

Impactos del TLC Año 1

**Empleo y trabajo decente
a un año del TLC con EE.UU.**

Julio Gamero Requena

**COMERCIO
Y TRABAJO
DECENTE**

Empleo y trabajo decente a un año del TLC con EE.UU.

Autor:

Julio Gamero Requena

Red Peruana por una Globalización con Equidad - RedGE: Acción Internacional para la Salud – AIS, Asociación Pro Derechos Humanos – APRODEH, Centro de Derechos y Desarrollo – CEDAL, Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo – DESCO, Centro Peruano de Estudios Sociales – CEPES, Convención Nacional del Agro Peruano – CONVEAGRO, CooperAcción, Derecho, Ambiente y Recursos Naturales - DAR, Grupo Propuesta Ciudadana – GPC.

©Centro Peruano de Estudios Sociales – CEPES

Av. Salaverry N° 818, Jesús María

Teléfonos (+511) 433 6610 / Fax: (+511) 445 0908

www.redge.org.pe / redge@cepes.org.pe

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2010-14682

Diagramación e impresión:

Neva Studio S.A.C.

Av. Arequipa 4558 Miraflores

(511) 447 6651

Primera edición

Tiraje: 500 ejemplares

Noviembre de 2010



LICENCIA CREATIVE COMMONS

Algunos derechos reservados

Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra bajo las condiciones siguientes:

- Debe reconocer los créditos de la obra.
- No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.
- Debe ser usada solo para propósitos no comerciales.

Índice

Introducción	5
1. Trabajo decente, facetas, indicadores y capítulo laboral	7
El trabajo decente	8
Facetas del trabajo decente	9
Los derechos fundamentales del trabajo	10
Indicadores estadísticos que miden el trabajo decente	10
La cuestión laboral en el contexto del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos	15
2. TLC, empleo y comportamiento de los indicadores laborales y de empleo	16
Antes y después del TLC con EE.UU., algunos indicadores	18
3. El empleo en la agro exportación	28
4. Indicadores estadísticos del empleo, 2007 – 2009 (antes y después del TLC)	33
Empleo urbano	33
Por tamaño de empresa	34
Sectores económicos	34
Por ámbito geográfico	35
Ciudades	36
El empleo en Lima Metropolitana/Encuesta de Hogares	40
PEA ocupada en Lima Metropolitana	41
PEA desocupada en Lima Metropolitana	42
PEA adecuadamente empleada en Lima Metropolitana según rangos de edad	43
PEA subempleada por ingresos en Lima Metropolitana según sexo	43
Registros de sindicatos y negociación colectiva	44
Sindicalización promedio según actividad económica	45
Proporción de la sindicalización según actividad económica	45
Sindicalización promedio por regiones	46
Proporción de la sindicalización según ámbito geográfico	47
Inspecciones laborales	47
Remuneraciones	48
Remuneraciones según actividad económica	49
5. Índice que mide el Trabajo Decente desde el puesto de trabajo	50
Metodología	50
Resultados	52
Sexo	52
Edad	53
Ingreso laboral	54
Estructura de mercado	56
Rama de actividad económica	56
Nivel educativo	58
Ámbito geográfico	59
Bibliografía	61

Introducción

Tras un año de firmado el TLC con EE.UU., y de la profusión de acuerdos de libre comercio (UE, China, Chile, etc.) resulta apropiado un primer acercamiento al impacto de dicho acuerdo en materia de los derechos laborales y del empleo. El marco conceptual del trabajo decente parece bastante apropiado para ensayar una primera aproximación. Dicho enfoque, además, de ser parte de las políticas aceptadas por el Gobierno peruano¹, permite una comprensión de los referidos impactos poniendo el acento en la calidad de los empleos y puestos de trabajo generados.

Si algo parece distinguir a la política comercial del Gobierno peruano, es su fijación en los acuerdos de liberalización comercial. Si esto es así, con mayor razón ensayar una primera aproximación a la pertinencia de la política comercial peruana en términos de la calidad del empleo que promueve, en el entendido que dicha política es sólo un medio para la promoción del bienestar de los ciudadanos y ciudadanas peruanas y no un fin en sí misma.

De otro lado, en tanto que el TLC con EE.UU. incorpora un capítulo laboral que descansa en el respeto a los derechos fundamentales, señalados por la OIT y refrendados por el Gobierno peruano, hace visible determinados estándares laborales que debieran ser, de oficio, ejercidos en el marco de las relaciones laborales del país y cuyo cumplimiento efectivo debiera ser objeto de labor rutinaria de la autoridad de trabajo.

El objetivo del documento es hacer visible el estado de cumplimiento de dichos estándares laborales a un año del TLC con EE.UU. tomando como marco conceptual el enfoque de trabajo decente y como línea de base una propuesta metodológica que operacionaliza dicho concepto.

El documento está ordenado de la siguiente manera. En un primer capítulo se presenta el concepto de trabajo decente, con los indicadores que lo operacionalizan, y el contenido del capítulo laboral del TLC con EE.UU. En un segundo momento se da cuenta del comportamiento de determinados indicadores laborales y de empleo a un año de dicho acuerdo: un antes y después del TLC (reconociendo que resulta muy complicado separar el efecto crisis del efecto TLC). En un tercer capítulo se presenta una breve descripción del empleo en la agro exportación bajo el enfoque del trabajo decente. En la sección cuarta, se presenta la evolución de diversos indicadores de empleo entre el 2007 y el 2009. Finalmente, en la sección quinta, se presenta una propuesta metodológica que pretende ser una línea de base para el seguimiento de dicho acuerdo, bajo el enfoque del trabajo decente.

1 Ver al respecto <http://www.mintra.gob.pe/mostrarNoticias.php?codNoticia=1439> donde se señala la suscripción de un memorándum de entendimiento "Perú: Propuestas para un programa de trabajo decente ante la crisis" firmado por el titular del MTPE, Jorge Villasante y el Director de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos, José Luis Daza (21/12/2008). También se puede revisar "Perú: Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente, 2004-2006", Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos, Lima, 18 Diciembre 2003 en http://www.mintra.gob.pe/contenidos/institucional/consejo_nacional_del_trabajo/logros/inf_trab_dec.pdf

1 Trabajo decente, facetas, indicadores y capítulo laboral

La globalización ha producido transformaciones sustantivas en las relaciones laborales. Si se analiza lo que ha acontecido en el ámbito del trabajo se encontrará que hay un conjunto de temas recurrentes que se reiteran en los diagnósticos sobre lo laboral, en los debates sobre las tendencias de los cambios productivos, en las preguntas relevantes sobre el empleo y en las condiciones de trabajo y, particularmente, en las tensiones por las que atraviesan los actores de la relación laboral, tanto desde la perspectiva de las empresas como desde la de los trabajadores².

Estos cambios aluden por lo menos a las siguientes tendencias:

- a) **Cambios en el empleo**, con una tendencia creciente a altas tasas de desempleo y precarización del mismo.
 - b) **Flexibilización en el mercado de trabajo**, con una tendencia creciente a la inestabilidad del empleo y a altas tasas de rotación.
 - c) **Cambios en la normativa laboral**, con una tendencia creciente a la desprotección de la parte laboral.
 - d) **Reestructuración de los sistemas de seguridad social** (fondos de retiro, seguro de desempleo, prestaciones de salud), con una tendencia creciente a segmentar la oferta y la cobertura y a aumentar los niveles de exclusión.
 - e) **Debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas**, con una
- tendencia creciente hacia la pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas.*
- f) **Debilitamiento del rol del Estado como asignador de recursos y como agente distributivo del ingreso**, con una tendencia creciente a dejar que sea el mercado el que regule el empleo, los salarios y las prestaciones sociales.
 - g) **Fortalecimiento de la autonomía empresarial** no sólo para la toma de decisiones económicas, sino también para definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios.

Los efectos sobre el bienestar de las personas y la estabilidad de las instituciones motivaron que, en 1995, la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social reuniera en Copenhague a los países miembros de la Organización de Naciones Unidas - ONU, con el propósito de reflexionar y evaluar los impactos del nuevo orden mundial.

Entre los resultados del encuentro se destaca, a modo de conclusión, que la manera de dar cumplimiento a los objetivos planteados en la cumbre es la aplicación de las **normas fundamentales del trabajo**³. Es decir, lo que se presenta como un hallazgo para revertir los impactos negativos de la globalización es solo la revitalización de conceptos ya acordados como propósitos preliminares de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

2 Espinoza (2003), "Trabajo decente y protección social", OIT.

3 Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil y de la discriminación en el ámbito del empleo y de la profesión.

Entre ellos, se puede mencionar la efectiva aplicación de normas internacionales del trabajo; el mejoramiento de las condiciones de empleo e ingresos; la ampliación de la protección social y el fortalecimiento del diálogo social⁴.

A mediados de 1940, los Estados miembros de la OIT se pronunciaron en la Declaración de Filadelfia por “la necesidad de fomentar programas que tiendan a garantizar pleno empleo y la elevación del nivel de vida; la posibilidad de emplear trabajadores en ocupaciones en las que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos, y de contribuir al máximo al bienestar común; conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos; adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección; lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas; extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa; proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; proteger a la infancia y a la maternidad; suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados; como así también garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales”.

Dichas sentencias componen el anexo de la Constitución de la OIT y revelan la vigencia del organismo en el mundo del trabajo, o bien lo poco que se ha avanzado en un siglo cuando los problemas se reiteran, tal vez con un ímpetu mayor⁵.

Es así que la OIT asumió, como delegación de la Cumbre Social de 1995, el compromiso de asistir a los Estados que, en el marco de los principios ya formulados, procuren mejorar las condiciones de vida de sus habitantes. El mandato se tradujo en la demanda que en 1999 formuló el director del organismo, en su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo, cuando postuló como objetivo prioritario la promoción de trabajo decente, expresión que desde entonces sintetiza un conjunto de propósitos que en su realización buscan mitigar las derivaciones producidas por el nuevo modelo de acumulación y, con ello, promover una “globalización atenuada”⁶.

El trabajo decente

En la memoria del director general de la OIT “*Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global*” (Somavía, 2000), el término es presentado como una noción en la que se estructuran las siguientes dimensiones: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social.

Dicho enunciado llevó a buscar diversas interpretaciones del mismo. Entre quienes abordaron el desafío de interpretar el término encontramos a Amartya Sen (1999), quien comenta que el acierto del vocablo es su sentido universal, ya que alcanza a todos los trabajadores. También lo es su visión ampliada, que permite a la vez realizar análisis económicos y éticos.

4 Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad de Argentina. “Trabajo decente: significados y alcances del concepto”.

5 Ídem.

6 Ídem.

El *trabajo decente*, afirma, es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, "... que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores". Por su parte Godfrey, M. (2003) reconoce seis dimensiones del término donde en realidad extiende el alcance de cada una de las nociones ya identificadas. Así propone que existe trabajo decente cuando las oportunidades para encontrar trabajo -fuera cual fuera el trabajo- son para todos: esto incluye el autoempleo, el trabajo doméstico, y tanto el empleo asalariado en los sectores formales, cuanto el empleo informal⁷.

Facetas del trabajo decente

La definición del trabajo decente como "*oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*" abarca expresamente seis facetas⁸:

1. Las *oportunidades de trabajo* se refieren a la necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren empleo, ya que, evidentemente, no puede haber trabajo decente si no se tiene trabajo. Esta noción de trabajo en que se basa nuestra definición es de carácter general y abarca todas las formas de la actividad económica, comprendidos el trabajo por cuenta propia, el trabajo no remunerado en la familia y el empleo asalariado, ya sea en la economía regular o en la informal.
2. La idea de *trabajo en condiciones de libertad* subraya el principio de que se debe escoger libremente el trabajo –esto es, que no debe ser impuesto a las personas– y que en el siglo XXI no son aceptables determinados regímenes de trabajo, lo cual significa concretamente que se deben erradicar, de conformidad con los convenios internacionales pertinentes, el trabajo en servidumbre, el trabajo en esclavitud y las formas peores de trabajo infantil. Significa, asimismo, que los trabajadores deben tener libertad para afiliarse a las organizaciones sindicales y que no deben sufrir discriminación por ello.
3. El *trabajo productivo* es esencial para que los trabajadores tengan medios de subsistencia aceptables para sí mismos y para sus familias, así como para que las empresas y los países alcancen el desarrollo duradero y sean competitivos.
4. Con la noción de *equidad en el trabajo* se enuncia la necesidad que tienen los trabajadores de gozar de un trato justo y equitativo y de oportunidades profesionales del mismo signo. Lleva consigo la ausencia de discriminación en la contratación y en el trabajo y la posibilidad de conciliar de modo equilibrado la actividad laboral con la vida familiar.
5. La *seguridad laboral* nos recuerda la necesidad de salvaguardar la salud, las pensiones y los medios de vida y de proporcionar la adecuada protección financiera y de otra índole en caso de enfermedad u otras eventualidades. Reconoce, además, la necesidad que los trabajadores tienen de que se pongan límites a la inseguridad que conlleva la posibilidad de perder el trabajo y los medios de subsistencia.
6. Por último, la *dignidad laboral* exige que en el trabajo se trate con respeto a los trabajadores y que puedan expresar sus preocupaciones y participar en la adopción de las decisiones referentes a las condiciones en que desempeñan sus tareas. Un aspecto esencial de ello es la libertad de los trabajadores para defender colectivamente sus intereses.

7 Espinoza (2003), "Trabajo decente y protección social", OIT.

8 "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos". Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2.

Las dos primeras facetas del trabajo decente –las oportunidades de trabajar y la libertad de escoger empleo– se refieren al objetivo de que haya empleos suficientes y de que reúnan unas condiciones mínimas aceptables. Las otras cuatro indican hasta qué punto el trabajo existente es «decente» y ha sido aceptado libremente.

Los derechos fundamentales del trabajo

Para terminar de abonar la hipótesis de que trabajo decente es una noción que tiende a resumir viejos temas, resulta de interés volver sobre observaciones de Sen, cuando habla de derechos sociales –entre ellos los derechos a la alimentación o al trabajo–. En este sentido, el economista reflexiona diciendo que los derechos sociales debieran ser integrados como objetivos sociales sobre los cuales sea exigible su cumplimiento.

En resumen, los derechos existen, las normas también, lo que no se resuelve es su implementación. Tan sólo es necesario referirse a la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas en 1948. El artículo 23 refleja los derechos relacionados con el mundo laboral. En el se especifica:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Indicadores estadísticos que miden el trabajo decente⁹

Los indicadores estadísticos del trabajo decente corresponden a diez categorías de medición que emanan de las características generales del trabajo y que son elementos necesarios del trabajo decente. Los indicadores propuestos corresponden, pues, a las siguientes categorías:

- Oportunidades de empleo: oportunidades de trabajo.
- Trabajo inadmisibles: trabajo en condiciones de libertad.
- Remuneración suficiente y trabajo productivo: trabajo productivo.
- Jornada laboral decente.
- Estabilidad y seguridad del empleo: seguridad laboral.
- Conciliación del trabajo con la vida familiar: equidad y dignidad en el trabajo.
- Trato justo en el trabajo: equidad y dignidad en el trabajo.
- Seguridad en el trabajo: seguridad laboral.
- Protección social: seguridad laboral.
- Diálogo social y relaciones laborales: equidad y dignidad en el trabajo.

De esta manera, las diez características generales del trabajo captan las seis facetas del trabajo decente antes expuestas. Los indicadores propuestos son únicamente aquellos sobre los que se cree que existen datos de suficientes países.

Oportunidades de empleo

La noción de trabajo decente supone la existencia de oportunidades de empleo para todos quienes pueden trabajar y buscan trabajo. Así pues, un elemento esencial del trabajo decente es el porcentaje de la población de un país que está ocupada. Podemos estimar las posibilidades de empleo positivamente si calculamos los porcentajes de personas activas y ocupadas dentro de toda la población o de una parte de ella. También cabe medir las oportunidades de empleo en sentido negativo, es decir, atendiendo al desempleo y al subempleo y a la falta de puestos de trabajo. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Tasa de actividad.
- Tasa de empleo (relación empleo–población).
- Tasa de desempleo.
- Tasa de desempleo juvenil.
- Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo.
- Porcentaje de empleo asalariado dentro del empleo no agrícola.

Trabajo inadmisibile

El trabajo decente debe ser un trabajo que resulte aceptable a la sociedad. Tenemos que conocer la amplitud del trabajo inadmisibile, es decir, los tipos de empleo condenados universalmente, para excluirlo de los indicadores de oportunidades de empleo y para medir el avance hacia su erradicación. La Declaración de 1998 de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que ha logrado un amplio respaldo en todo el mundo, recoge dos formas de trabajo inaceptable: el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil (especialmente las actividades peligrosas y otras formas extremas de trabajo infantil). Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Niños sin escolarizar, según su situación en el empleo (porcentajes por edad).
- Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia (porcentajes por edad).

Los indicadores del trabajo infantil se centren en las formas peores de trabajo infantil y no en las demás. Estos dos posibles indicadores servirían de indicadores indirectos (sustitutos) del trabajo inadmisibile efectuado por niños, ya que, por el momento, muchos países no tienen mediciones válidas y directas de las actividades peligrosas y otras formas extremas de trabajo infantil.

Remuneración suficiente y trabajo productivo

Para muchas personas, la característica más importante del trabajo es la remuneración, y en el Preámbulo de la Constitución de la OIT se enuncia el principio de un “salario vital adecuado”. Casi todos quienes trabajan o buscan trabajo lo hacen para percibir ingresos y asegurar el bienestar económico propio y el de sus hogares. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Ingresos medios de determinadas profesiones.
- Remuneración insuficiente (porcentaje de ocupados cuyos ingresos del trabajo son inferiores a la mitad de la mediana o a un mínimo absoluto, desglosado según la situación en el empleo).
- Jornada laboral excesiva.
- Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo.
- Trabajadores asalariados que han recibido recientemente formación profesional.

Jornada laboral decente

El tema de la jornada laboral es una preocupación tradicional de la OIT. Se menciona en el Preámbulo de su Constitución y fue tratado en la primera norma de la OIT, adoptada en 1919. Se puede relacionar la jornada laboral por lo menos con cuatro facetas del trabajo decente. Las jornadas excesivas y atípicas son frecuentemente perjudiciales para la salud física y mental e impiden conciliar el trabajo y la vida familiar. Una jornada excesiva es a menudo señal de que la remuneración por hora es insuficiente, mientras que una jornada muy breve indica muchas veces que no hay bastantes empleos. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Jornada laboral excesiva (porcentaje de ocupados que trabajan más horas que las admitidas, según su situación en el empleo).
- Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo (porcentaje de ocupados que trabajan menos horas que el umbral fijado, pero que pueden y desean trabajar más horas).

Estabilidad y seguridad del empleo

Es muy grave quedarse sin trabajo, y no cabe duda de que la estabilidad laboral es un factor importante del trabajo decente para la mayoría de la población. La pérdida del trabajo lleva consigo unos costos económicos mayores que la pérdida de la remuneración, aunque se encuentre rápidamente otro trabajo. Cambiar de empleo perturba el proceso de acumulación de capital humano y, a veces, deja inservibles los conocimientos teóricos y prácticos que aplicaba el trabajador en el puesto perdido. Además, muchas veces va en detrimento de algunas prestaciones, en particular la pensión de jubilación.

Ello no obstante, la estabilidad del empleo como elemento del trabajo decente debe entenderse en un contexto en el que es

inevitable cierto grado de inseguridad a causa de la reducción o desaparición de ocupaciones, empresas y ramas industriales (y del crecimiento y la aparición de otras).

Considerando a un asalariado, se puede definir la estabilidad del empleo como la probabilidad de que no se dé por concluida su relación laboral a iniciativa del empleador dentro de cierto período (un año, por ejemplo).

Para un trabajador por cuenta propia, podemos definir la estabilidad del empleo (seguridad profesional) como la probabilidad de que no se vea obligado a poner fin a su trabajo durante cierto período por motivos económicos como la pérdida de clientes o la interrupción de sus suministros (es decir, no por motivos personales). La definición conlleva una probabilidad en lugar de un hecho, por lo que deberemos medir indirectamente la estabilidad del empleo. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Antigüedad inferior a un año (porcentaje de ocupados que desempeñan su empleo o trabajo principal desde menos de un año, desglosado por edad y por situación en el empleo).
- Trabajo temporal (porcentaje de trabajadores asalariados que consideran que su trabajo es temporal).

En los países en desarrollo escasean los datos indispensables para calcular los dos indicadores de la estabilidad del empleo. Además, la manera en que están redactadas las preguntas referentes a los puestos de trabajo «temporales» o «permanentes» varía mucho según el país de que se trate y muchas veces no explica a los encuestados cómo deben interpretar la palabra «temporal».

Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar

Conjugar armoniosamente el trabajo con la vida familiar se ha convertido en un grave problema de política pública en muchos países. Siempre ha sido una cuestión de

equidad entre hombres y mujeres, ya que en todo el mundo las mujeres asumen la responsabilidad principal de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos y, si viene al caso, de otros familiares a cargo.

El Convenio de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares dispone que las políticas nacionales procuren «permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación. [...] La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo». Posteriormente, en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), se especificó la necesidad de prestaciones por maternidad y de proteger el puesto de trabajo de la mujer en caso de maternidad. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria (relación con la tasa de empleo de todas las mujeres de 20 a 49 años de edad).
- Jornada laboral excesiva.

Trato justo en el trabajo

Ser tratado justamente en el trabajo es una aspiración propia de todos los seres humanos, que se ha plasmado en el derecho internacional por medio de los principios de igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación e igual remuneración a trabajo de igual valor. El Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”, lista a la que podríamos añadir la edad, la discapacidad y la enfermedad. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, trata de la discriminación

en el terreno salarial y de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Además de la ausencia de discriminación en la contratación laboral y en el trabajo, el trato justo significa poder trabajar sin ser objeto de acoso ni estar expuesto a violencias, con cierto grado de autonomía y con un sistema justo de resolución de las quejas y los conflictos. Esto último guarda estrecha relación con la existencia o inexistencia de mecanismos de diálogo social en la empresa. Los indicadores propuestos son los siguientes:

- Segregación profesional por sexo (porcentaje de empleo no agrícola en las ocupaciones en que predominan los hombres o las mujeres e índice de disimilitud).
- Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración (proporción con respecto al porcentaje femenino del empleo no agrícola).
- Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola.
- Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas profesiones.
- Porcentajes o diferencias entre hombres y mujeres en los demás indicadores propuestos.

Seguridad en el trabajo

Cuando hablemos de seguridad y salud en el trabajo solemos aludir a las condiciones que preservan y fomentan la integridad física y psicológica de los trabajadores. En el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, se insta a aplicar una política nacional que tenga por objeto “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”. El Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes

del trabajo y enfermedades profesionales, 1964, sienta el principio de la responsabilidad del empleador de asegurar a los trabajadores contra los accidentes laborales. La inspección del trabajo es un medio importante de aplicación de los principios fijados en la legislación y la reglamentación nacionales. Los indicadores propuestos son:

- Tasa de accidentes de trabajo mortales (por cada 100.000 asalariados).
- Inspección del trabajo (inspectores por cada 100.000 asalariados y por cada 100.000 asalariados asegurados).
- Cobertura del seguro de accidentes de trabajo (porcentaje de asalariados amparados por el seguro).
- Jornada laboral excesiva (véase el apartado “Jornada laboral decente”).

Protección social

Una protección social suficiente es un rasgo definitorio del trabajo decente en todo el mundo. Aunque la exposición a riesgos y el tipo y el nivel de protección difieren enormemente según la sociedad de que se trate, en todos los países las personas sienten necesidad de estar amparadas frente a los azares de la vida. La mayoría de los países han establecido dispositivos de protección social contra algunas eventualidades como la enfermedad, la vejez, el desempleo y la incapacidad de trabajar, y contra la pobreza. Los indicadores propuestos son:

- Gasto público en seguridad social (en porcentaje del PIB, desglosado en gasto total, en los servicios sanitarios y en pensiones de vejez).
- Gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas (en porcentaje del PIB).
- Beneficiarios de ayudas monetarias (en porcentaje de las personas pobres).

- Porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión.
- Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones.
- Pensión mensual media (en porcentaje de los ingresos medianos y mínimos).
- Cobertura del seguro de accidentes de trabajo (véase el apartado “Seguridad en el trabajo”).

Diálogo social y relaciones laborales

Una faceta importante del trabajo decente es la medida en que los trabajadores pueden expresar su opinión acerca de los asuntos profesionales e intervenir en la fijación de sus condiciones de trabajo, ya sea por conducto de representantes elegidos colectivamente, ya sea en una interacción directa entre el trabajador y el empleador.

La capacidad de los trabajadores para organizarse libremente a fin de defender colectivamente sus intereses en negociaciones con su empresa es un elemento esencial de la democracia en el ámbito laboral y de un diálogo social eficaz. En un sentido más general, el “diálogo social” es cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre las representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo y con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo. Los indicadores propuestos son:

- Índice de afiliación sindical.
- Índice de cobertura de la negociación colectiva salarial.
- Huelgas y cierres patronales (por cada 1.000 asalariados).

La cuestión laboral en el contexto del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos¹⁰

En el Tratado de Libre Comercio, tanto Estados Unidos como el Perú reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde cada parte se compromete a adoptar y mantener en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación, los derechos laborales fundamentales, tal como se establecen en la Declaración relativa a los *Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento* (1998):

- La libertad de asociación.
- El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- La eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación.

Además se incorpora:

Condiciones aceptables de trabajo respecto del salario mínimo, horas de trabajo y salud y seguridad ocupacional.

Asimismo, se acuerda:

- No dejar de aplicar efectivamente la legislación laboral de manera recurrente de forma que afecte el comercio entre las partes.
- No debilitar o reducir la legislación laboral para promover el comercio o la inversión.
- Garantizar el cumplimiento del debido proceso, es decir, que los procesos judiciales y administrativos sean justos, equitativos, transparentes, que no impliquen costos ni plazos arbitrarios, que garanticen el derecho a la defensa y de revisión, entre otros.

Incluye, también, dicho Capítulo un ítem de Cooperación Laboral, en el cual se reconoce la importancia de la cooperación para avanzar en nuestros compromisos internacionales en materia laboral, dentro de nuestro marco legal y autonomía normativa. En ese sentido, se crea un **Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades**¹¹ supervisado por el Consejo de Asuntos Laborales¹² y coordinado por el grupo compuesto por los Puntos de Contacto de las Partes.

El objetivo es buscar actividades de cooperación bilateral o regional en temas laborales tales como derechos fundamentales, administración e inspección laboral, solución alternativa de conflictos, relaciones laborales, seguridad y salud ocupacional, condiciones de trabajo, trabajadores migrantes, estadísticas laborales, género, asuntos relativos a pequeña, mediana y microempresa, entre otros.

10 Ver al respecto <http://www.congreso.gob.pe/historico/cip/temas/tlc/documentos/doc5.pdf>

11 Aún no implementado.

12 Cuya primera sesión de instalación fue el 29 de enero de 2010, en la ciudad de Lima.

2 TLC, empleo y comportamiento de los indicadores laborales y de empleo

Los impactos, negativos o positivos, de los acuerdos de libre comercio para nuestro país se pueden dividir en dos aspectos:

a) *aquellos vinculados con el acontecer de la economía*

Como país se tiene poca o nula capacidad de control, por ejemplo frente a la crisis internacional o ante una eventual crisis en los EE.UU., más bien, ahí lo relevante es el plan de contingencia que se implemente como medio para paliar ese efecto adverso. O, el set de políticas sectoriales que se impulse como país para una mejor inserción en la economía global. Por ejemplo: el potencial del complejo textil algodónero, que requiere de una política específica para promover el cultivo del algodón tal que permita aprovechar la ventaja de su fibra larga y su encadenamiento con la industria textil y de confecciones. Si disminuye la oferta de dicho algodón, como lo ha venido haciendo en los últimos años, la capacidad de aumentar la oferta exportable de tejidos y prendas de vestir se ve limitada. Y, con ello, las posibilidades de aumentar el empleo.

b) *aquellos relacionados con los compromisos adquiridos por el Gobierno peruano*

En relación con los compromisos adquiridos por el Gobierno peruano y que fueron objeto de una addenda laboral al TLC con EE.UU.. Estos, a diferencia de la dinámica económica que repercute en la cantidad del empleo, tienen una incidencia sustantiva en la calidad del empleo que genera el crecimiento económico y están bajo control de la autoridad de trabajo. Más aún, tienen un espacio formal de tratamiento de la problemática laboral con los EE.UU.. Dicho espacio es el Consejo de Asuntos Laborales, ya mencionado.

La coyuntura de la negociación de los TLC

La negociación y acuerdo del TLC con EE.UU. y de los sucesivos acuerdos de libre comercio han acontecido bajo la presencia de un marco institucional, heredado de la reforma laboral de la primera mitad de los noventa, que no ha sido revertido y por ello, junto con otras razones, se estarían explicando los resultados poco halagadores que se vienen exhibiendo en materia de los derechos fundamentales, tras un año de firmado el TLC con EE.UU.

Ese marco institucional se expresa en:

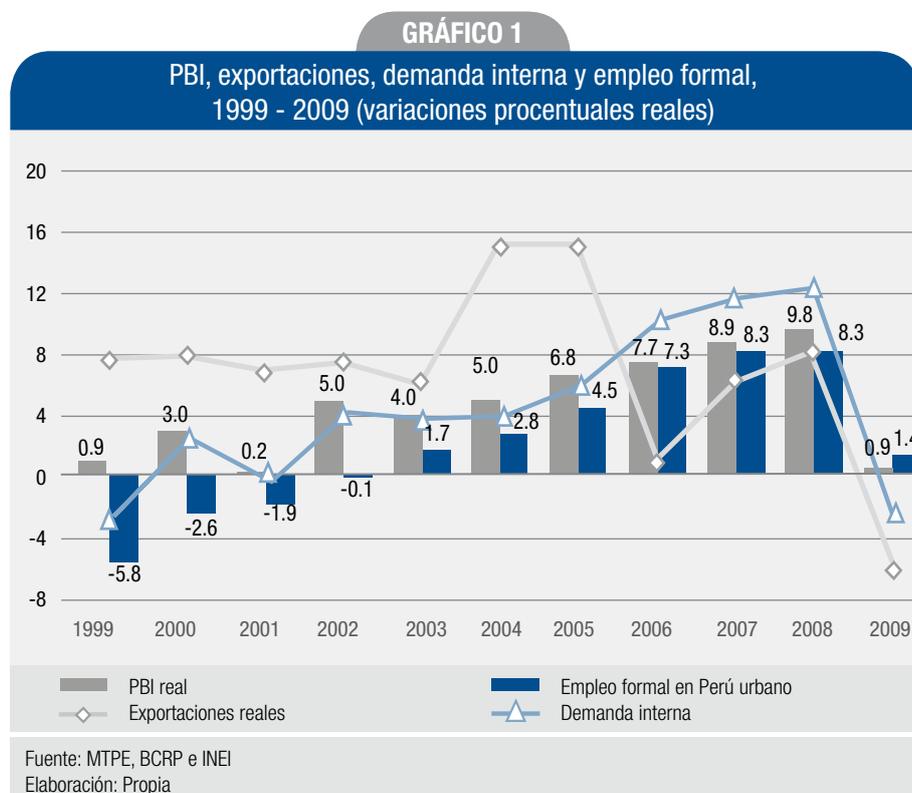
- El debilitamiento al que fue sometido el Ministerio de Trabajo durante los años noventa. Tuvo el presupuesto más exiguo entre los diferentes sectores. A la fecha, la cifra si bien se ha recuperado en montos absolutos, porcentualmente su nivel de gasto se mantiene en menos del 1% del presupuesto nacional.
- El debilitamiento de la organización sindical, y con ello el mecanismo de la negociación colectiva. Sin este mecanismo ¿cómo se determinan las remuneraciones en el sector privado? Cabe mencionar que el sector privado, por lo demás, ha crecido significativamente en materia de empleo asalariado en las empresas formales. Por ejemplo, sólo en Lima Metropolitana, entre el 2003 – 2008, se han generado 380 mil puestos de trabajo en las empresas de más de 51 trabajadores¹³(20 es la cifra para constituir un sindicato) pero el stock, el acumulado de sindicalizados a nivel nacional ha llegado sólo a la cifra de 93,760 (2009).

- La amplia presencia de modalidades de contratación laboral. Estas incluyen desde los contratos de formación laboral juvenil, la diversidad de los contratos sujetos a modalidad, los contratos de exportación no tradicional, aquellos bajo el régimen laboral agrario, etc. Ello ha ocasionado que la contratación denominada como indefinida o indeterminada en términos de su horizonte temporal no haya crecido durante el ciclo expansivo (más aún, en términos porcentuales se ha reducido). Casi 2 de cada 3 asalariados que laboran en empresas formales está con esos contratos. Ello estaría generando una restricción muy importante al aumento en la cobertura de la sindicalización.
- El debilitamiento de las instancias de diálogo social, caso el del Consejo Nacional del Trabajo pero, también, del CODEMYPE y el Acuerdo Nacional.

La paradoja que el TLC con EE.UU. puede ayudar a reforzar el accionar de la autoridad de trabajo en el Perú

Los TLC coinciden con el ciclo expansivo de la economía peruana, con la creación de empleos en empresas formales como nunca en mucho tiempo pero con una institucionalidad laboral (MTPE) aún muy debilitada por el proceso de los noventa, no obstante los esfuerzos en aumentar el número de inspectores y continuar contando un presupuesto sumamente bajo.

En ese sentido, particularmente el TLC con EE.UU., incorpora pisos en materia de estándares laborales, que debieran serlo aún sin la presión de los acuerdos comerciales. Como se ha mencionado, de suyo, es responsabilidad nuestra, como país, cumplir con los compromisos ante la OIT.



En consecuencia, en el marco del ciclo de crecimiento económico ya señalado (Ver Gráfico 1), el sustantivo aumento del empleo en empresas formales generó las condiciones necesarias para que aumente la sindicalización y la negociación colectiva pero por esa debilidad, ya señalada, p.e. en que el MTPE pueda hacer que la ley se cumpla de manera efectiva (y, obviamente, en facilitar nuevas formas de agremiación y, también, de necesarios cambios en el propio sindicalismo) ello no fue suficiente. De ahí que la creación bastante importante del empleo en empresas formales coexistiera con una tasa de sindicalización que disminuía, manteniéndose constante el número de trabajadores sindicalizados.

Comparando los 3 recientes acuerdos de libre comercio; con EE.UU., la Unión Europea y China, el primero, en perspectiva, resulta el más completo ya que incorpora no sólo el llamado Consejo de asuntos laborales (CAL) sino adiciona una herramienta de cooperación, aún no activada. Ello institucionaliza dentro del mismo TLC un mecanismo que, junto con las instancias domésticas, hay que potenciarlo como un medio para elevar los estándares laborales. China, como es de conocimiento, no tiene mayor reconocimiento internacional en estándares laborales y ambientales. En ese sentido, la inversión china en el país tiene que sujetarse a los nuestros, que son más exigentes que los de ellos.

Antes y después del TLC con EE.UU., algunos indicadores

Sobre la base de información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Instituto Nacional de Estadística e Informática

(INEI), se ha realizado el análisis de ciertos indicadores del mercado laboral, en función de su impacto en la situación del trabajo decente.

Oportunidades de empleo

El trabajo decente está sujeto a que existan oportunidades laborales para todo aquel que busque trabajar. Por ello, es responsabilidad del Estado proporcionar las condiciones necesarias para que se dinamice la demanda de trabajo.

En los últimos 5 años, el Perú presentó un crecimiento sostenido del índice de empleo. Sin embargo, mientras que en el año 2007 se registraba un crecimiento del empleo urbano de 8,9% respecto al año anterior; a noviembre de 2009 dicho crecimiento se había desacelerado hasta una tasa del 1,4%. Ello, sin duda, fue consecuencia del impacto de la crisis financiera internacional del 2008 – 2009. El crecimiento observado responde al dinamismo del mercado interno concentrado en los sectores de servicios y construcción, básicamente. El PEE jugó un rol importante en dicho sentido, dado el aumento en el gasto público.

La variación en el nivel de empleo ha afectado con mayor intensidad a ciertos sectores. Es así que, mientras en el año 2007, el sector Industria mostraba el mayor nivel de crecimiento (9,3%), a noviembre del 2009, registró el mayor nivel de contracción (-5,9%). Por su parte, de acuerdo con la planilla electrónica, el número de trabajadores registrados bajo el régimen laboral agrario había disminuido en un 7,3% en enero – noviembre de 2009 frente a igual periodo del 2008.

La fuerte disminución en las exportaciones textiles junto con la agro exportación explican la pérdida de empleos en dichos sectores.

CUADRO 1

Indicadores laborales, 2007 - 2009

	Indicador	Antes (2007)	Después (2009)
Oportunidades de empleo (Perú Urbano, empresas de más de 10 trabajadores/ enero – diciembre, IEM 162 y 139, MTPE)	Variación del índice de empleo	8,9%	1,4%
	Crecimiento del empleo en el sector industria	9,3%	-5,9%
	Variación en el número de trabajadores registrados en el régimen laboral agrario (ene- nov. 2009- 2008)		-7,3%
Remuneración Suficiente (enero – diciembre, Lima Metropolitana, EPE-Informe Técnico N° 1, enero 2010, INEI)	Promedio de Ingresos nominales	S/. 887	S/. 1,080
Seguridad en el Trabajo (enero–noviembre, Lima Metropolitana, Leyendo números, MTPE)	N° de inspecciones de Seguridad y Salud en el trabajo	325 (2007) 742 (2008)	326
Diálogo Social y relaciones laborales, nivel nacional (enero – diciembre, MTPE)	N° de negociaciones Colectivas en Trato Directo	434 ^a (2007); 364 (2008)	233 ^b
	N° de Registro de Sindicatos y Federaciones	206	201
	Proporción de trabajadores sindicalizados (en relación con asalariados privados)	7.1	4.5(e)
	Número de trabajadores sindicalizados	100,651 ^c	93,760 ^d
Trabajo infantil	% Población entre 6 y 17 años que se encuentra trabajando (INEI)	1,985,000 (2001)	2,115,000 (2007)
	% Población entre 5 y 17 años que se encuentra trabajando (OIT)		3,300,000 (2007)
Trabajo forzoso	Poblaciones en situación de riesgo	Vinculado con el trabajo forestal en la Amazonía (Bedoya, OIT 2004)	Presencia de “enganche” en la agro industria de exportación (Pasco ^e , 2008 y CO-MEX, 2008 ^f)

a Tomado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/indice_anuario_2007.pdf

b En base a http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/leyendo_numeros/triptico_cuarto_Trimestre_2009.pdf, http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/leyendo_numeros/triptico_segundo_Trimestre_2009.pdf y http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/leyendo_numeros/triptico_primer_Trimestre_2009.pdf

c En base a MTPE, Oficina de Estadística “Apuntes estadísticos sobre negociación colectiva y sindicación en el Perú, 1998 – 2007”

d Ver al respecto <http://www.mintra.gob.pe/mostrarNoticias.php?codNoticia=1928>

e Ver al respecto <http://www.mintra.gob.pe/mostrarNoticias.php?codNoticia=1184>

f Revisar <http://www.comexperu.org.pe/archivos/semanario/SEMANARIO%20COMEXPERU%20476.PDF>

Remuneración suficiente y trabajo productivo

Una remuneración suficiente supone un nivel de ingresos que permita a una persona asegurar el bienestar propio y el de sus hogares. Sin embargo, no todas las personas empleadas logran dicho nivel de ingresos. A esta población se le conoce como subempleada por ingresos, ya que no perciben siquiera el salario mínimo referencial¹⁴.

Por su parte, en el Perú la trayectoria del salario mínimo y de las remuneraciones medias

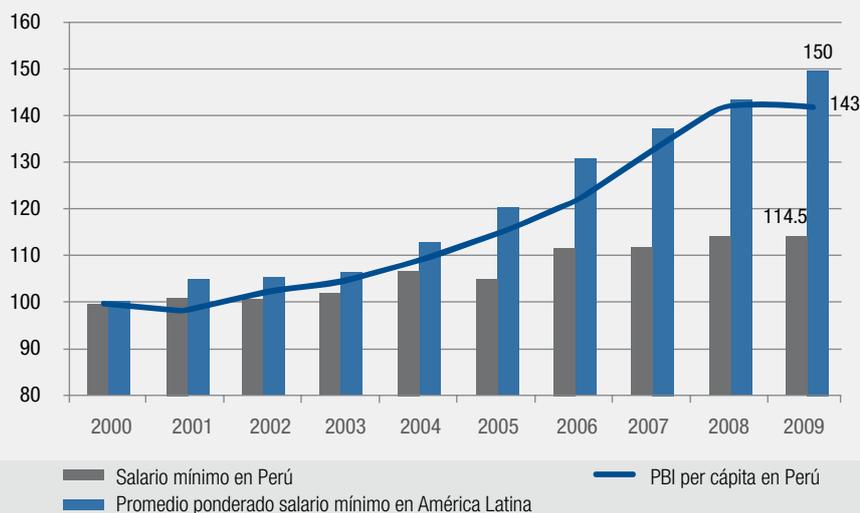
ha sido la siguiente. El salario mínimo viendo manteniéndose como uno de los más bajos de la Región.

Así, con estadísticas actualizadas a febrero del 2010¹⁵, se encuentra que en los distintos países registraba el siguiente monto. En:

- Argentina, USD 390
- Chile, USD 307
- Colombia, USD 298
- Brasil, USD 286 y
- Ecuador, USD 218

GRÁFICO 2

Salario mínimo: América Latina y Perú, 2000=100



Fuente: OIT, Panorama Laboral 2009
Elaboración: Propia

En los países mencionados, el salario mínimo se encontraba muy por delante del vigente en el país, donde es USD 189/mes. Dicha cifra sólo supera al percibido en Bolivia, donde se encuentra en USD 92 mensuales. Cabe señalar que en dicho país están extendidas

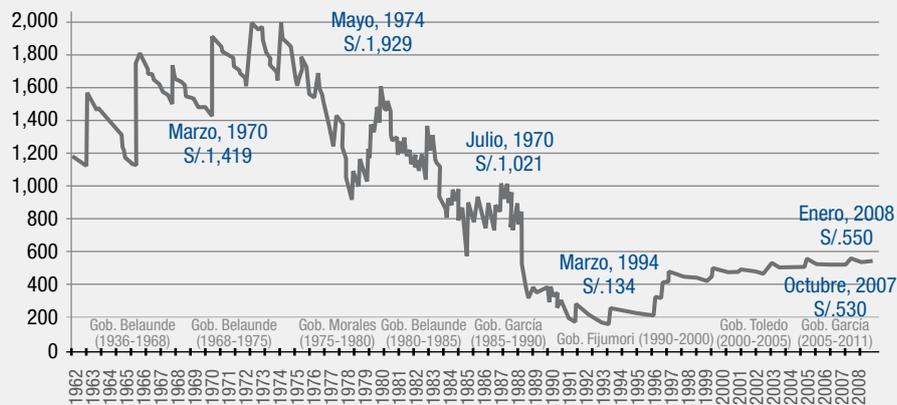
asignaciones ciudadanas no contributivas, como el Bono Dignidad (Ley No. 3791 del 28 de noviembre de 2007) para los mayores de 65 años y el Bono a los niños en edad escolar, Juanito Pinto (Decreto Supremo No. 28899 del 26 de octubre de 2006), p.e.

14 En el 2009, el ingreso de referencia para la medición del subempleo por ingresos ascendió a S/. 721 mensuales

15 Ver al respecto: <http://www.cristaldemira.com/articulos.php?id=2100>

GRÁFICO 3

Evolución de la remuneración mínima 1962 - 2008 (En soles de octubre 2007)



Fuente: Propuesta de la representación del sector trabajador "Remuneración mínima y Canasta Básica de consumo: recuperación de capacidad adquisitiva y equidad distributiva" http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/CNTPE/Remuneracion%20Minima%20y%20Canasta%20Basica%20de%20Consumo_recuperacion%20de%20capacidad%20adquisitiva%20y%20equidad%20distributiva_%20Propuesta%20de%20la%20representacion%20del%20Sector%20Trabajador.pdf

La mejora en el nivel adquisitivo del salario mínimo se encuentra en un entrampamiento en el Perú. La instancia consultiva para el caso, el CNT, generó en el 2007 un espacio formal que construyó un consenso alrededor de una propuesta técnica que incorporaba los criterios de la inflación subyacente y la productividad. En tanto la inflación subyacente se alejara (hacia abajo) de la inflación presente se habilitaba la acción de un mecanismo "gatillo" para la recuperación de la capacidad adquisitiva del salario mínimo. Dicho mecanismo acumuló S/.27 en el 2009, producto de la aceleración inflacionaria del 2008. A la fecha, inicios de abril del 2010, empleadores y trabajadores habían

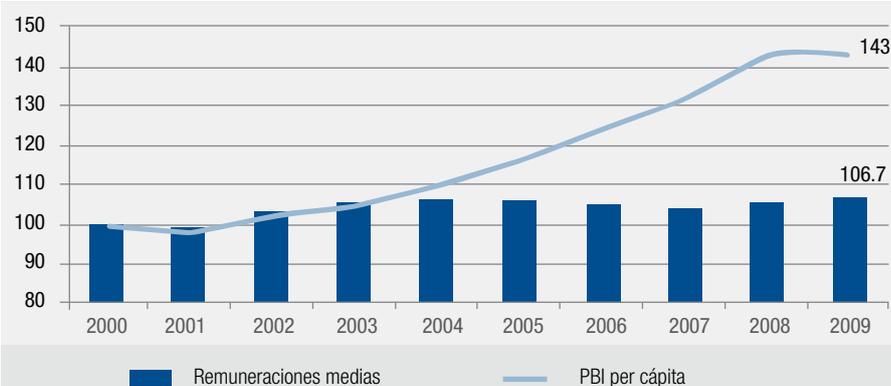
convenido sucesivas veces en la aplicación de dicha cláusula. No obstante ello el Estado, aún, no convalidaba dicho acuerdo de partes.

Entre el 2007 y el 2009 los ingresos nominales (de independientes y dependientes) se habrían incrementado en un 20%. Descontada la inflación el aumento promedio real fue del 12% (INEI, EPE, enero del 2010). Dicha mejora puntual no se condice con el rezago de los ingresos durante el pasado ciclo expansivo.

Más aún, de acuerdo con el Panorama Laboral de la OIT del 2009, entre el 2000 y el 2009 mientras el PBI per cápita creció en 43%, los ingresos reales mejoraron en 6,7%.

GRÁFICO 4

Remuneraciones medias y PBI per cápita (2000=100)



Fuente: OIT, Panorama Laboral 2009 y BCRP, Memoria 2008
Elaboración: Propia

Por otro lado, si bien el número de personas en condición de subempleo ha venido disminuyendo desde el año 2007 (de 1,647,200 al I trimestre del 2007 a 1,407,600 personas en el IV trimestre del 2009), la brecha según sexo se ha visto incrementada. De esta manera, mientras que al primer trimestre del 2007 las mujeres representaban el 51% de la población subempleada, al cuarto trimestre del 2009 representan el 57%.

Seguridad en el trabajo

En materia de seguridad en el lugar del trabajo, las inspecciones contribuyen a que se cumpla las leyes y reglamentos referidos a la prevención de accidentes y daños contra la integridad física y mental de los trabajadores.

Si bien, al mes de noviembre del 2009, el número de inspecciones de seguridad y salud en el trabajo (326) efectuadas en Lima Metropolitana superó ligeramente la cifra del 2007 (325), al compararse con las del 2008 (742) se aprecia una disminución del 56% de un año a otro. En esa perspectiva, el 2008 habría sido un año “atípico”.

Diálogo social y relaciones laborales

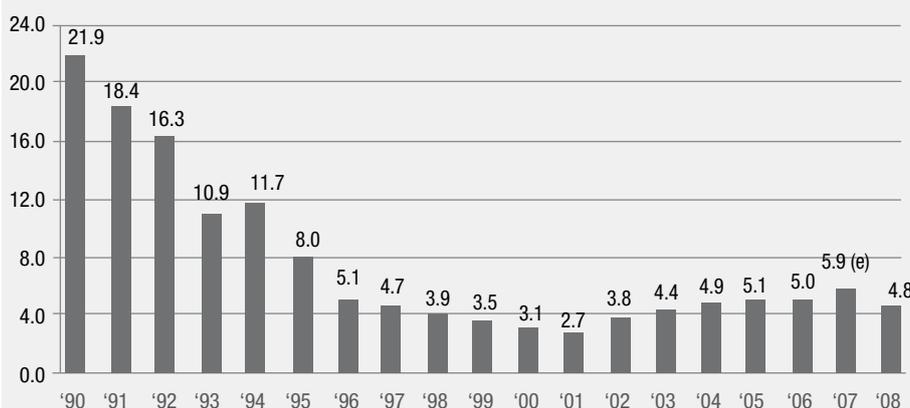
En el marco del trabajo decente, la sindicalización y la conclusión de negociaciones colectivas en trato directo ocupan un papel importante, ya que representan el nivel de participación de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo.

Por su parte, el número de sindicatos y federaciones registrados pasaría de 206 en el 2007 a la cifra de 201 en el 2009. Durante el año 2008 dicho número ascendió a 209.

Un dato preocupante lo constituye la evolución del número de trabajadores sindicalizados. En términos gruesos, luego de su inicial recuperación, 2001 – 2005, sus cifras no están superando los 100 mil trabajadores. Incluso entre el 2007 y el 2009 habrían experimentado un descenso importante en términos porcentuales, pasando de 7,1% a 4,5% en relación con el total de asalariados privados registrados. Dicho comportamiento no guarda proporción con el aumento de trabajadores en las empresas de más de 51 trabajadores.

GRÁFICO 5

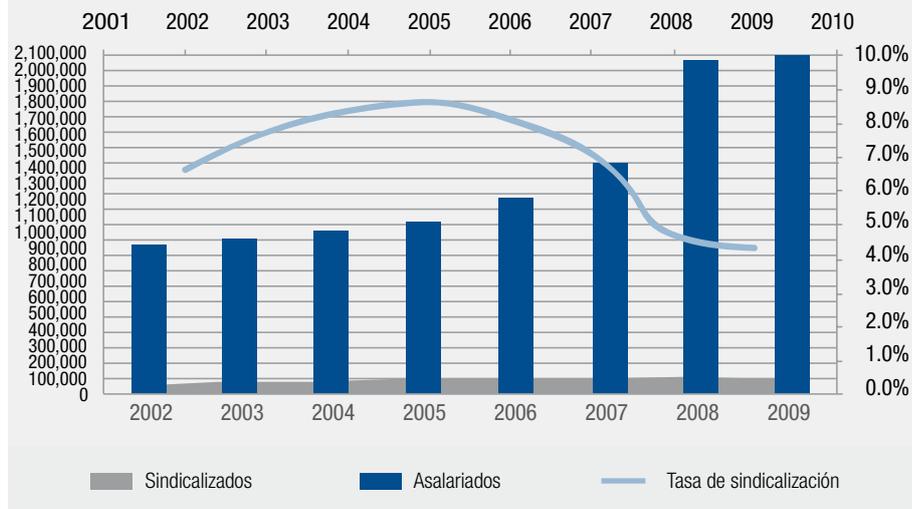
Tasa de sindicalización en Lima Metropolitana (1990 - 2008)



(1) Se calcula como el total de trabajadores afiliados a sindicatos respecto al total de asalariados.
 Nota Técnica: El número de trabajadores afiliados a sindicatos se registró a través de la Encuestas a Hogares para el periodo 1990-1997 y a través de Información de Resumen de Planillas para el periodo 1998-2006. Para el año 2007, es un estimado en base a MTPE, Oficina de Estadística, con el documento “Apuntes estadísticos sobre negociación colectiva y sindicación en el Perú”. Para el año 2008, el dato se ha obtenido del Anuario Estadístico 2008, MTPE.
 Fuente: Resumen de Planillas del MTPE; MTPE, Encuesta de nivel de empleo 1990-1995; Convenio MTPS-INEI, ENAHO III trimestre 1996-2001; MTPE, ENAHO Especializada en niveles de empleo 2002-2006

GRÁFICO 6

Nivel nacional: Asalariados privados y sindicalizados (número y porcentaje)



Fuente: MTPE, Anuario Estadístico 2008, Leyendo Números I – IV Trimestre 2009. Nota de Prensa, MTPE <http://www.mintra.gob.pe/mostrarnoticias.php?codNoticia=1928>
Elaboración: Propia

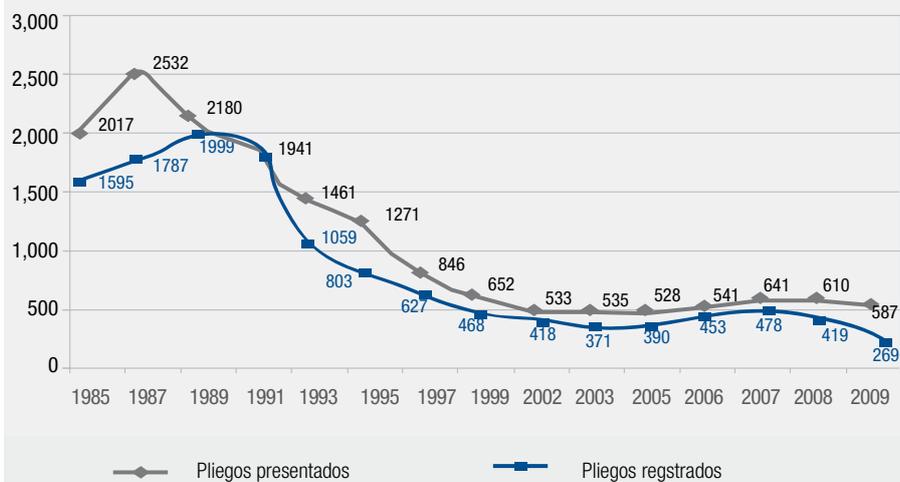
Dentro del período de análisis, las negociaciones colectivas –que se resolvieron en trato directo– han mostrado una disminución importante. Mientras que en el 2007 se encuentra que el trato directo involucró a 434 negociaciones, en el 2008 comprendió a un número de 364 y en el 2009 a sólo 233. Esto significa una

reducción importante en la cobertura de la negociación colectiva.

En una perspectiva de largo plazo (Ver Gráfico 7) se aprecia que el nivel de negociación colectiva habría llegado a su nivel más bajo durante el transcurso del año 2009.

GRÁFICO 7

Nivel Nacional: Convenios colectivos presentados y registrados



Fuente: MTPE, Anuario Estadístico 2008, Leyendo Números I – IV Trimestre 2009
Elaboración: Propia

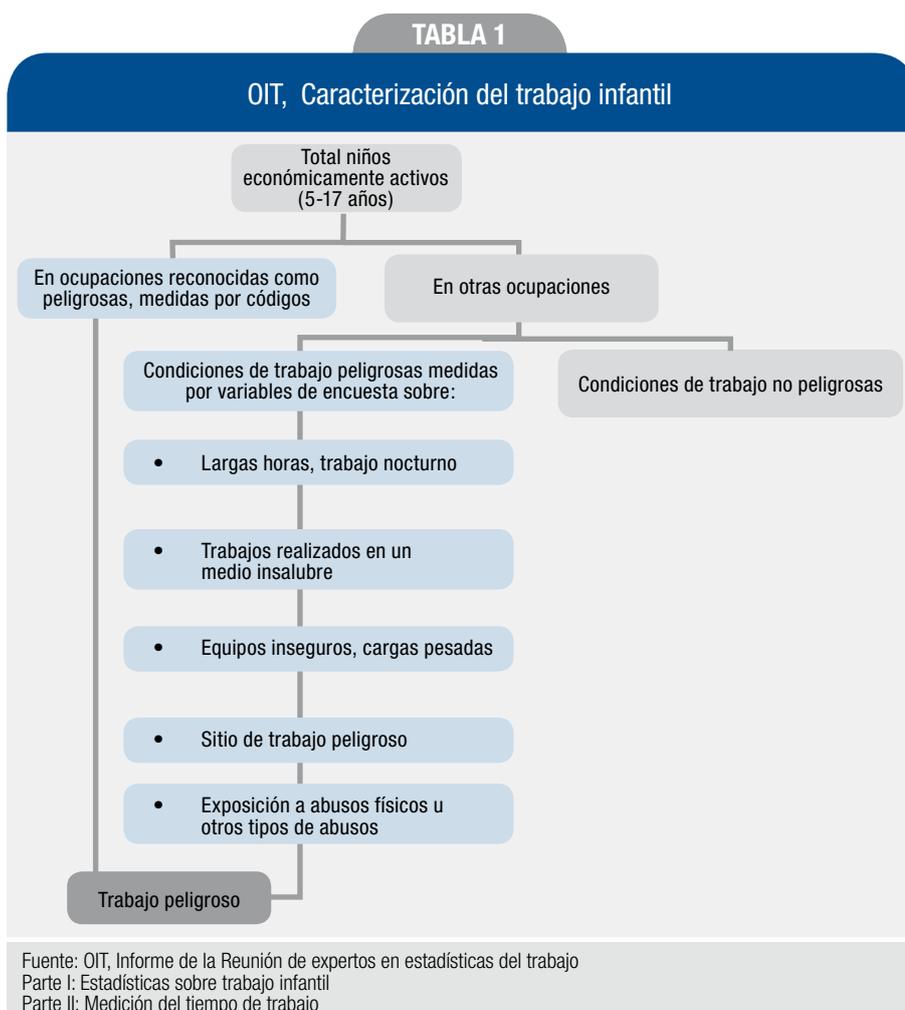
Una razón de esa disminución podría ser –dada la menor inflación– convenios colectivos que estén extendiendo su vigencia más allá de 1 año. Sin embargo, sólo se han encontrado 36 convenios en dicha situación (MTPE, Anuario Estadístico 2008) en los registros del 2008. De ellos, 19 correspondieron a Lima y Callao y 17 a las otras regiones. Agregando ese número de convenios a los 233 del 2009 se obtiene la cifra de 269, que es inferior en 95 al número registrado en el 2008.

En consecuencia, los convenios colectivos en trato directo –en términos netos– se habrían reducido en un 26% en dichos años. Quizás, en el 2009, un elemento que podría explicar la caída en el número de negociaciones colectivas es la crisis económica pero en tanto tendencia de largo plazo, pareciera que

es la pervivencia de un marco institucional poco amistoso a la formación de sindicatos lo que estaría detrás de la baja tasa de sindicalización y de negociación colectiva¹⁶.

La abolición y prohibición del trabajo infantil

Las recientes cifras sobre la magnitud del trabajo infantil han hecho visible una diferencia entre la metodología de medición entre el INEI y la OIT. Para esta, la medición del trabajo infantil comprende el rango de 5–17 años (Ver Tabla adjunta) mientras que para el INEI, el rango de medición está comprendido entre 6 y 17 años. Dicha diferencia, de un año, tiene un impacto muy significativo en términos de la cantidad de trabajo infantil que aparece visible.



16 En 1997 los convenios colectivos solucionados en trato directo ascendieron a 548; en el 2003 fueron 337 (MTPE, Anuario Estadístico 2008). De dicho año al 2007 crecieron hasta 435. Sin embargo, el número de convenios colectivos registrados en el 2009 (aún agregando 36 que se pactaron en el 2008 por un plazo mayor al año) es apenas la mitad de los observados en 1997.

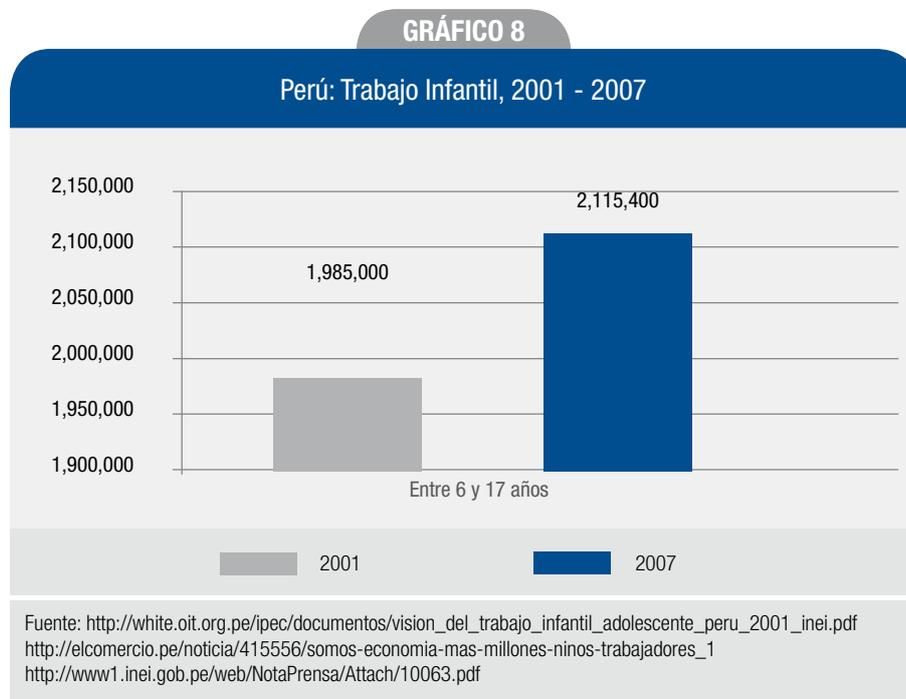
Así, para el INEI la cantidad de trabajo infantil asciende a 2 millones 115 mil para el año 2007.

Para OIT, el trabajo infantil sería de 3,3 millones. Así, se encontraron declaraciones como la siguiente. "En el caso de América Latina, Perú estaría en la cima de los países con mayor tasa de trabajo infantil", dijo a Efe el especialista regional de la OIT en este campo, afirmó Guillermo Dema¹⁷.

Las cifras de Perú serían "muy comparables a casos como Guatemala, Honduras y Bolivia, que son los países con mayor índice de trabajo infantil" en la región, agregó dicho funcionario.

Dema comentó que "las cifras han sido mayor a las esperadas" y detalló que 3,3 millones de niños y adolescentes, entre los 5 y 17 años, realizan una actividad económica, lo que equivale al 42 por ciento de la población nacional en esa edad (que asciende a 7,9 millones).

Por su parte, el INEI, en nota de prensa donde da cuenta que ha publicado el documento Perú: Niños, Niñas y Adolescentes que trabajan, 1993-2008. En el revela que la Población Económicamente Activa Ocupada de 6 a 17 años de edad, alcanza los 2 millones 115 mil personas, con una tasa de actividad de 28,0%, es decir, 28 de cada cien niños, trabajan (Ver gráfico 8).



De otro lado, en el reporte trimestral sobre el estado de la niñez, la adolescencia y el adulto mayor¹⁸, el INEI encuentra que –en la presente década– la cantidad de niños entre 3 y 17 años que han dejado de estudiar por

faltarles dinero y, en razón de ello, ingresar al mercado de trabajo ha venido en aumento, no obstante el ciclo económico expansivo y disminución de la línea de pobreza (Ver Tabla 2).

17 Ver al respecto <http://www.larepublica.pe/sociedad/16/02/2010/oit-tres-millones-de-menores-trabajan-en-peru>.

18 Ver al respecto <http://www1.inei.gob.pe/web/BoletinFlotante.asp?file=10245>.

TABLA 2

Perú 2000-2009: Razones de no asistencia a centros educativos de niños y adolescentes entre 3 y 17 años (porcentaje)

Año/Trimestre	Falta de dinero/ actualmente trabaja	No existe centro de estudios en el centro poblado/ No tiene edad suficiente	Otro 1/
Indicadores Anuales			
2000	26.5	47.8	25.7
2001	26.6	47.6	25.8
2002	26.9	48.8	24.3
2003	27.9	43.0	0.0
2004	27.2	36.3	0.0
2005	27.2	31.4	0.0
2006	27.4	35.2	0.0
2007	29.8	33.0	0.0
2008	30.4	31.4	38.2
Indicadores Trimestrales			
2007			
Abril-Mayo-Junio	28.5	28.7	42.7
Julio-Ago-Set	31.1	30.9	37.8
Oct-Nov-Dic	30.1	38.7	31.2
2008			
Marzo	27.8	26.2	46.0
Abril-Mayo-Junio	34.7	24.9	40.1
Julio-Ago-Set	29.0	34.0	36.9
Oct-Nov-Dic	26.9	36.4	36.7
2009			
Marzo	18.0	13.3	68.7
Abril-Mayo-Junio	33.1	25.6	41.3
Julio-Ago-Set	31.6	30.9	37.5
Oct-Nov-Dic	28.2	42.6	29.2
Variación absoluta (Puntos porcentuales)			
Respecto a similar periodo del año anterior	1.3	6.2	-7.5

1/ Incluye: Cumple servicio militar, no le interesa o no le gusta el estudio, enfermedad o accidente, problemas familiares.
Fuente: INEI – Encuesta nacional de Hogares, 2000-2009 (ENAHO continua).
Fuente: <http://www1.inei.gov.pe/web/BoletinFlotante.asp?file=10245>

Trabajo Forzoso

Con el auge de la agro exportación en nuestro país, habrían aparecido indicios de trabajo forzoso en algunas zonas agrícolas del país donde se suele señalar que hay “pleno empleo” como en Ica y La Libertad. En dichas zonas se estaría captando trabajadores bajo la modalidad del “enganche”, reveló el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Mario Pasco Cosmópolis¹⁹.

Explicó que, según la información recibida en dicho año, la captación “ilegal e indebida” de trabajadores se realizaría a través de intermediarios o “enganchadores” que “con dinero en mano” ofrecen pagarles S/.20 ó S/.30 diarios para realizar labores en el campo.

Señaló que estas personas serían interceptadas en la madrugada (cuatro o cinco de la mañana) en los circuitos que

19 Bajo el título de MTPE DETECTA INDICIOS DE TRABAJO FORZOSO EN ZONAS AGROEXPORTADORAS se presentan declaraciones del entonces Ministro de Trabajo, Mario Pasco. Ver <http://www.mintra.gov.pe/mostrarNoticias.php?codNoticia=1184>

utilizan habitualmente para desplazarse a su trabajo, por inescrupulosos que al final cobran una comisión a la empresa informal por cada agricultor que consigue bajo esta modalidad.

Indicó que si bien parecería que estos trabajadores laboran voluntariamente, son engañados, lo que constituye una expresión de trabajo forzoso. Aparentemente ganan un mayor sueldo que a quien se le paga a fin de mes, pero no reciben ningún beneficio laboral.

Al respecto el semanario de la Sociedad de Comercio Exterior (COMEX)²⁰ señalaba en julio de 2008 que "...Por información recibida de fuentes confiables, sabemos que en Ica existirían tres modalidades de contratación ilegal ("enganche"):

- i) *contratistas puros: reciben de las empresas el valor total de las remuneraciones y ellos lo entregan a los trabajadores. No hay aportes sociales, pagos a las AFP, beneficios de salud, seguro contra accidentes, etc.*
- ii) *Planillas / contratistas: las empresas tienen algunos trabajadores en planillas, pero también trabajan con los contratistas. Incurren en la modalidad anterior cuando tienen problemas para contratar personal o en época de cosecha pura. Evaden impuestos y contribuciones sociales.*

- iii) *Los contratistas y empresas acuerdan realizar estos pagos por otros conceptos, como entrega de guano, mercaderías, etc., que se puedan evadir y permitan ganar beneficios del IGV".*

Señalaba, también que "...Esto es especialmente lamentable precisamente en un sector en el cual se ha otorgado toda la flexibilidad necesaria para contratar trabajadores de manera formal y perjudica a quienes sí cumplen con la legislación, poniendo en riesgo un régimen que había probado su eficiencia y permitiendo cuestionar argumentos esgrimidos por quienes defendemos la necesidad de tener normas laborales flexibles... pero de cumplimiento estricto".

Igualmente, finalizaba el comentario en dicha publicación diciendo que "...Esperemos que antes de haber hecho estas declaraciones, el ministro haya podido ordenar la intervención de los fiscalizadores del Ministerio de Trabajo, sancionando a los responsables que no solo perjudican a los trabajadores a los que, según el mismo Pasco, se engaña al no dárselos los beneficios laborales que les corresponden (de allí la calificación un tanto cuestionable de "trabajo forzado"); sino que ponen en riesgo las exportaciones peruanas (por incumplimiento de estándares) y dan argumentos a quienes abogan por sistemas más rígidos y la absurda estabilidad absoluta".

20 Ver al respecto, bajo el título ¿Trabajo forzoso? <http://www.comexperu.org.pe/archivos/semanario/SEMANARIO%20COMEXPERU%20476.PDF>

3

El empleo en la agro exportación

El trabajo decente en el sector agrícola

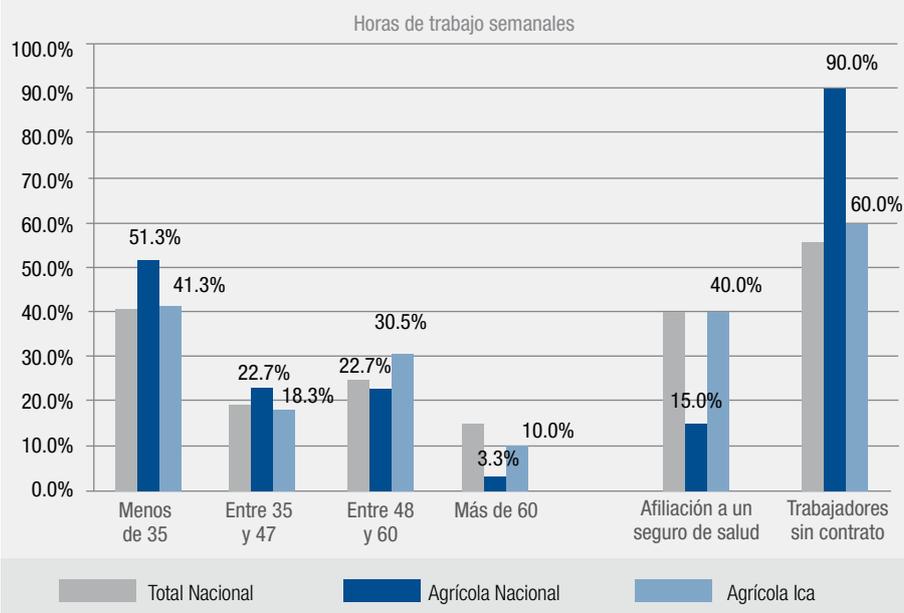
En términos de los indicadores que dan cuenta del trabajo decente, se tendría, en primer

término las referidas con las condiciones de trabajo vigentes en dicho sector.

Para el año 2006 (Ver Gráfico 9) se encontraba lo siguiente:

GRÁFICO 9

Condiciones de trabajo de los asalariados agrícolas, Ica 2006



Fuente: Chacaltana, Juan, "El boom del empleo en Ica" en *Desafiando al desierto: realidad y perspectivas del empleo en Ica* (Chacaltana, Juan, Editor, CEDEP, 2007, Lima).

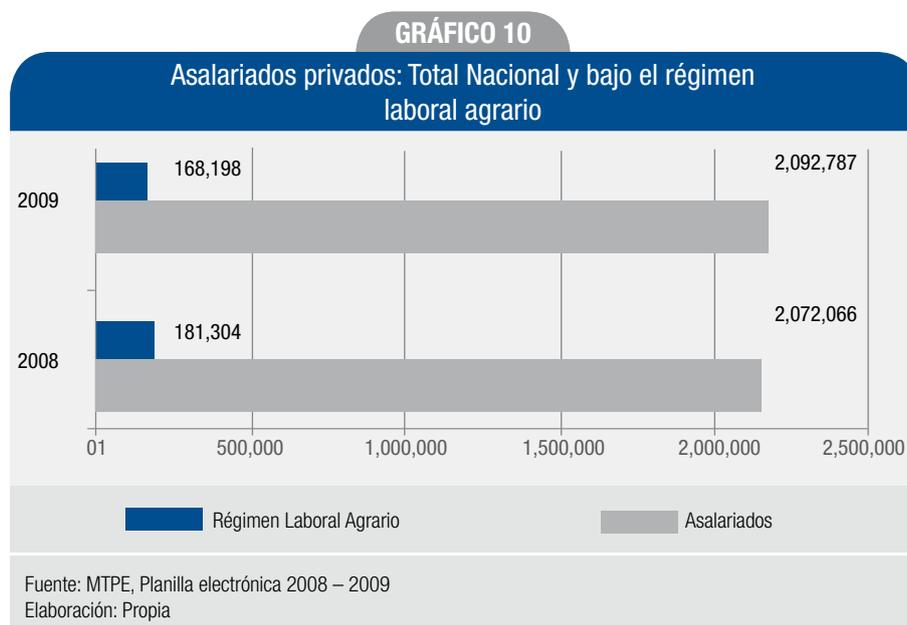
En términos de su afiliación a un seguro de salud, sólo un 15% de los trabajadores del sector agrícola nacional contaban con el. Para el caso de la región Ica –con un sector más dinámico y de agro exportación– un 40% de sus trabajadores contaba con un seguro de salud, porcentaje similar al del total nacional;

En relación con la disposición de un contrato de trabajo se tenía la siguiente figura. En el sector agrícola nacional, un 90% de sus trabajadores carecía del mismo. En el caso de la agricultura localizada en Ica, sólo un 40% de trabajadores contaba con un contrato de trabajo. El total nacional ascendía, por su parte, al 46%.

Atendiendo a la intensidad de la jornada de trabajo se encontró lo siguiente. Reconociendo que de por sí, las labores en el sector agrícola demandan una intensidad física mucho mayor que otras, particularmente para los peones de campo. Atendiendo a la distribución de la jornada laboral, se encuentra que en el rango de horas, 48 – 60, Ica cuenta con la mayor concentración de mano de obra en comparación con el sector agrícola nacional como con el conjunto de la actividad económica del país. Con más de 60 de horas de jornada laboral, Ica supera al conjunto del sector agrícola pero es inferior al de toda la

actividad económica. Ello estaría indicando que la agricultura “moderna” aumenta la intensidad de la jornada de trabajo.

Los asalariados registrados bajo el régimen laboral agrario representaron en el 2008, el 8,7% del total de asalariados privados registrados del país. Dicho porcentaje disminuiría en el año siguiente, a 8,0% (Ver Gráfico 10), en razón de que la crisis económica internacional acabó afectando relativamente con más intensidad a este sector en comparación con la manufactura, por ejemplo, y en relación con el conjunto del empleo formal del país²¹.



Otra condición del trabajo decente es la relativa a las condiciones de diálogo social: sindicatos y negociación colectiva. Esta última suple a la legislación laboral en términos del mejoramiento de las condiciones laborales. En el sector agrario, de acuerdo con la planilla electrónica del MTPE (2008) se hacía evidente una concentración de trabajadores en empresas de más de 20 trabajadores. En

dicho tramo se encontraban más del 80% de los trabajadores de dicho sector.

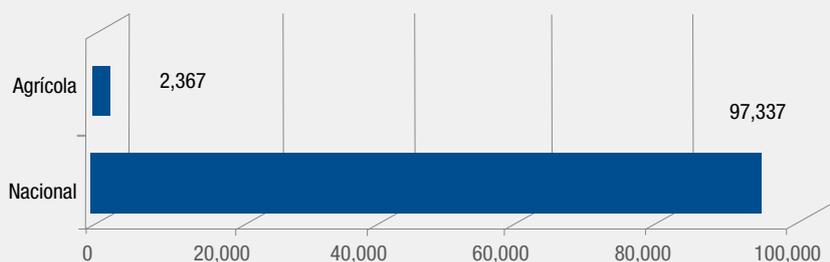
Sin embargo esa condición necesaria para la sindicalización no acababa reflejándose, en lo más mínimo, en el resultado final. De 97,337 sindicalizados, a nivel nacional en el 2008 (Ver Gráfico 11), apenas 2,367 se encontraban en el sector agrícola²².

21 Como se visualiza en el Cuadro 1, del capítulo 2 del presente documento.

22 La información que se tiene de la sindicalización en el sector de la agro exportación es que sólo existen 5 sindicatos: 2 en la región Ica y 3 en La Libertad.

GRÁFICO 11

Sindicalizados a nivel nacional y en sector agrícola, cifras absolutas (2008)



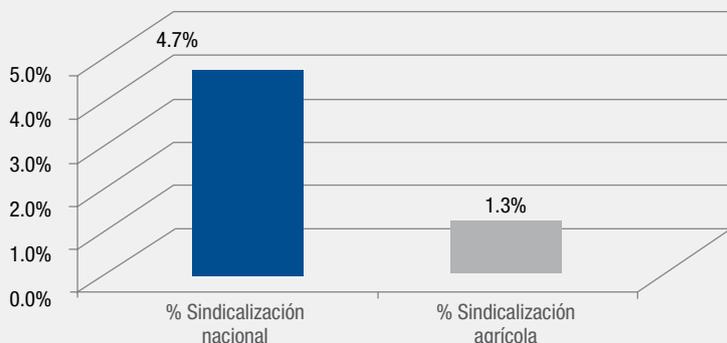
Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2008 – 2009
Elaboración: Propia

En relación con el promedio nacional se registraba una posición muy rezagada (Ver Gráfico 12). Para el 2008, la tasa de sindicalización llegaba al 4,7% a nivel nacional mientras que en el caso del sector

agrícola, el porcentaje era apenas del 1,3%. Ello ha repercutido en apenas la presencia de 4 negociaciones colectivas en dicho sector durante el año 2008 (MTPE, Anuario Estadístico 2008).

GRÁFICO 12

Tasa de sindicalización, 2008: Nacional y en sector agrícola



Fuente: MTPE, Planilla electrónica 2008 y Anuario Estadístico 2008
Elaboración: Propia

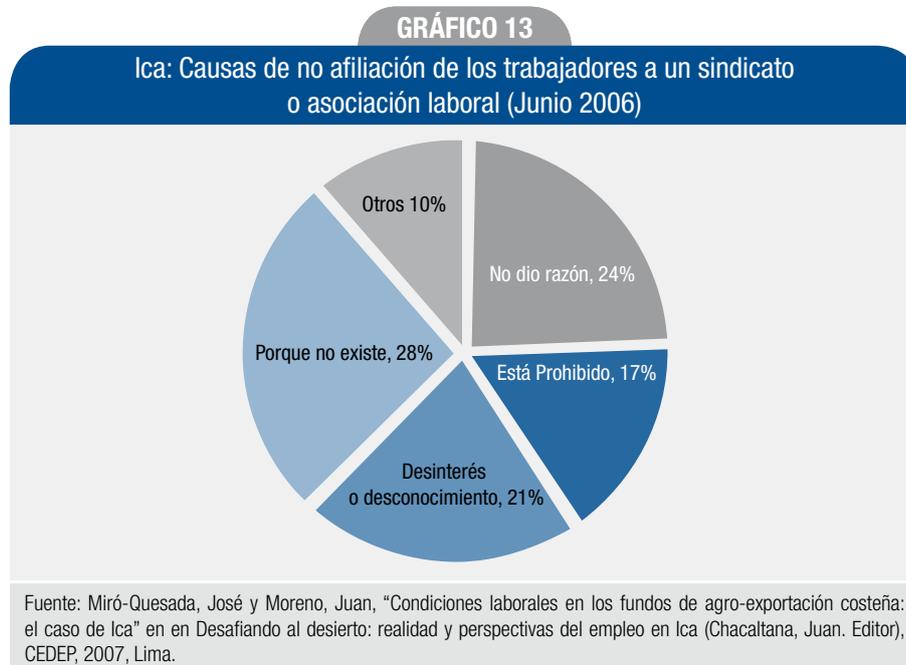
¿A qué se debería la baja sindicalización de los trabajadores agrícolas? De acuerdo con los resultados de una encuesta aplicada en el 2006 a un conjunto de trabajadores de los fundos de agro exportación en Ica, se encontró

que un 21% (Ver Gráfico 13) de las respuestas expresaba un desinterés o desconocimiento²³. Si el desconocimiento fuera cercano a cero, se tendría que un quinto de los trabajadores no estaría dispuesto a organizarse en un

23 Sin embargo desinterés es un concepto muy distinto a desconocimiento. Se hubiera separado ambas respuestas para poder identificar la opción de desinterés, que podría expresar una opción contraria del trabajador. Pero el desconocimiento revela, más bien, una falta de información de los derechos laborales.

sindicato pero el resto, el 80% da razones que podrían revelar desde falta de información hasta temor o coacción de parte del sector

empresarial. Si esto es así, más bien indicaría la presencia de un marco institucional “poco amigable” a la organización sindical.

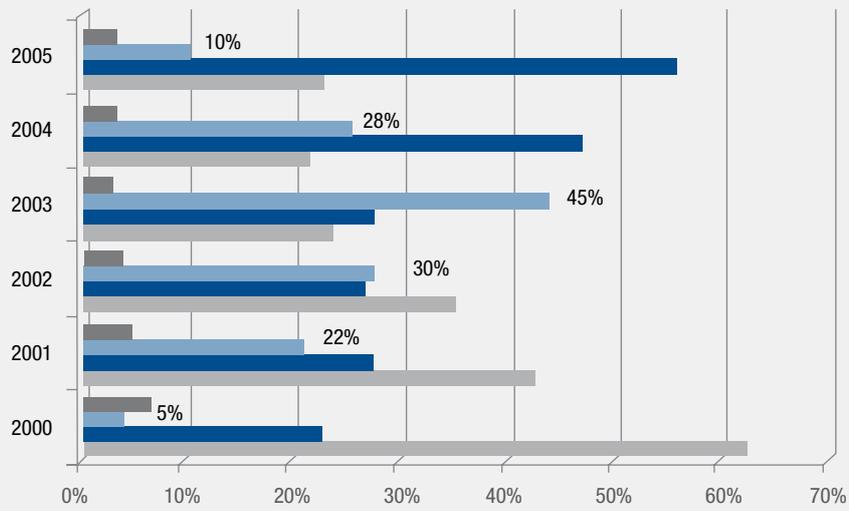


Como se ha mencionado, la región Ica es una de las zonas donde se ha concentrado la dinámica de la agro exportación y por ello, en ella se ha incrementado el empleo asalariado en forma muy significativa. Lo que se observa (Ver Gráfico 14) es que el asentamiento del régimen laboral agrario y el aumento en la capacidad productiva de dicha actividad se han visto reflejados en una drástica reducción porcentual de la contratación denominada indefinida/indefinida y, paralelamente, en un incremento sostenido de los contratos sujetos a modalidad (que podrían explicarse por la naturaleza estacional de la actividad agrícola).

Estos últimos –los contratos sujetos a modalidad– incluso habrían superado y desplazado al naciente régimen laboral agrario como modalidad privilegiada al momento de la contratación. Si bien se mantiene, al menos, un 25% de contrataciones de carácter indeterminado/indefinido, éstas se estarían concentrando en el sector ocupacional con mayores calificaciones relativas, que es el trabajo numéricamente minoritario dada la alta relación capital-trabajo presente en las empresas de agro exportación. Dicha categoría estaría siendo compartida con el trabajo que realiza labores operativas continuas en el año: mantenimiento, guardianía, p.e.

GRÁFICO 14

Ica: Modalidad contractual en empresas de más de 10 trabajadores



■ Otros ■ DL22342/Rég. Laboral Agrario ■ Contratos Modales, DL 728 ■ Indeterminado/Indefinido

Fuente: Velazco, Tatiana, "Tendencias del empleo asalariado en las ciudades de Ica, Chincha y Pisco" en Desafiando al desierto: realidad y perspectivas del empleo en Ica (Chacaltana, Juan. Editor), CEDEP, 2007, Lima.

4 Indicadores estadísticos del empleo, 2007 – 2009 (antes y después del TLC)

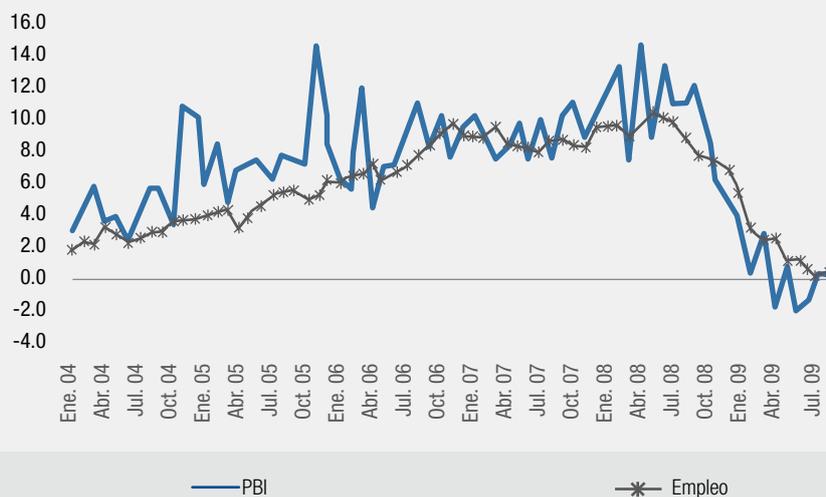
Empleo urbano

La variación del índice de empleo urbano depende en gran medida de la evolución del Producto Bruto Interno (PBI) de un país. Es así que en los últimos cinco años, en los cuales el PBI ha mostrado un crecimiento sostenido, el índice de empleo urbano ha venido creciendo de manera similar. Esta evolución favorece la situación del trabajo decente, concepto que toma como esencial la existencia de oportunidades de empleo. Durante el año 2007 y parte del año 2008 se registraron

tasas de crecimiento del índice de empleo urbano de alrededor del 8%. Pero, a partir del segundo semestre del año 2008 ambas series mostraron una fuerte desaceleración, alcanzando en el mes de agosto del año 2009 una variación de -0.1%. Ello, no obstante, no impidió que el empleo urbano en empresas de más de 10 trabajadores registre una variación positiva del 1,4% durante el 2009. Ello obedeció, esencialmente, al comportamiento de los servicios ya que la manufactura perdía empleos, como se ha señalado en el Capítulo 2.

GRÁFICO 15

Variación porcentual del índice del Producto Bruto Interno y del índice del empleo urbano, 2004 - 2009

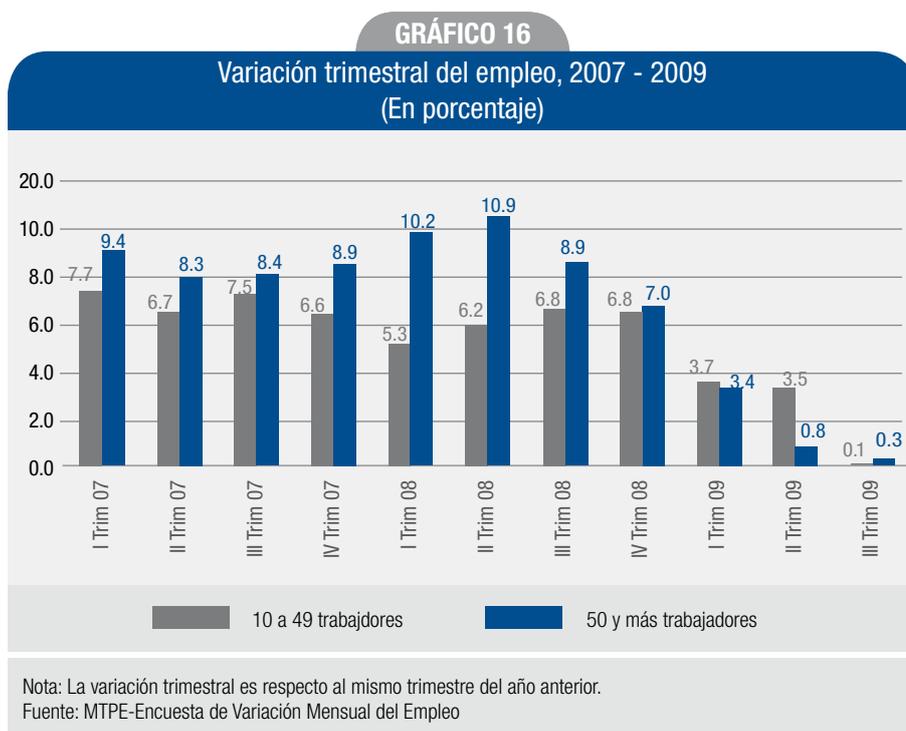


Nota: La variación mensual es respecto al mismo mes del año anterior.
Fuente: INEI - MTPE

Por tamaño de empresa

La evolución de la tasa de empleo difiere según el tamaño de la empresa. Es así, que hasta el IV trimestre del año 2008, la tasa de crecimiento del empleo en la mediana y gran empresa (de 50 y más trabajadores) era

superior en comparación con las medianas empresas (de 10 a 49 trabajadores). Por el contrario, lo que se observa en los trimestres siguientes es que el empleo en la mediana y gran empresa disminuye en una mayor proporción respecto a las empresas de 10 a 49 trabajadores.



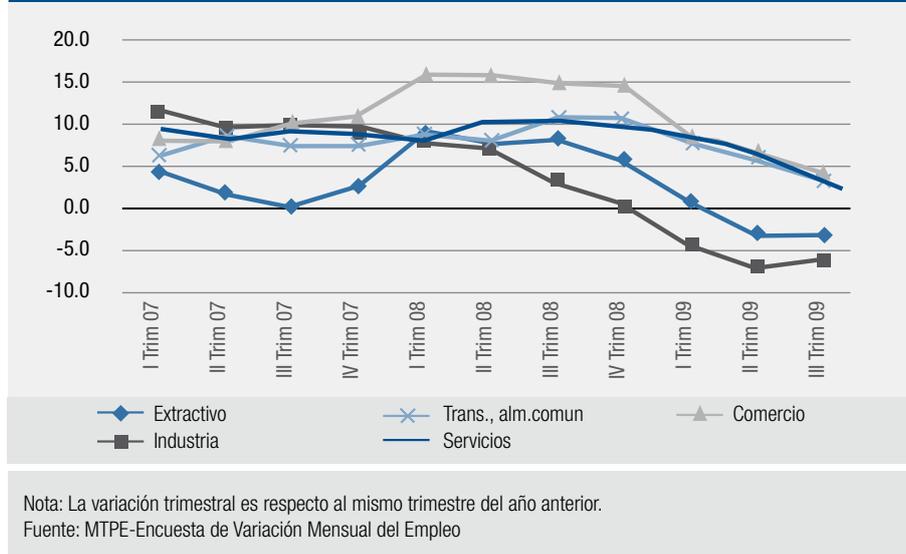
Sectores económicos

Según el sector económico, ciertas actividades se han visto más afectadas por la contracción de la tasa de empleo a partir del III trimestre del año 2008. Es así que, en los tres primeros trimestres del año 2009, la va-

riación del empleo en los sectores Extractivo e Industria ha tenido un comportamiento negativo, mientras que en los sectores Servicios, Comercio y Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones se observa una tendencia decreciente pero con variaciones positivas.

GRÁFICO 17

Perú Urbano: Variación trimestral del empleo según rama de actividad económica 2007 - 2009 (En porcentaje)



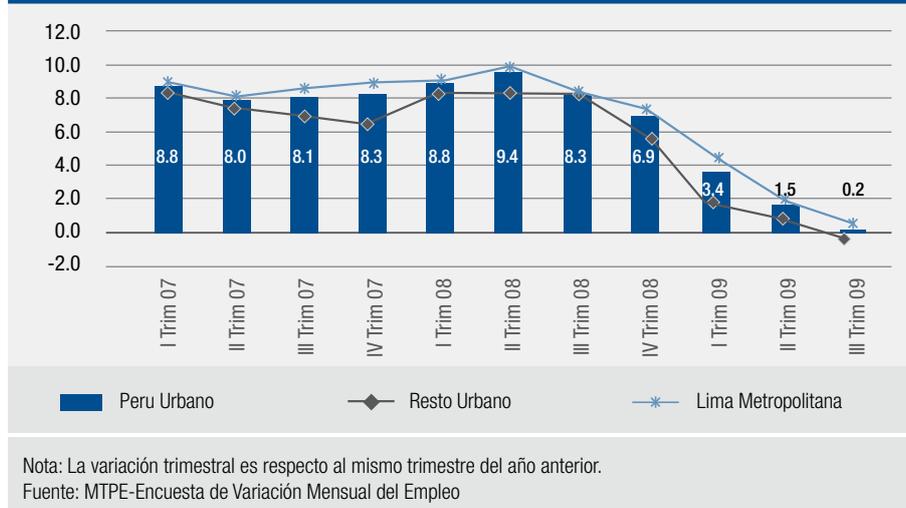
Por ámbito geográfico

En el periodo analizado, se observa que el empleo en Lima Metropolitana es más dinámico respecto al Resto Urbano. Dicha situación refleja la disparidad de oportunidades laborales que existe entre Lima Metropolitana

y el resto de ciudades del país, generando que la población del interior migre hacia Lima en busca de trabajo, lo cual acarrea una serie de problemas sociales. En el III trimestre del año 2009 el empleo creció en 0.2% gracias al desempeño favorable de Lima Metropolitana, lo que contrarrestó la caída en el Resto Urbano.

GRÁFICO 18

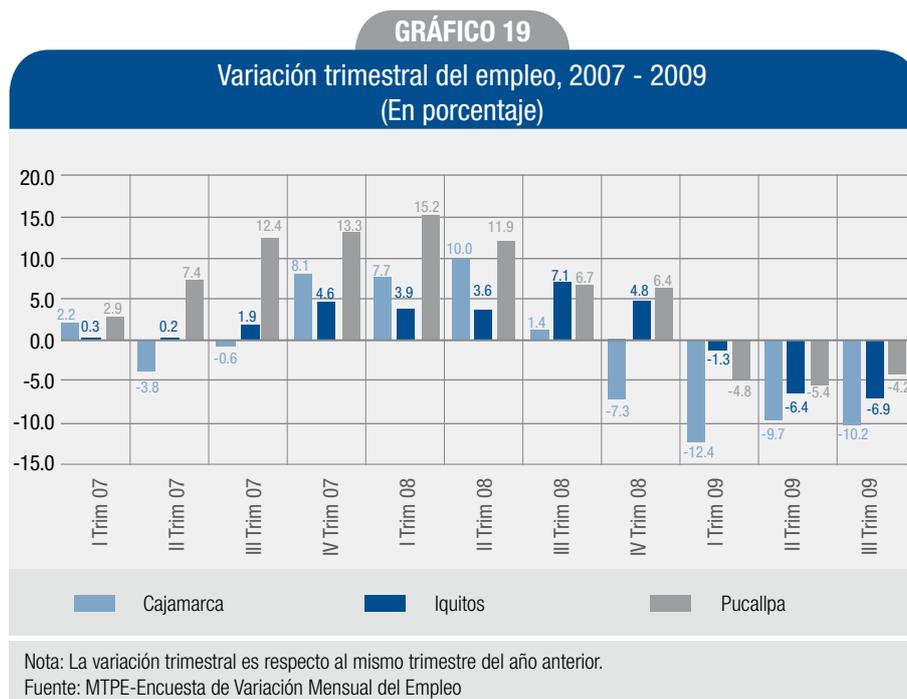
Variación trimestral del empleo, 2007 - 2009 (En porcentaje)



Ciudades

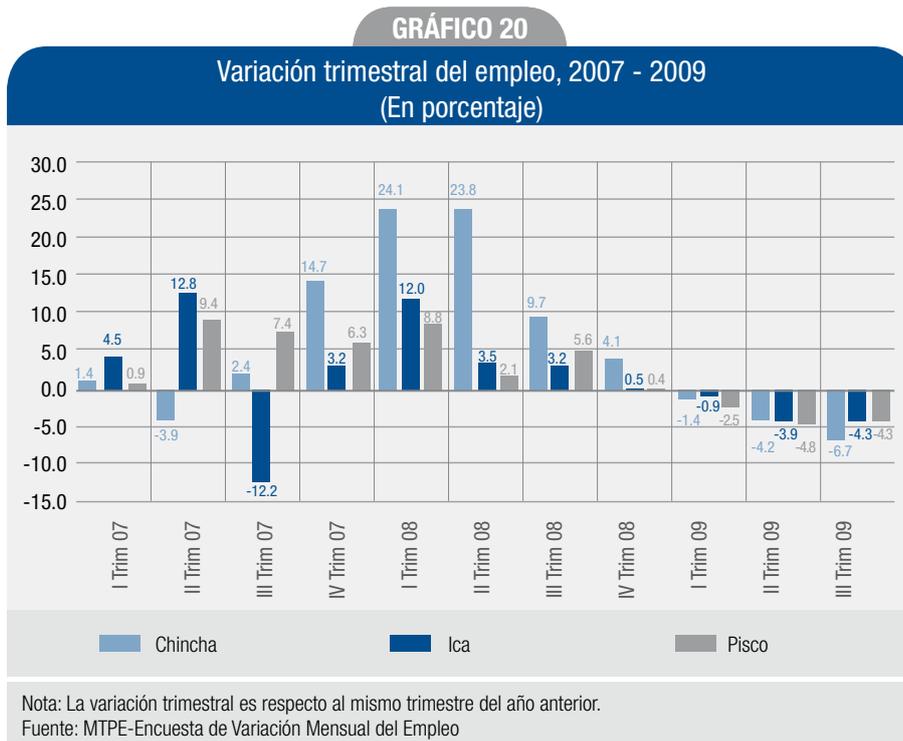
Al III trimestre del año 2009, la mayoría de las ciudades en nuestro país presentó reducciones en el nivel de empleo. Entre las ciudades más afectadas tenemos a Cerro de Pasco, Sullana, Chincha, Ica, Pisco, Cajamarca, Iquitos, Pucallpa, Puerto Maldonado.

Hasta el año 2008, en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, el empleo presentaba variaciones positivas. Sin embargo, a partir del año 2009, ambas ciudades han mostrado reducciones, en el caso de Iquitos de hasta 7%. El caso de Cajamarca es más severo: al I trimestre del año 2009 presentó una reducción en el empleo del 12.4%.



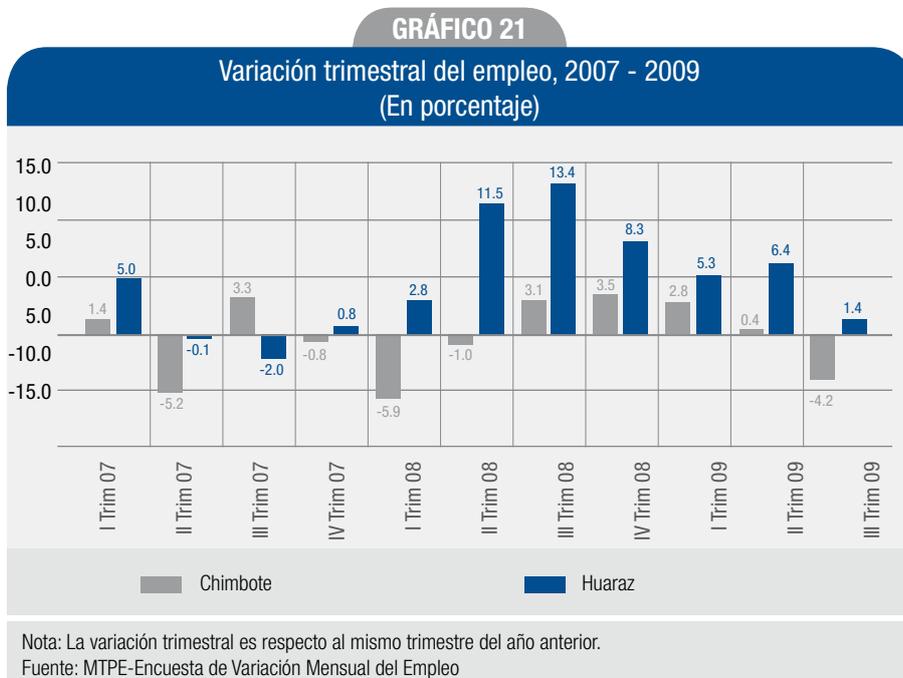
La misma situación se repite en otras ciudades del país como Chincha, Ica y Pisco, donde a partir del año 2009 se presenta una fuerte

reducción del empleo. Chincha, por ejemplo, presenta una variación negativa de -6.7% en el III trimestre del año pasado.



Al igual que otras ciudades, Chimbote y Huaraz presentan una desaceleración de la tasa de empleo a partir del año 2008. Chimbote es

la ciudad más afectada, ya que al III trimestre del año 2009 presentó una disminución del trabajo de -4.2%.

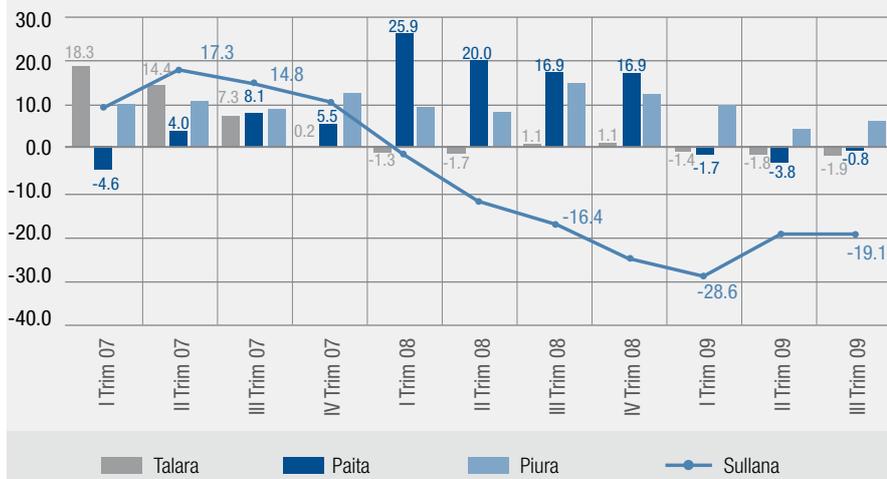


Entre las ciudades consideradas en el estudio tenemos a Sullana, una de las más afectadas:

en el I trimestre del año 2009 comprobamos una reducción en la tasa de empleo del 29%.

GRÁFICO 22

Variación trimestral del empleo, 2007 - 2009
(En porcentaje)



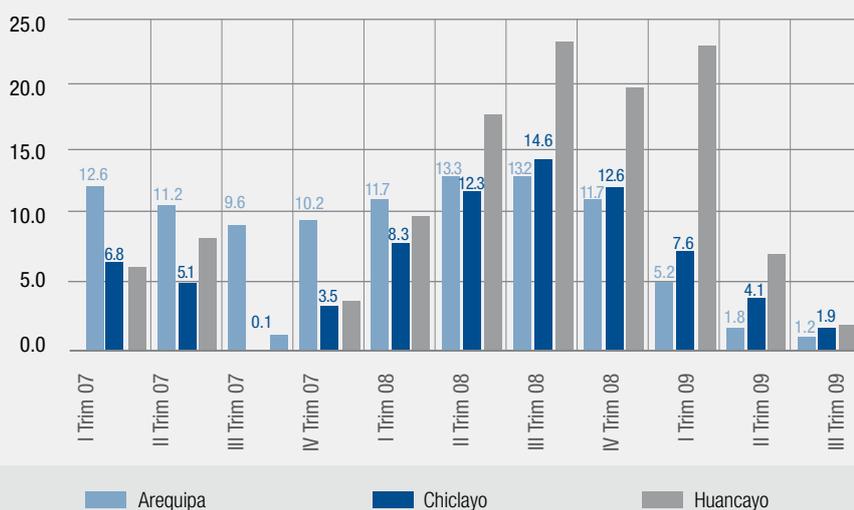
Nota: La variación trimestral es respecto al mismo trimestre del año anterior.
Fuente: MTPE-Encuesta de Variación Mensual del Empleo

Arequipa, Chiclayo y Huancayo también se vieron afectadas por la reducción de empleo. Sin embargo, en estas ciudades

no se presentan contracciones sino una desaceleración en el crecimiento de la tasa de empleo.

GRÁFICO 23

Variación trimestral del empleo, 2007 - 2009
(En porcentaje)



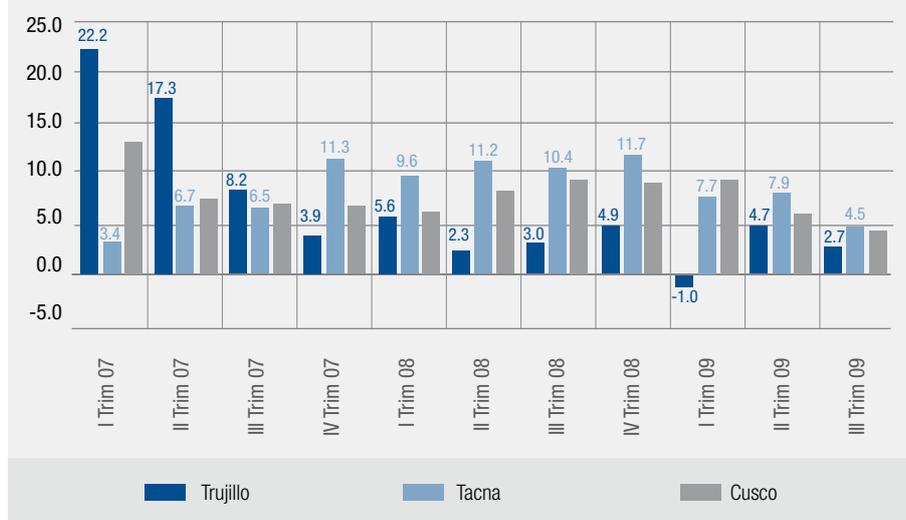
Nota: La variación trimestral es respecto al mismo trimestre del año anterior.
Fuente: MTPE-Encuesta de Variación Mensual del Empleo

Tacna y Cusco muestran una variación muy leve en los últimos dos años, con tendencia a la baja. Por su parte, Trujillo ha pasado de

tener un alto crecimiento en el I trimestre del año 2007 (22%) a una variación de tan solo 3% en el III trimestre del año 2009.

GRÁFICO 24

Variación trimestral del empleo, 2007 - 2009
(En porcentaje)



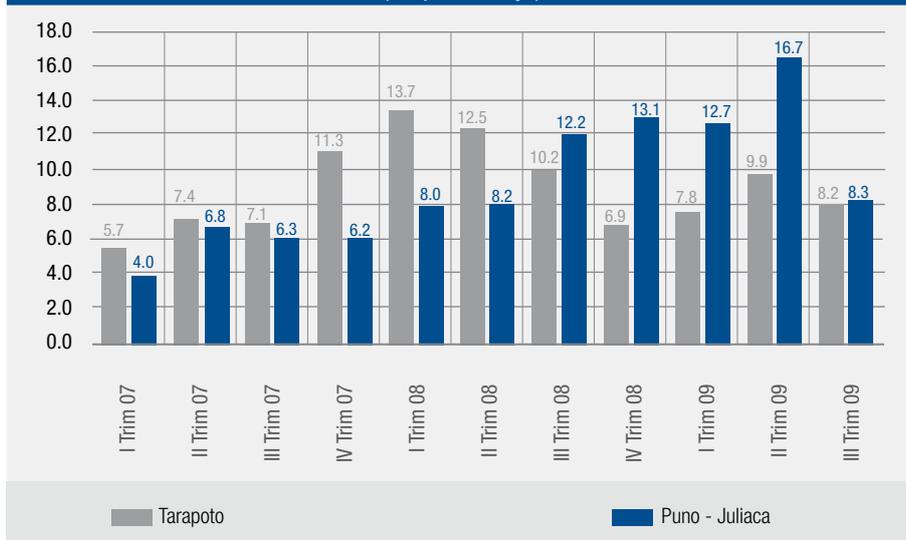
Nota: La variación trimestral es respecto al mismo trimestre del año anterior.
Fuente: MTPE-Encuesta de Variación Mensual del Empleo.

Tarapoto mostró su mejor desempeño en el I trimestre del año 2008 (13.7%) y, luego, variaciones a la baja, llegando al 8.2% en el III trimestre del año 2009. Juliaca tuvo un

crecimiento relativamente sólido desde el año 2007, pero entre el I y III trimestre del año 2009 presenta una acentuada reducción del empleo (de 16.7% a 8.3%).

GRÁFICO 25

Variación trimestral del empleo, 2007 - 2009
(En porcentaje)



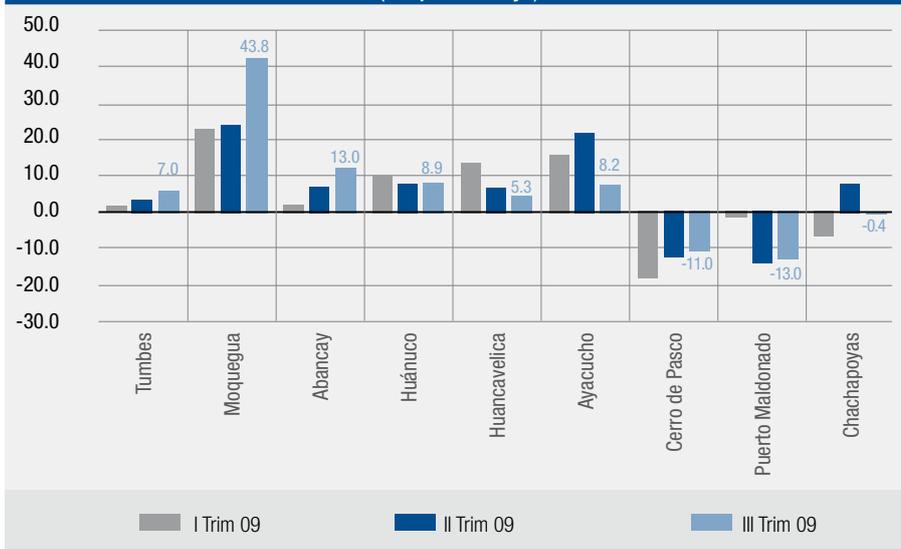
Nota: La variación trimestral es respecto al mismo trimestre del año anterior.
Fuente: MTPE-Encuesta de Variación Mensual del Empleo

Las ciudades que han mostrado un crecimiento sostenido en el índice del empleo, con un importante repunte en el III trimestre del año 2009, son Moquegua, Tumbes y Abancay. Huánuco presenta una tendencia moderadamente decreciente, con una débil recuperación en el III trimestre del año 2009, mientras que Huancavelica muestra una clara

tendencia a la baja en todo ese año. Ayacucho tuvo su mejor índice en el II trimestre de 2009, pero para el III trimestre bajó hasta 8.2%. Las ciudades de Cerro de Pasco y Puerto Maldonado muestran porcentajes negativos en todo el 2009. Solo Chachapoyas mostró una débil recuperación en el II trimestre, para desplomarse a -4% en el III trimestre.

GRÁFICO 26

Variación trimestral del índice de empleo, 2007 - 2009
(En porcentaje)



Nota: La variación trimestral es respecto al mismo trimestre del año anterior.
Fuente: MTPE-Encuesta de Variación Mensual del Empleo

El empleo en Lima Metropolitana /Encuesta de Hogares

La tasa de actividad muestra la proporción de las personas en edad de trabajar (PET) que están efectivamente trabajando o buscando em-

pleo. Este indicador mostró una fuerte caída en los años 2007 y 2008. Sin embargo, al cuarto trimestre del 2009 ha mostrado un incremento que lo sitúa en los niveles del año 2006. Asimismo, el ratio de empleo/población muestra un aumento para el año 2009, en comparación con los dos años anteriores.

CUADRO 2

Lima Metropolitana: Indicadores sobre PET, PEA y PEA Ocupada y TASAS, según sexo, 2003-2009 (en miles)

Indicadores	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	Oct. Nov. Dic.						
A. Población (En absolutos)							
Población en Edad de Trabajar ^{1/}	5,966	6,074	6,184	6,296	6,411	6,527	6,645
Hombre	2,881	2,933	2,986	3,041	3,096	3,152	3,209
Mujer	3,085	3,141	3,198	3,256	3,315	3,375	3,436
Población Económicamente Activa ^{2/}	3,962	4,134	4,108	4,395	4,346	4,351	4,653
Hombre	2,189	2,283	2,282	2,400	2,401	2,416	2,519
Mujer	1,773	1,852	1,825	1,995	1,945	1,935	2,133
PEA ocupada ^{3/}	3,589	3,773	3,778	4,068	4,022	4,013	4,284
Hombre	2,001	2,116	2,126	2,261	2,247	2,264	2,361
Mujer	1,589	1,657	1,652	1,807	1,776	1,749	1,923
B. Tasas (En %)							
Tasa de actividad (PEA/PET)	66.4	68.1	66.4	69.8	67.8	66.7	70.0
Hombre	76.0	77.8	76.4	78.9	77.6	76.7	78.5
Mujer	57.5	59.0	57.1	61.3	58.7	57.3	62.1
Ratio empleo/población (PEA ocupada/PET)	60.2	62.1	61.1	64.6	62.7	61.5	64.5
Hombre	69.4	72.2	71.2	74.4	72.6	71.8	73.6
Mujer	51.5	52.7	51.7	55.5	53.6	51.8	56.0
Tasa de desempleo (PEA desocupada/PEA)	9.4	8.7	8.0	7.4	7.4	7.8	7.9
Hombre	8.6	7.3	6.9	5.8	6.4	6.3	6.3
Mujer	10.4	10.5	9.5	9.4	8.7	9.6	9.9

1/Conjunto de personas de 14 y más años de edad que están aptas para el ejercicio de funciones productivas.

2/Son todas las personas en edad de trabajar que, en la semana de referencia de la encuesta, se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).

3/ Conjunto de PEA que trabajan en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el período de referencia de la encuesta.

Fuente: INEI: Encuesta Permanente de Empleo.

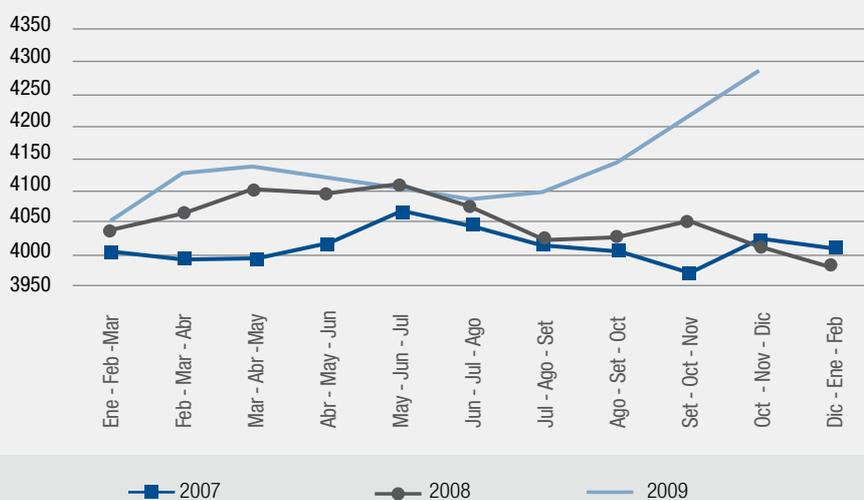
PEA ocupada en Lima Metropolitana

La Población Económicamente Activa (PEA) ocupada ha tenido una tendencia creciente desde el año 2007 al IV trimestre del año 2009, mostrando en ese entonces su nivel más alto dentro del período estudiado

(4,284,400 personas). Si bien la PEA ocupada es un indicador de creación de oportunidades de empleo, se debe tener en consideración que este incluye a la población subempleada, ya sea por ingresos o por insuficiencia de horas de trabajo, lo cual no asegura una mejora en la situación del trabajo decente.

GRÁFICO 27

Lima Metropolitana: PEA ocupada, trimestres móviles, 2007 - 2009
(Miles de personas)



Fuente: INEI-Encuesta de Permanente de Empleo

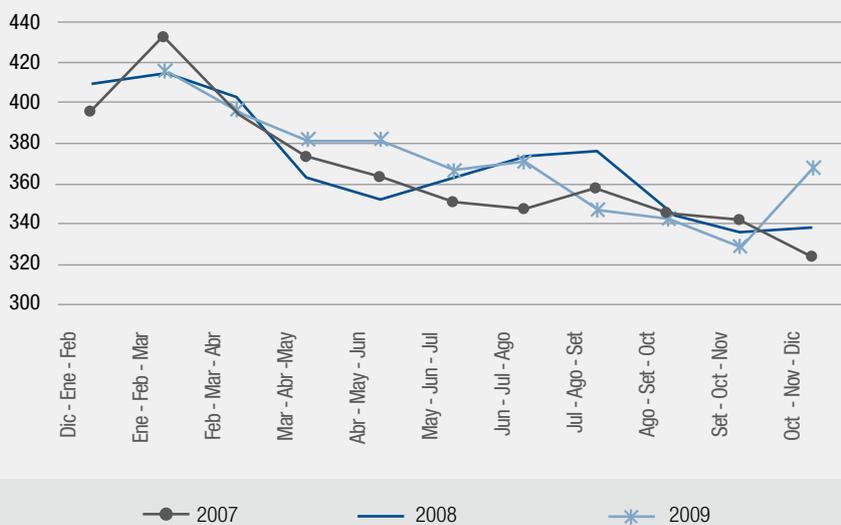
PEA desocupada en Lima Metropolitana

El análisis de la contraparte, el desempleo, revela un estancamiento en la lucha contra

la desocupación. Para los años 2007, 2008 y 2009 se registran valores similares reflejando una tendencia anual.

GRÁFICO 28

Lima Metropolitana: PEA desocupada, trimestres móviles, 2007 - 2009
(Miles de personas)



Fuente: INEI-Encuesta de Permanente de Empleo

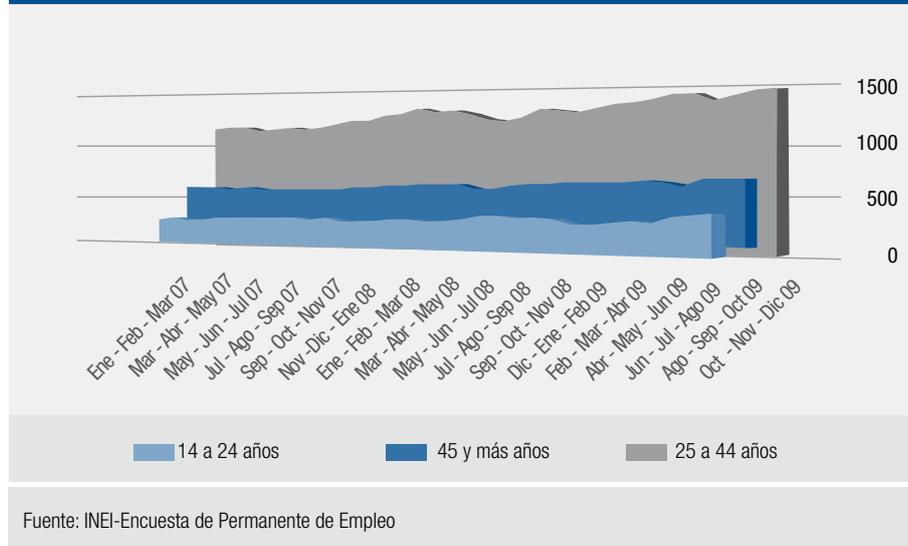
PEA adecuadamente empleada en Lima Metropolitana según rangos de edad

Según grupo de edad, al IV trimestre del año 2009, la PEA adecuadamente empleada

estaba compuesta en su mayoría por personas entre 25 y 44 años (60%), mientras que las personas de 45 años y más representaban solo el 25%, y los jóvenes entre 14 y 24 años solo el 15%. Dicha distribución se ha mantenido a lo largo de los últimos tres años siguiendo la misma evolución.

GRÁFICO 29

Lima Metropolitana: PEA adecuadamente empleada según edad, trimestre móvil 2007 - 2009 (En miles)



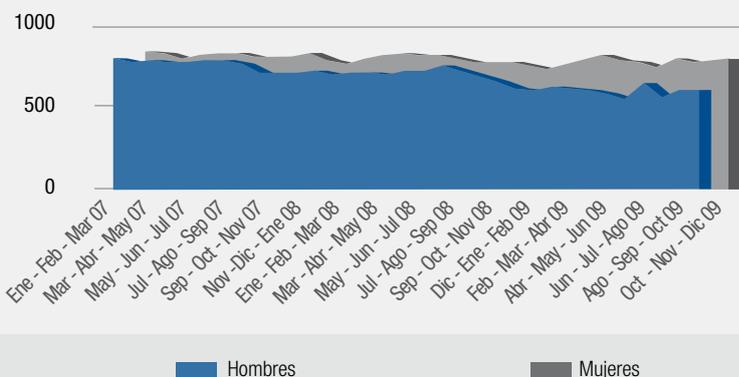
PEA subempleada por ingresos en Lima Metropolitana según sexo

En el marco de trabajo decente, uno de los indicadores es una remuneración suficiente que asegure el bienestar económico propio de las personas y el de sus hogares. Es así, que desde el año 2008 se registra una disminución de la población económicamente activa subempleada por ingresos.

Sin embargo, dicha disminución no es semejante según sexo. Si bien la Ley N° 28983 –Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres– garantiza el ejercicio del derecho a la igualdad para hombres y mujeres, la disminución de la población subempleada se ha visto acentuada mayormente entre la población masculina, mostrando una caída de 24% en el período de tiempo analizado, mientras que en la población femenina solo se verificó un descenso del 5%.

GRÁFICO 30

Lima Metropolitana: PEA subempleada por ingresos según sexo, trimestre móvil 2007 - 2009 (En miles)



Fuente: INEI-Encuesta de Permanente de Empleo

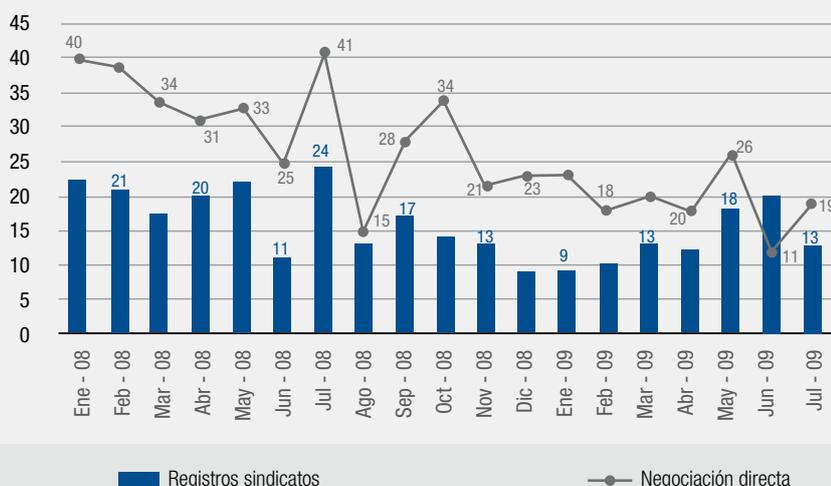
Registros de sindicatos y negociación colectiva

Los registros sindicales y el número de negociaciones directas son un reflejo de la capacidad de diálogo social que existe entre los trabajadores y las empresas. Es así que desde enero del año 2008 a julio del año 2009, el número de negociaciones directas

ha disminuido en 51%, pasando de 40 a 19 negociaciones. Asimismo, aunque en menor proporción, el número de registros de sindicatos ha disminuido en 41%, pasando de 22 registros en enero del año 2008 a 13 en julio del año 2009. Esta situación es preocupante debido a que reduce la democracia en el ámbito laboral y limita la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

GRÁFICO 31

Número de registros de sindicatos y negociaciones colectivas, Enero 2009 - Julio 2009



Fuente: MTPE-Oficina de Estadística e Informática.

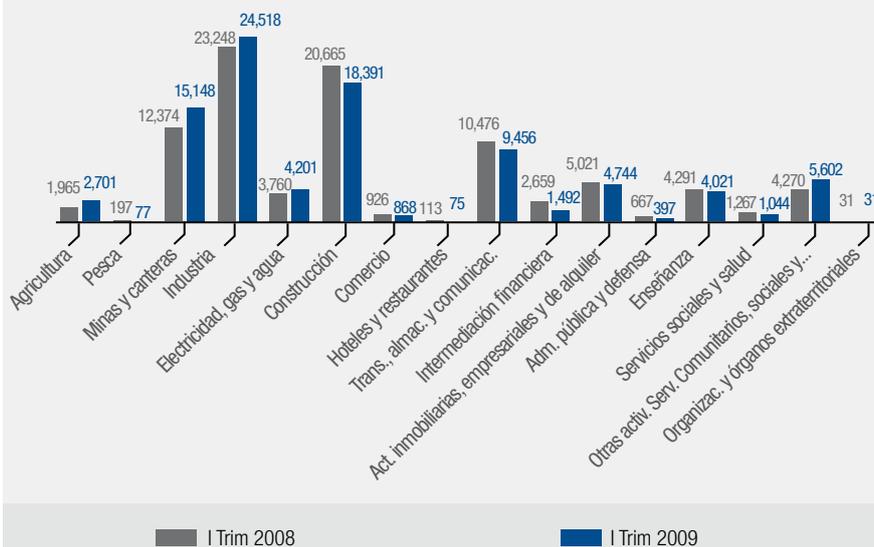
Sindicalización promedio según actividad económica

El promedio de trabajadores sindicalizados se ha incrementado en cinco actividades económicas de dieciséis consideradas entre el I trimestre del año 2008 y el I trimestre del año 2009. Las tres actividades donde se presentaron los más altos promedios de trabajadores sindicalizados del sector privado fueron: Industria (23,248 en el I trimestre de 2008; 24,518 en el I trimestre

de 2009), Construcción (20,665 en el I trimestre de 2008; 18,391 en el I trimestre de 2009) y Minas y Canteras (12,374 en el I trimestre de 2008; 15,148 en el I trimestre de 2009). Por su parte, las tres actividades más bajas fueron: Organizaciones y órganos extraterritoriales (31 en el I trimestre de 2008; 31 en el I trimestre de 2009), Hoteles y Restaurantes (113 en el I trimestre de 2008; 75 en el I trimestre de 2009), y Pesca (197 en el I trimestre de 2008; 77 en el I trimestre de 2009).

GRÁFICO 32

Promedio de trabajadores en el sector privado sindicalizados según actividad económica, 2008 - 2009



Fuente: MTPE-Oficina de Estadística e Informática: Planilla Electrónica.

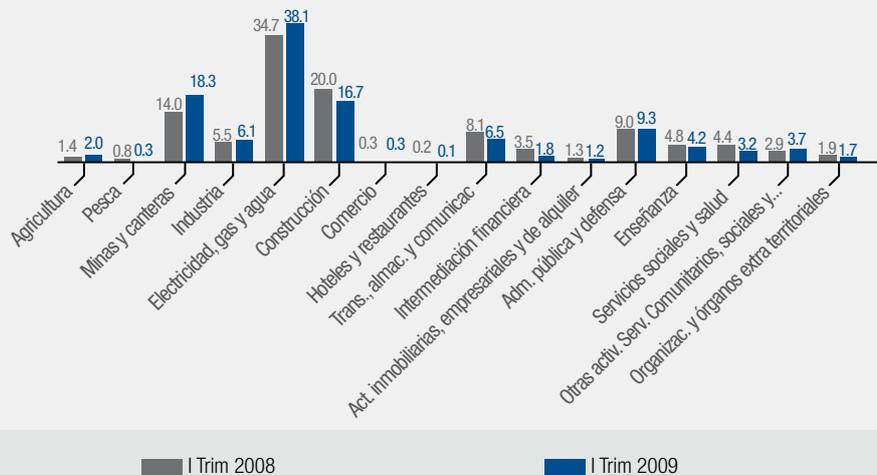
Proporción de la sindicalización según actividad económica

Entre el I trimestre del año 2008 y el I trimestre del año 2009 se incrementó el número de traba-

jadores sindicalizados en solo seis de las catorce actividades económicas consideradas. Minas y Canteras (de 35% a 38%) y Electricidad, Gas y Aguas (de 14% a 18%) fueron las actividades económicas en las que se verificó el mayor incremento.

GRÁFICO 33

Proporción de trabajadores sindicalizados según actividad económica, 2008 - 2009 (En porcentaje)



Fuente: MTPE-Oficina de Estadística e Informática: Planilla Electrónica.

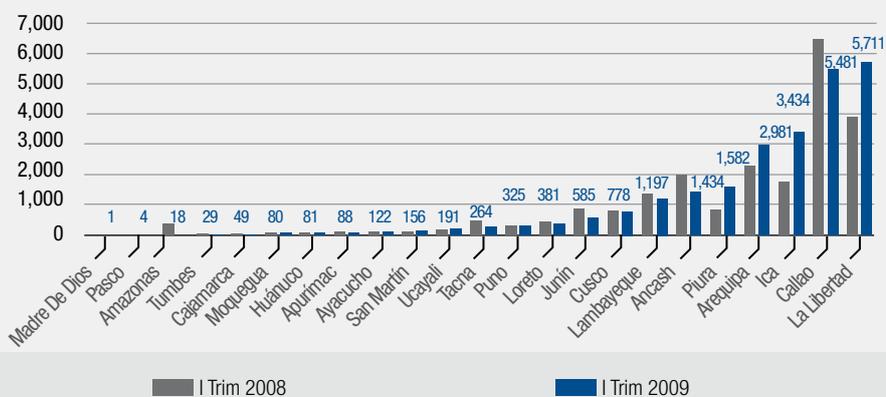
Sindicalización promedio por regiones

Dentro del período de estudio, el número promedio de trabajadores sindicalizados del sector privado se incrementó en las regiones

de La Libertad, Ica, Arequipa, Piura, Puno, Ucayali, San Martín, Huánuco, Moquegua y Pasco. Las regiones que presentaron los mayores incrementos fueron Piura e Ica, con un aumento del 91%, y La Libertad, con un aumento del 45%.

GRÁFICO 34

Promedio de trabajadores sindicalizados en el sector privado según regiones, 2008 - 2009



Fuente: MTPE-Oficina de Estadística e Informática: Planilla Electrónica.

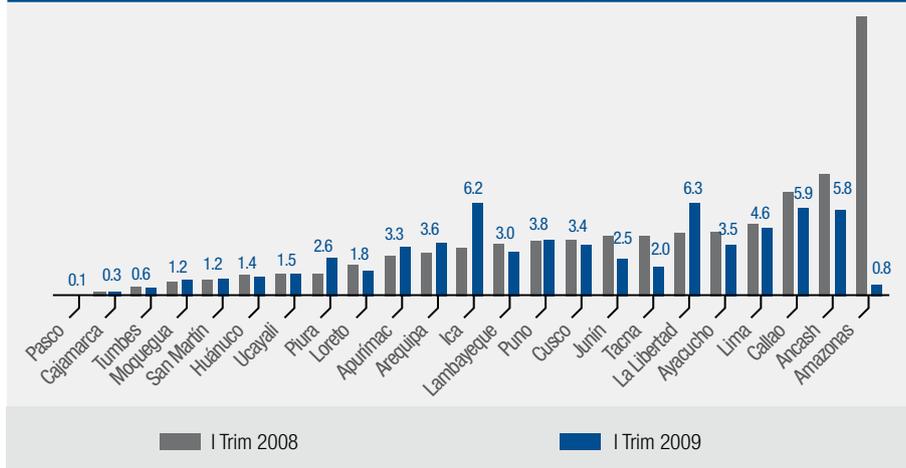
Proporción de la sindicalización según ámbito geográfico

La proporción de trabajadores sindicalizados, según el ámbito geográfico, entre el I trimestre

del año 2008 y el I trimestre del año 2009, tuvo su más importante disminución en Amazonas (8%). Solo en nueve ámbitos geográficos de veintitres se constató incrementos en la proporción de trabajadores sindicalizados. Los mayores porcentajes se encuentran en Ica (6%), La Libertad (6%), el Callao (6%) y Ancash (6%).

GRÁFICO 35

Proporción de trabajadores sindicalizados según ámbito geográfico, 2008 - 2009 (En porcentaje)



Fuente: MTPE-Oficina de Estadística e Informática: Planilla Electrónica.

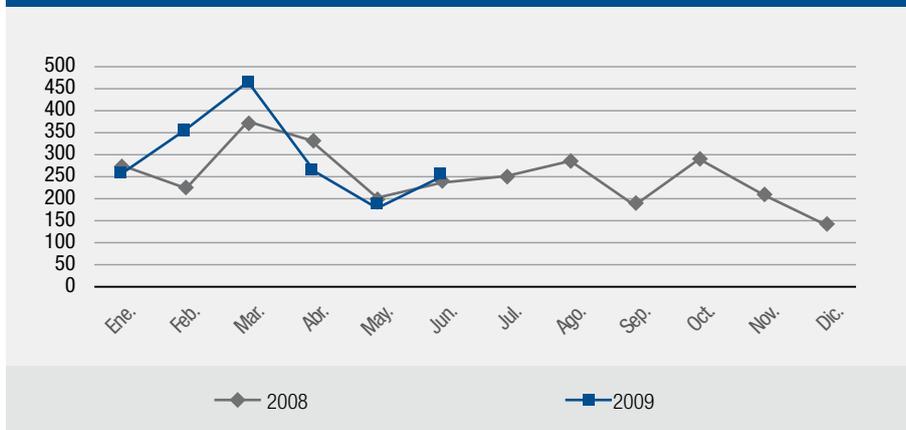
Inspecciones laborales

En torno a la seguridad en el trabajo, las inspecciones laborales sirven como herramienta para la aplicación de los principios fijados en

la legislación y la reglamentación nacional. En una comparación 2008-2009, el número de inspecciones muestra una tendencia estacional. El mayor número de órdenes de inspección se alcanzó en el mes de marzo del año 2008 (466).

GRÁFICO 36

Nº de órdenes de inspecciones de seguridad y salud en el trabajo, Enero 2008 - Junio 2009



Fuente: MTPE-Oficina de Estadística e Informática.

Remuneraciones

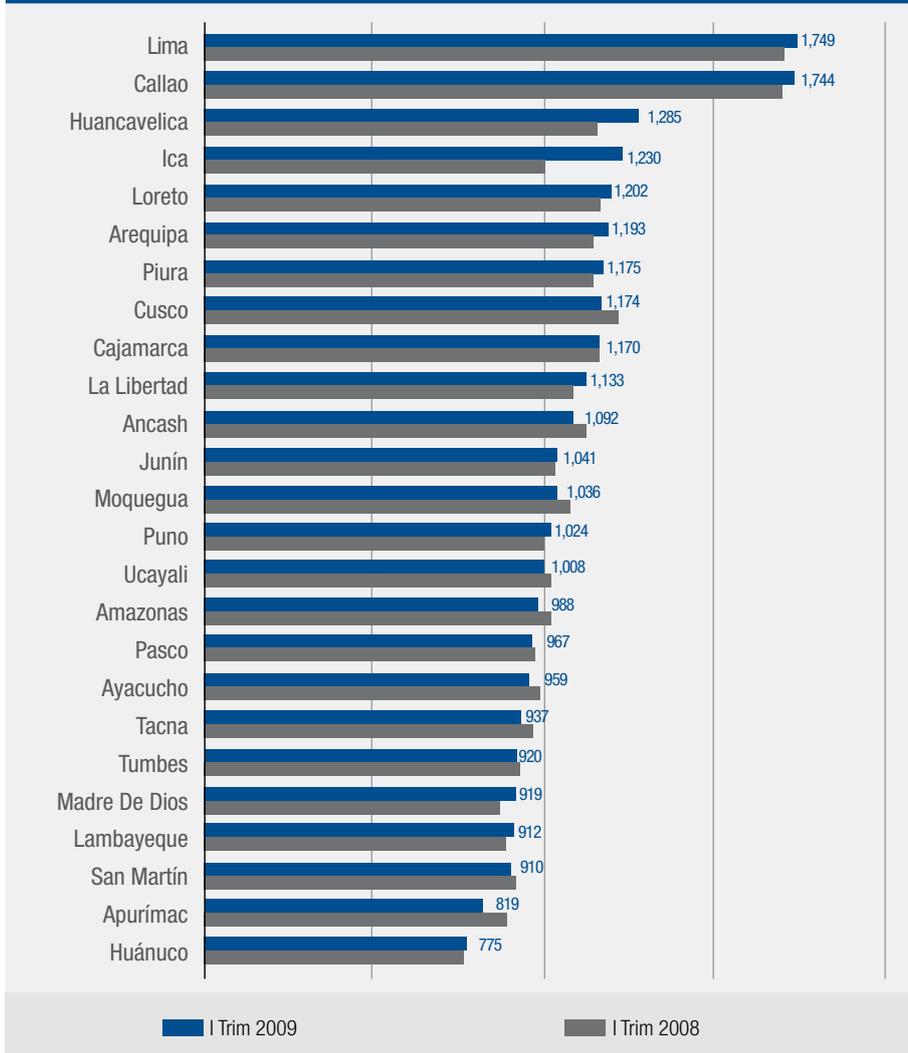
El promedio de la remuneración en el sector privado por regiones mostró, en el período considerado en el estudio, incrementos en trece regiones de veinticinco existentes en el país. El mayor incremento se dio en la región Ica: se alcanzó un pro-

medio de remuneración de 1,230 nuevos soles.

El cuadro evidencia fuertes diferencias en materia de remuneraciones a nivel regional, lo cual podría responder a la falta de oportunidades de trabajo en ciertas regiones y/o una baja capacitación de la mano de obra local.

GRÁFICO 37

Promedio de remuneraciones en el sector privado según regiones
(En nuevos soles)



Fuente: MTPE-Oficina de Estadística e Informática: Planilla Electrónica.

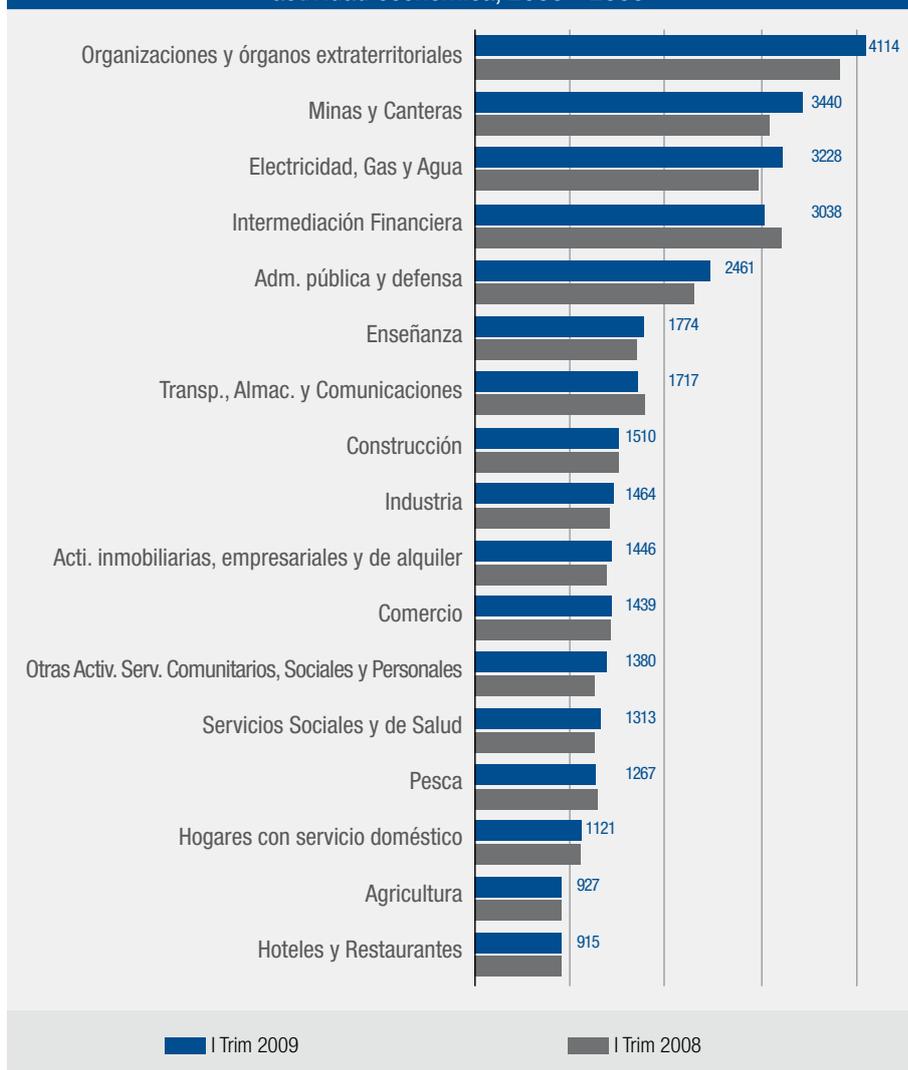
Remuneraciones según actividad económica

Se comprobó que en trece rubros del sector privado ha habido incrementos en el promedio de las remuneraciones.

Las tres remuneraciones más altas se ofrecen en Organizaciones y órganos extraterritoriales (4,114 nuevos soles), Minas y Canteras (3,440 nuevos soles) y Electricidad, Gas y Agua (3,228 nuevos soles). La menor remuneración se encuentra el rubro Hoteles y Restaurantes (915 nuevos soles).

GRÁFICO 38

Promedio de remuneraciones en el sector privado según actividad económica, 2008 - 2009



Fuente: MTPE-Oficina de Estadística e Informática: Planilla Electrónica.

5 Índice que mide el Trabajo Decente desde el puesto de trabajo

En esta sección, se propone una metodología sencilla que permite captar el déficit del trabajo decente desde el trabajador individual, es decir, desde un nivel micro.

Metodología

La propuesta plantea, mediante la combinación de indicadores definidos como básicos y complementarios²⁴, analizar los diferentes grados de déficit de trabajo decente de toda la población ocupada, para lo cual se ha dividido en dos grupos: asalariados y no

asalariados conforme las variables sexo, nivel educativo, edad, actividad económica, etc.

El procedimiento se realizó tratando de utilizar los datos pertinentes y disponibles que brinda la Encuesta de Hogares y Condiciones de Vida (ENAH) del INEI del 2008. Sin embargo, la ENAH es insuficiente para obtener toda la información que se requiere para construir un indicador que abarque todas las dimensiones del trabajo decente. Considerando estas limitaciones, las variables utilizadas de la base de datos de la ENAH son las que se muestran a continuación²⁵:

CUADRO 3

Indicadores	Asalariados	No asalariados
Básicos	Tipo de contrato	Registro del negocio o actividad en la SUNAT (RUC, RUS, otro)
	Ingreso laboral	Ingreso laboral
Complementarios	Jornada de trabajo	Jornada de trabajo
	Seguro de salud	Seguro de salud
	Sistema de pensiones	Sistema de pensiones

Cada una de las variables utilizadas para la construcción del Índice de Trabajo Decente, han sido dicotomizadas, es decir, toman solamente dos valores: “1”

si cumple y “0” si no cumple con las condiciones dignas (en este caso aceptables) que se supone debe tener la actividad o trabajo que se realiza.

24 Tomado del documento “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición” Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales-Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina.

25 La Encuesta Especializada en Niveles de Empleo del MTPE, contiene adicionalmente preguntas sobre afiliación sindical y asociación colectiva, sin embargo su cobertura en el 2008 fue solamente a Lima Metropolitana.

CUADRO 4

Indicador		Cumple	No cumple
Básico	Modalidad de contratación	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asalariado: tiene algún tipo de contrato (indefinido, modal, recibo por honorarios, etc.) ■ No asalariado: su negocio o actividad está registrado en la SUNAT 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asalariado: sin contrato ■ No asalariado: el negocio o actividad no está registrado
	Ingresos	El ingreso es mayor o igual a la remuneración mínima vital (S/. 550.0)	Ingreso menor a S/. 550.0.
Complementario	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas semanales.	Trabaja más de 48 horas semanales
	Seguro de salud	Tiene algún tipo de seguro de salud.	No tiene seguro de salud.
	Sistema de pensiones	Afiliado a algún sistema de pensiones.	No está afiliado al sistema de pensiones.

Una vez definidos los parámetros se construye un indicador final por el cual se establecen 5 niveles en la escala del Índice de Trabajo Decente. A partir del cual se puede estimar y conocer la manera como se distribuye la población ocupada entre el “ideal” de

trabajo, y los diferentes niveles de déficit de trabajo decente. A continuación se muestra la descripción de cada una de los niveles, siendo el nivel 1 aquel que representa el trabajo decente, dentro de la metodología utilizada, y el nivel 5 representa todo lo contrario.

CUADRO 5

- **Nivel 1:** Cumple con todos los indicadores básicos y todos los complementarios.
- **Nivel 2:** Cumple con todos los indicadores básicos.
- **Nivel 3:** Cumple al menos con uno de los indicadores básicos.
- **Nivel 4:** No cumple con indicadores básicos pero al menos con algunos de los indicadores complementarios.
- **Nivel 5:** No cumple con ningún indicador.

Resultados

La Población Económicamente Activa (PEA) en el Perú asciende a 15 millones 504 mil 614 personas, de las cuales 650 mil 638 (4.2%) se encuentran desempleadas. Asimismo, el 46.1% de la PEA está subempleada, con la mayoría en una situación de subempleo por ingresos (36.4%).

El 39% de la PEA ocupada la representa el trabajador asalariado, mientras que el 61% lo conforman trabajadores no asalariados. Integran el grupo de trabajadores no asalariados: los empleadores, trabajadores independientes, trabajador familiar no remunerado y trabajador del hogar.

De acuerdo a la distribución de la PEA ocupada asalariada y no asalariada, en la escala del Índice de Trabajo Decente (ITD), el 19% de los asalariados tiene un trabajo que

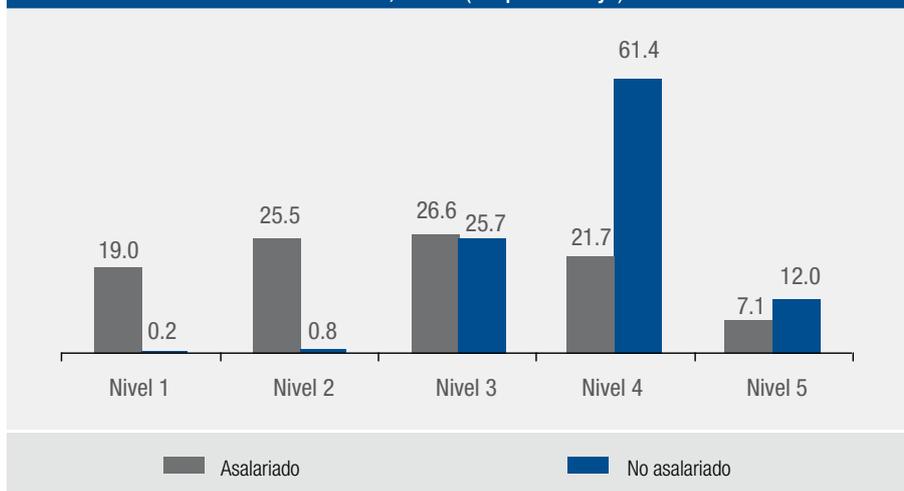
cumple con todas las condiciones dignas de un trabajo decente (de acuerdo a lo definido en este informe); entretanto, solo el 0.2% de los trabajadores no asalariados alcanza este nivel.

Asimismo, se puede observar que la mayor participación de trabajadores asalariados se encuentra en el nivel 3 (26.6%). Por su parte, los trabajadores no asalariados están concentrados mayoritariamente en el nivel 4 (61.4%).

Estos resultados evidencian las precarias condiciones de trabajo de la gran mayoría de trabajadores no asalariados. Igualmente, se comprueba que dentro del grupo de asalariados existen trabajadores que tienen ingresos menores a la Remuneración Mínima Vital (RMV), no tienen contrato de trabajo y no cuentan con ningún sistema de protección social.

GRÁFICO 39

Distribución de la PEA ocupada según la escala del índice de Trabajo Decente, 2008 (En porcentaje)



Sexo

El 65% de los trabajadores asalariados son hombres. En todos los niveles de ITD la proporción de hombres es mayor, siendo más acentuada en el nivel 2 y nivel 3.

En el caso de los trabajadores no asalariados, por el contrario, la mayoría son mujeres (52%). Sin embargo, en los niveles 1 y 2 la proporción de mujeres es baja (18% y 15% respectivamente).

GRÁFICO 40

Distribución de los trabajadores asalariados por sexo según gradación del índice de Trabajo Decente, 2008 (En porcentaje)

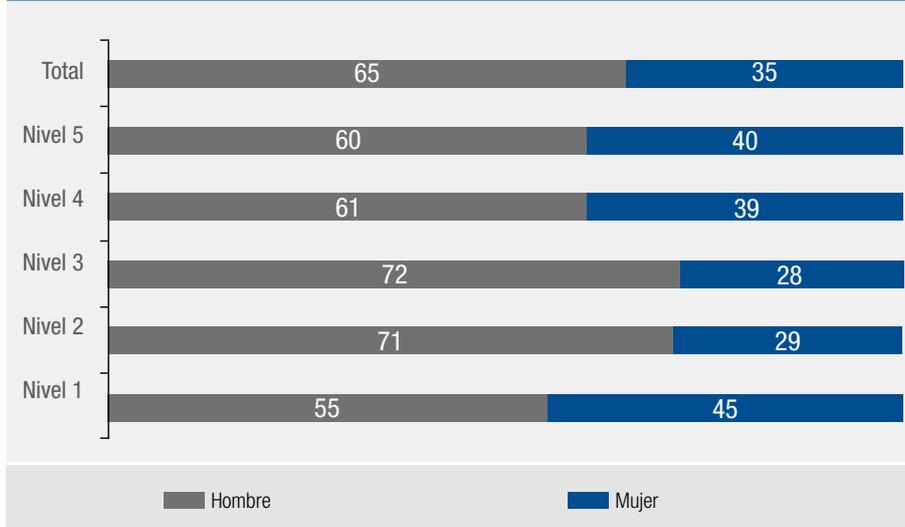
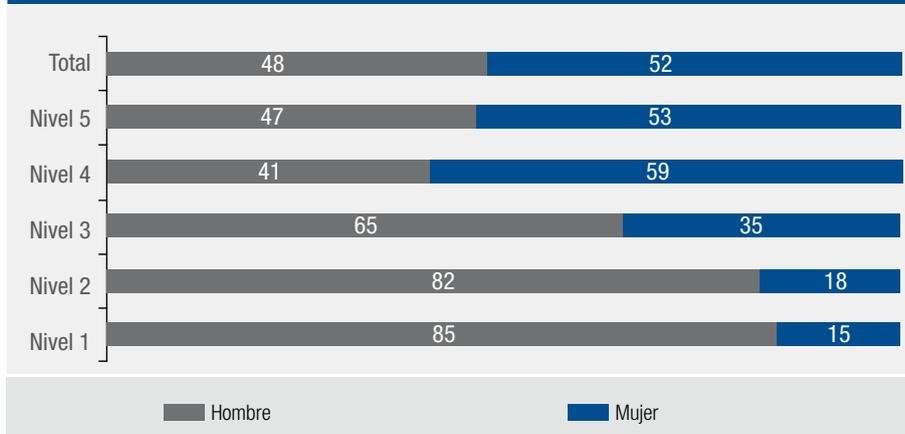


GRÁFICO 41

Distribución de los trabajadores no asalariados por sexo según gradación del índice de Trabajo Decente, 2008 (En porcentaje)



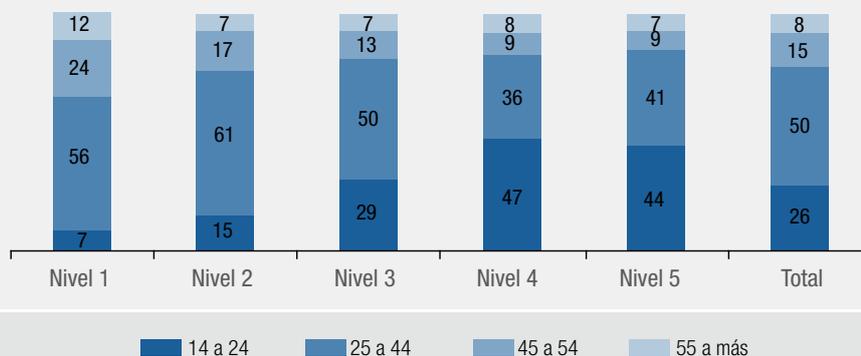
Edad

Del gráfico se puede observar que a medida que se asciende en los niveles de déficit de trabajo decente (al pasar del nivel 1 al nivel

5), la participación de los jóvenes asalariados, con edades entre 14 y 24 años, es más notoria. Así, solamente el 7% de los trabajadores del nivel 1 son jóvenes, mientras que en el nivel 5 esta proporción aumenta a 44%.

GRÁFICO 42

Distribución de los trabajadores asalariados por rangos de edad según gradación del índice de Trabajo Decente, 2008 (En porcentaje)

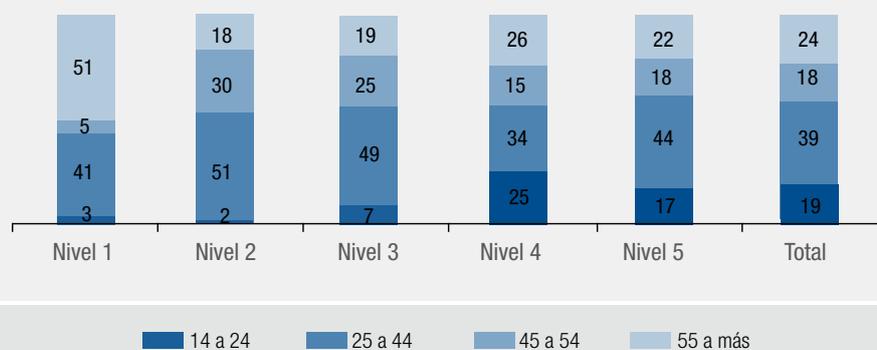


En el caso de los trabajadores no asalariados, la mayor proporción en el nivel 1 corresponde

al grupo de personas de 55 y más años de edad.

GRÁFICO 43

Distribución de los trabajadores no asalariados por rangos de edad según gradación del índice de Trabajo Decente, 2008 (En porcentaje)



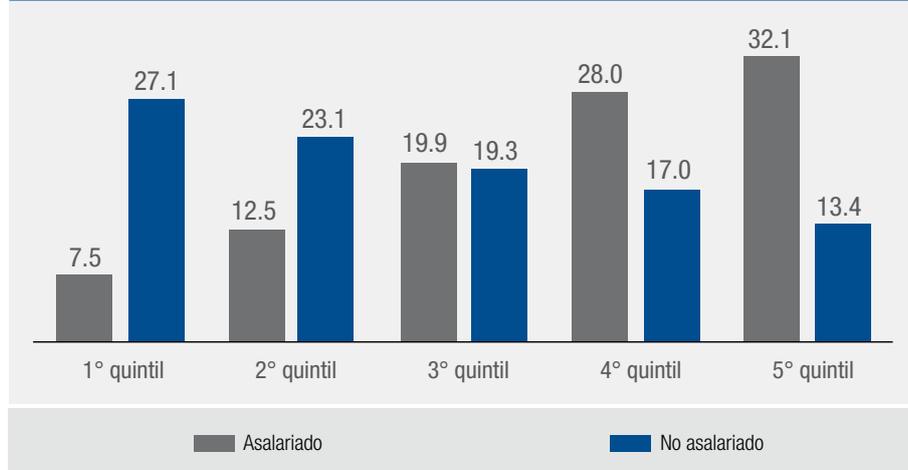
Ingreso laboral

El 60.1% de los trabajadores asalariados pertenecen al 4° y 5° quintil de ingresos, es decir a la población con ingresos más altos, entre tanto el 50.2% de los trabajadores

no asalariados pertenecen a los quintiles de ingreso más bajos, 1° y 2° quintil. Podemos inferir que la población de trabajadores no asalariados se caracteriza por tener ingresos bajos, en comparación a los asalariados.

GRÁFICO 44

Distribución de los trabajadores según quintil de ingresos, 2008
(En porcentaje)

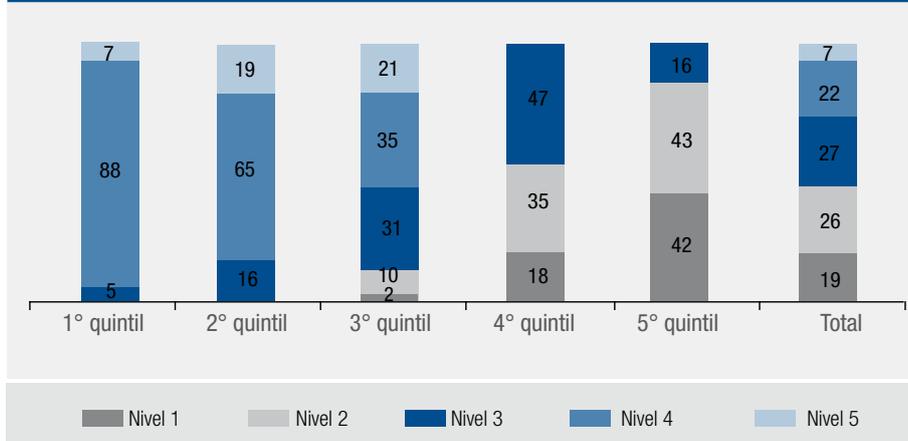


Los trabajadores asalariados que pertenecen al primer y segundo quintil de ingresos presentan claramente un déficit de trabajo

decente, es decir, ninguno de ellos alcanzan el nivel 1 y tampoco el nivel 2 en la escala del ITD.

GRÁFICO 45

Distribución de los trabajadores asalariados por gradación de índice de Trabajo Decente según quintil de ingresos, 2008 (En porcentaje)

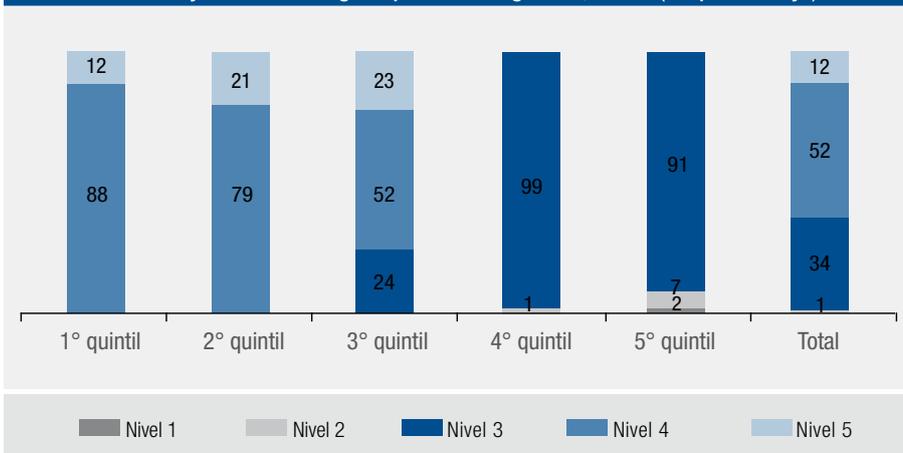


En el caso de los trabajadores no asalariados, se nota claramente las condiciones precarias del trabajo que desempeñan: solamente

los trabajadores del último quintil de ingresos (5°) alcanzan el primer (2%) y segundo nivel (7%).

GRÁFICO 46

Distribución de los trabajadores no asalariados por gradación del índice de Trabajo Decente según quintil de ingresos, 2008 (En porcentaje)



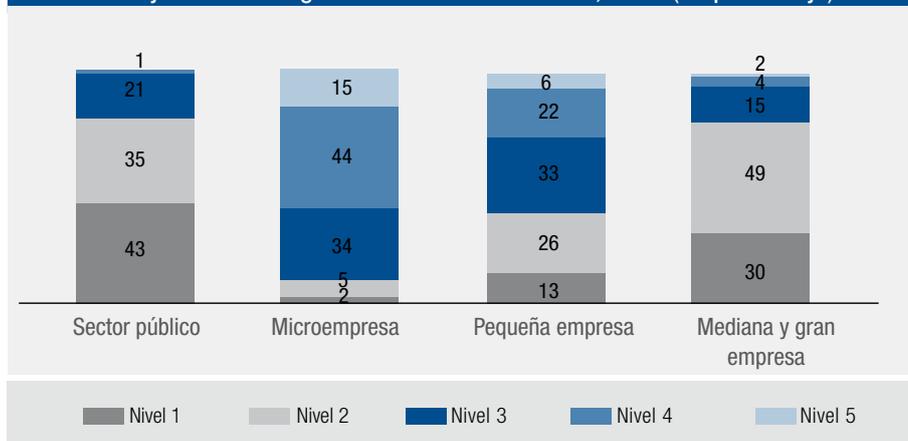
Estructura de mercado

En el sector público, como en la mediana y gran empresa, la proporción de trabajadores

asalariados que alcanzan los niveles más altos del ITD (nivel 1 y nivel 2) es significativo; en cambio, en la microempresa sucede todo lo contrario.

GRÁFICO 47

Distribución de los trabajadores asalariados por escalas del índice de Trabajo Decente según estructura de mercado, 2008 (En porcentaje)



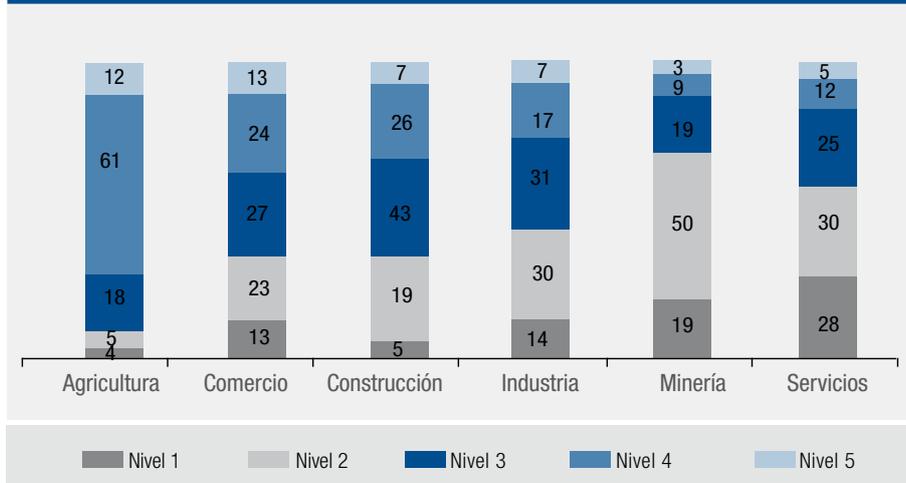
Rama de actividad económica

El sector económico que presenta la mayor

proporción de trabajadores asalariados con los niveles más altos (nivel 1 y nivel 2) en la escala de trabajo decente es la minería (69%).

GRÁFICO 48

Distribución de los trabajadores asalariados por gradación de índice de Trabajo Decente según rama de actividad económica, 2008 (En porcentaje)

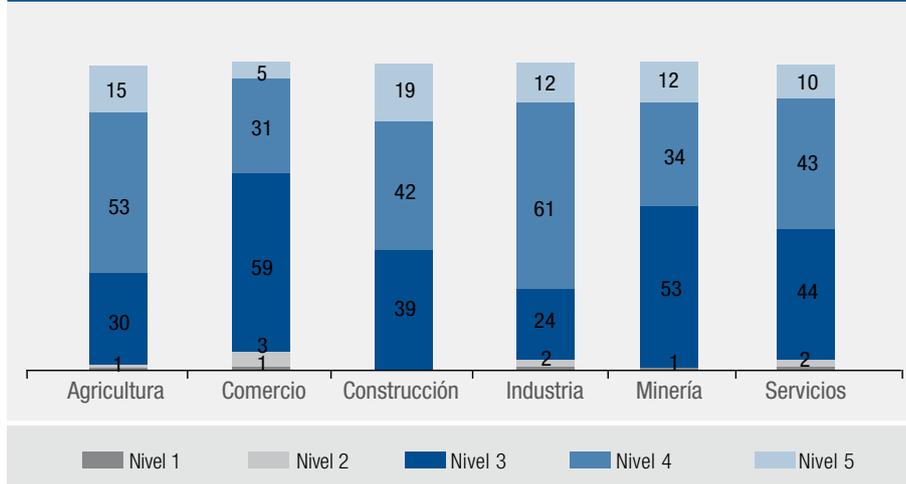


Los trabajadores no asalariados, independientemente del sector económico en el que trabajen, se caracterizan por

no contar con un empleo en condiciones adecuadas, concentrándose, la mayoría, en el nivel 3 y nivel 4.

GRÁFICO 49

Distribución de los trabajadores no asalariados por gradación de índice de Trabajo Decente según rama de actividad económica, 2008 (En porcentaje)



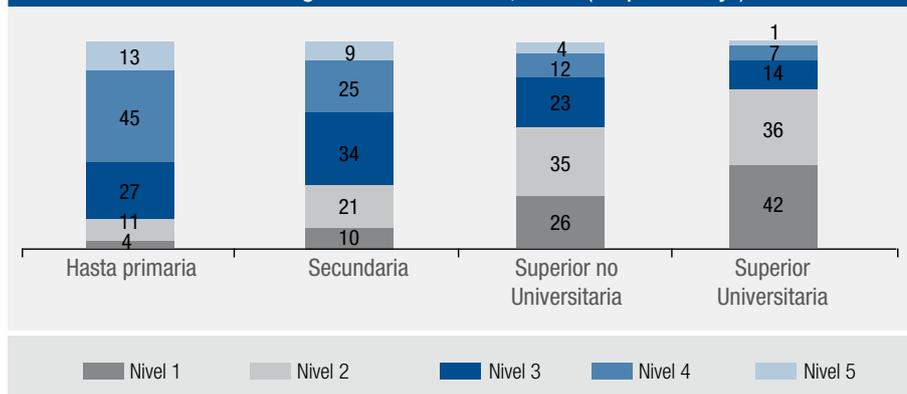
Nivel educativo

La mayor proporción de trabajadores asalariados que alcanzan el nivel 1 y nivel 2 son

aquellos que tienen nivel educativo superior, sobre todo universitario. Todo lo contrario se observa entre los trabajadores que tienen un nivel educativo básico o ninguno.

GRÁFICO 50

Distribución de los trabajadores asalariados por escala de Índice de Trabajo Decente según nivel educativo, 2008 (En porcentaje)

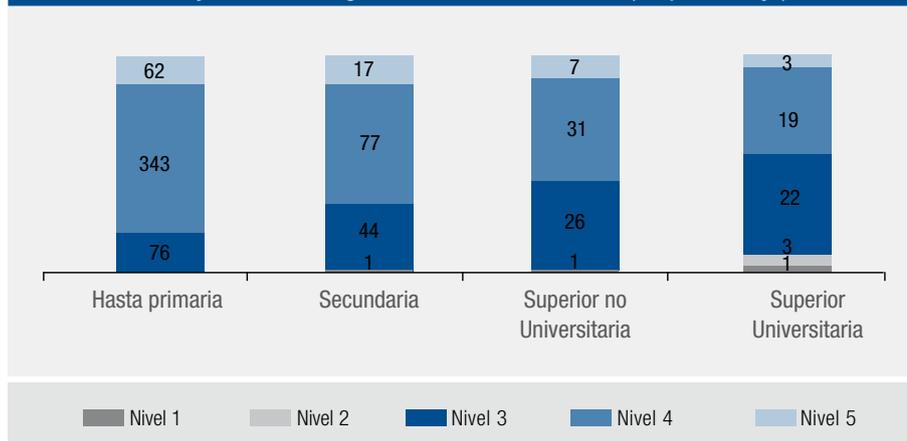


En general, entre los trabajadores no asalariados se puede percibir que, independientemente del nivel educativo, los déficits de trabajo decente

son altos. Es así que solamente el 1% de los que tienen nivel educativo superior universitario alcanza el nivel 1.

GRÁFICO 51

Distribución de los trabajadores no asalariados por escala de Índice de Trabajo Decente según nivel educativo, 2008 (En porcentaje)



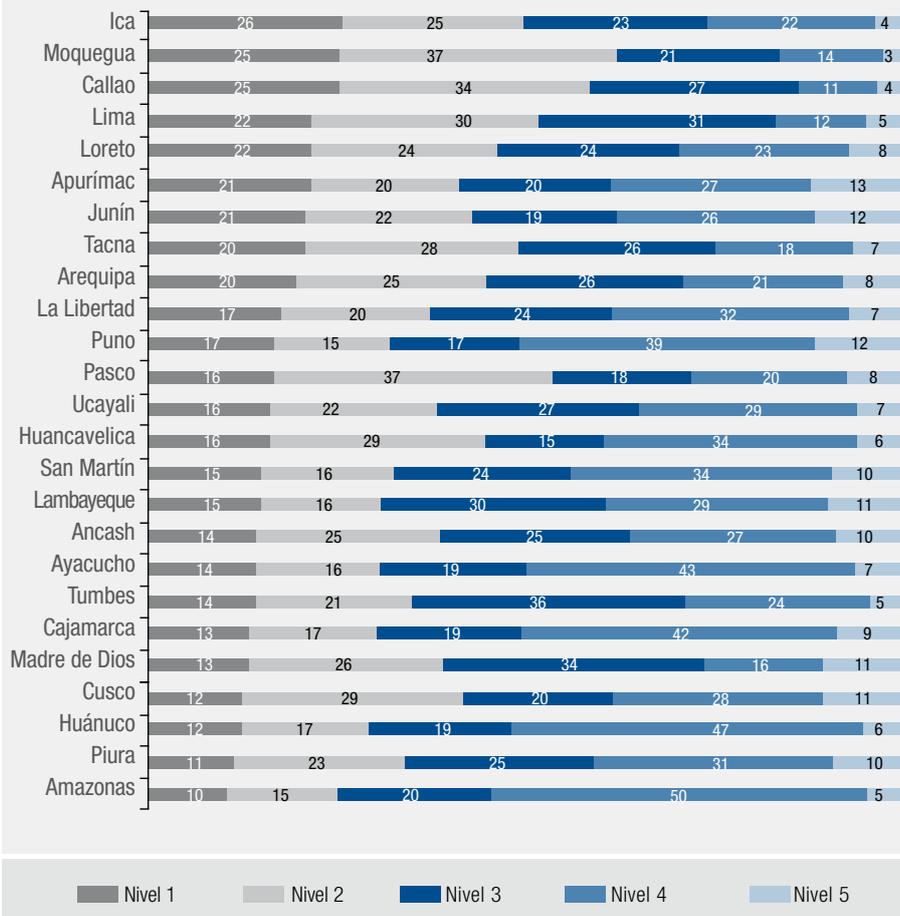
Ámbito geográfico

Los departamentos que presentan la mayor proporción de trabajadores asalariados que alcanzan el nivel 1, en la escala de ITD, son:

Ica, Moquegua y la provincia del Callao. Por el contrario, los departamentos de Apurímac (13%), Puno (12%) y Junín (12%) son los que presentan la mayor proporción de trabajadores en el nivel 5.

GRÁFICO 52

Distribución de asalariados por escala del índice de Trabajo Decente según ámbito geográfico, 2008 (En porcentaje)

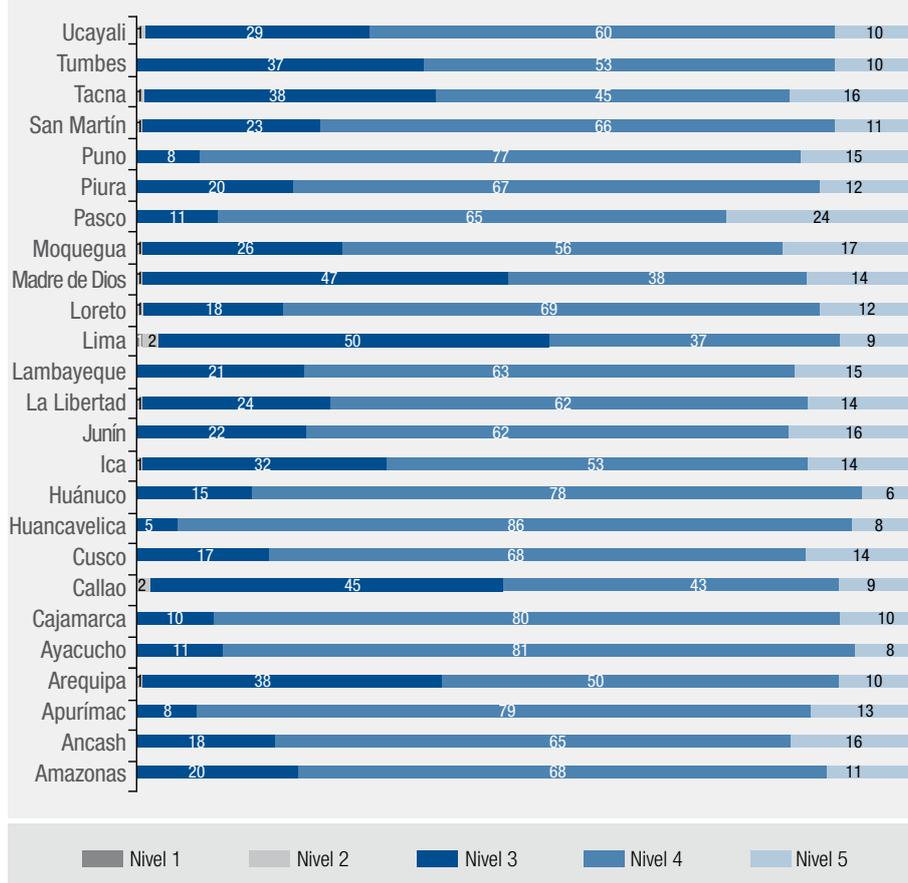


En el caso de los trabajadores no asalariados, en todos los ámbitos geográficos es mínima la presencia de

trabajadores no asalariados que alcanzan el nivel 1 ó nivel 2 del ITD, estando la mayoría en el nivel 4.

GRÁFICO 53

Distribución de no asalariados por escala de índice de Trabajo Decente según ámbito geográfico, 2008 (En porcentaje)



Bibliografía

1. Balbín, Edgardo, “Trabajo decente: diagnóstico nacional del Perú”, PLADES, 2010.
2. Chacaltana, Juan, “El boom del empleo en Ica” en *Desafiando al desierto: realidad y perspectivas del empleo en Ica* (Chacaltana, Juan. Editor), CEDEP, 2007, Lima.
3. Espinoza, Malva (2003), “Trabajo decente y protección social”, OIT.
4. <http://white.oit.org.pe/ssos/documentos/trabajodecenteyproteccionsocial.pdf>
5. INEI, ENAHO 2008.
6. EPE, diversos números 2007 - 2010.
7. Marañón, Boris y Moreyra, Juan Carlos, “La agroindustria de exportación no tradicional en el Perú frente a la crisis mundial: rentabilidad empresarial, responsabilidad social empresarial y derechos laborales”, Asociación Aurora Vivar, Lima, 2009.
8. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, “Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición”.
9. http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_03_completo.pdf
10. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Perú).
11. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/indice_anuario_2007.pdf
12. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/leyendo_numeros/triptico_cuarto_Trimestre_2009.pdf, http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/leyendo_numeros/triptico_segundo_Trimestre_2009.pdf http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/leyendo_numeros/triptico_primer_Trimestre_2009.pdf
13. <http://www.mintra.gob.pe/mostrarNoticias.php?codNoticia=1928>
14. MTPE, Anuario Estadístico 2008.
15. MTPE, Planilla electrónica 2008 – 2009.
16. Miró-Quesada, José y Moreno, Juan, “Condiciones laborales en los fundos de agro-exportación costeña: el caso de Ica” en *Desafiando al desierto: realidad y perspectivas del empleo en Ica* (Chacaltana, Juan. Editor), CEDEP, 2007, Lima.
17. OIT, “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2.
18. <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/index03.pdf>
19. OIT, Panorama Laboral, 2009.
20. <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/index03.pdf>
21. Valladares, Konrad, “El trabajo decente en la agro exportación: el caso de Ica”, noviembre 2007, PLADES, Lima.
22. Velazco, Tatiana, “Tendencias del empleo asalariado en las ciudades de Ica, Chincha y Pisco” en *Desafiando al desierto: realidad y perspectivas del empleo en Ica* (Chacaltana, Juan. Editor), CEDEP, 2007, Lima.

