las empresas”.
Nivel de salarios reales es muy bajo. La RM efectiva de S/. 500, menos el aporte por pensiones, de 13%, es de S/. 435.

Gráfico 6
 LIMA: Asalariados privados según cumplimiento de aportes y beneficios,
 1992 - 2005



Acentuación del modelo

2001: Nueva administración: inspecciones, Consejo Nacional de Trabajo, programas.

2004: Ley de MYPE. Doble estándar.

- ¿Reducir derechos para ampliar cobertura?
- Régimen laboral agrario.
- Extensión de Ley MYPE de 10 trabajadores a mayor tamaño de empresa
- Modalidades formativas para jóvenes: de contratos a convenios.
- Resultado: reducción salarios nominales.

6. Perspectivas:

Crecimiento e inversión con empleo

- Estrategia nacional de desarrollo: Combinación de mercado externo e interno.
- Enfrentar problema de la pobreza vía el empleo.
- Modelo o marco macroeconómico que:
 - preserve la estabilidad y equilibrios macro,
 - promueva inversión y crecimiento en sectores intensivos en empleo,
 - contribuya a modificar la estructura productiva,
 - absorba empleo a medida que se crece,
 - aumente la productividad,
 - distribuya los beneficios de ese crecimiento.

Implicaciones y perspectivas

- ¿Cómo re-equilibrar las relaciones laborales?
 - Fortalecimiento sindical. ¿Cómo? Afiliación directa a federación de rama o central sindical. Beneficios y sacrificios.
 - Negociación sindical por rama. Construcción.
- Representación política de intereses. Afinidad y voto ideológico.
- Alianzas con movimientos comuneros y regionales, y sectores también afectados: pobladores, consumidores, jóvenes.

Referencias

Verdera, F.

- Cambio en el modelo de relaciones laborales, IEP, 2000.

- La Pobreza en el Perú, IEP, 2007.

OIT, Propuesta de Programa Nacional de Trabajo decente para Perú, diciembre 2004. Ver sitios Web.