

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO**



**EL DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO EN EL PERÚ Y LA EFICACIA DEL
CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO COMO
MECANISMO PARA ALCANZAR EL TRABAJO DECENTE**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

AUTOR

MARIELA ESTHER CALVO TUESTA

ASESOR

SERGIO ARTURO QUIÑONES INFANTE

OCTUBRE, 2019

RESUMEN

El diálogo social tripartito es un proceso que se gesta por la necesidad de enfrentar las problemáticas laborales desde la perspectiva de los actores involucrados en las relaciones de trabajo: trabajadores, empleadores y gobierno, ante los efectos de la globalización y las implicancias que demarca el futuro del trabajo, siendo además un pilar esencial de la concepción del trabajo decente, promovido por la OIT y que se enmarca en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. En el Perú adquiere relevancia el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como instancia de diálogo social en materia laboral para la legitimación, institucionalización y sostenibilidad de políticas laborales. Si bien, el nivel de resultados -de un análisis realizado tomando como fecha de referencia su reinstalación en el año 2001 hasta el 2018- no ha sido sostenible en el tiempo, no puede soslayarse el potencial y la oportunidad que representa si se presentaran las condiciones adecuadas, que podrían afirmarse con la definición de una política pública que desarrolle estrategias y líneas de acción en materia de diálogo socio laboral que contribuyan a la formulación de iniciativas que fortalezcan el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo; así como, la articulación, promoción y seguimiento del diálogo socio laboral a nivel nacional, como herramienta efectiva para la formulación de políticas públicas, y para ello el fortalecimiento de la capacidad de propuesta de los actores socio laborales que permita un debate dinámico y con resultados.

ÍNDICE

RESUMEN.....	ii
ÍNDICE	iii
LISTA DE CUADROS	vi
LISTA DE GRÁFICO.....	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: EL DIÁLOGO SOCIO LABORAL Y SU VINCULACIÓN CON EL TRABAJO DECENTE	4
1. Diálogo social.....	4
1.1 Aspectos fundamentales del diálogo y la concertación social.....	6
1.2 Tripartismo	9
1.2.1 Actores sociales	10
1.2.2 Condiciones para el diálogo social.....	13
1.2.3 Importancia del diálogo social tripartito	15
2. El diálogo social en la noción de la OIT y del trabajo decente.....	16
2.1 Consideraciones sobre trabajo decente.....	17
2.2 Diálogo social como objetivo estratégico del Trabajo Decente	18
2.3 Vinculación del diálogo social con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	23
3. El Diálogo social y las políticas públicas.....	24
3.1 Consideraciones sobre las Políticas Públicas desde la perspectiva del diálogo social.....	24
3.2 Determinación del diálogo social en el marco de las políticas nacionales.....	25
3.3 Inclusión diálogo social en los tratados de libre comercio con el Perú.....	31
4. Conclusiones del capítulo.....	33
CAPÍTULO 2: LA INSTITUCIONALIDAD DEL DIÁLOGO SOCIAL EN EL PERÚ Y EL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	36
1. El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y su naturaleza tripartita	36

1.1	Antecedentes y evolución del proceso.....	36
1.2	Marco Normativo e institucional.....	42
1.3	Naturaleza, objetivos y funciones	44
1.4	Composición.....	46
1.5	Organización y funcionamiento.....	48
1.5.1	Órganos del CNTPE	49
1.5.2	Funcionamiento	51
2.	Aportes a la política y normativa laboral del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.....	52
2.1.	Logros en la determinación de la normativa laboral y en la construcción de políticas de trabajo, empleo, formación profesional y seguridad social.....	52
2.1.1	Aprobación de propuestas normativas.....	53
2.1.2	Documentos técnicos	54
2.1.3	Declaraciones.....	56
2.2.	Avances en el acercamiento de posiciones	57
2.3.	Alcances en el debate a nivel regional.....	60
3.	Espacios de diálogo social	61
3.1	Análisis comparado de las instituciones de diálogo social tripartito en el ámbito internacional.....	61
3.2	Otros espacios de diálogo social en el Perú	67
4.	Conclusiones del capítulo.....	74
CAPÍTULO 3: FORTALECIMIENTO DEL CNTPE COMO MECANISMO PARA ALCANZAR EL TRABAJO DECENTE		77
1.	Análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del CNTPE.	77
1.1	Preguntas a los actores sociales	77
1.2	Análisis FODA.....	79
1.3	Indicadores de medición.....	81
1.4	Problemas identificados.....	90
2.	Perspectivas a considerar	101

2.1	Político – normativo.....	101
2.2	Aspecto descentralizado.....	103
2.3	Capacidad propositiva.....	103
3.	Evaluación de propuestas.....	104
3.1	Factibilidad de una política de diálogo social en materia laboral.....	105
3.1.1	Sustento legal de las Políticas Nacionales y Sectoriales.....	105
3.1.2	Determinación de una propuesta de Política Nacional Sectorial de Diálogo Socio Laboral.....	107
3.2	Análisis de posibles modificaciones normativas.....	112
3.2.1	Modificación del Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE.....	112
3.2.2	Modificación del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE ...	113
3.2.3	Proyecto de Ley que reconoce la institucionalidad del CNTPE.....	114
3.2.4	Definición de la propuesta normativa.....	115
4.	Conclusiones del Capítulo.....	118
	CONCLUSIONES FINALES.....	121
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	123
	ANEXOS.....	127

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Políticas Nacionales que sustentan el Diálogo Socio Laboral	31
Cuadro 2. Diálogo social en los Tratados de Libre Comercio con Perú	32
Cuadro 3. Normas de designación de representantes	47
Cuadro 4. Comisiones de Trabajo del CNTPE	50
Cuadro 5. Avance en la elaboración de la propuesta de PNTD en el CNTPE	59
Cuadro 6. Espacios de diálogo social en los países de la Alianza del Pacífico	62
Cuadro 7. Espacios de diálogo social en los países del MERCOSUR	65
Cuadro 8. Mesas Bilaterales entre el MTPE y actores sociales del CNTPE	72
Cuadro 9. Mesas de trabajo de formalización	73
Cuadro 10. Mesas de trabajo para asuntos específicos	73
Cuadro 11. Mesas de trabajo con SUNAFIL	73
Cuadro 12. FODA del CNTPE	80
Cuadro 13. Número de sesiones realizadas entre los años 2001-2018.....	82
Cuadro 14. Porcentaje de sesiones realizadas entre los años 2006-2018	84
Cuadro 15. Periodos más prolongados sin sesionar	85
Cuadro 16. Número de acuerdos aprobados sobre normativa, informes, estudios o pronunciamientos relevantes	87
Cuadro 17. Participación de representantes hombres y mujeres en sesiones del CNTPE (2016-2018)	88
Cuadro 18. Participación de las Centrales Sindicales en el CNTPE (2016-2018)	89
Cuadro 19. Participación de los Gremios Empresariales en el CNTPE (2016-2018)...	90
Cuadro 20. Marco normativo de articulación del CNTPE y los CRTPE	98
Cuadro 21. Disposiciones del Reglamento del CNTPE pasibles de revisión	113

LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1. Diálogo social y concertación social	9
Gráfico 2. Línea de tiempo de la evolución del CNTPE	42
Gráfico 3. Estructura orgánica del CNTPE	48
Gráfico 4. Línea de tiempo de creación de CRTPEs	61
Gráfico 5. Número de sesiones realizadas entre los años 2001-2018.....	83
Gráfico 6. Porcentaje de sesiones realizadas entre los años 2006-2018	84
Gráfico 7. Periodos más prolongados sin sesionar entre 2001-2018	86



INTRODUCCIÓN

El diálogo social es un concepto que puede ser analizado desde la óptica internacional a través de diferentes espacios e instrumentos, como la OIT y su conceptualización de trabajo decente, o las Naciones Unidas con el Objetivo 8 del Trabajo Decente y Crecimiento Económico en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

En el Perú el diálogo social se ha materializado desde hace décadas en espacios de carácter tripartito y desde el punto de vista social, económico y laboral. Sin embargo, es a partir del 2001 que empieza a tener un importante protagonismo en nuestro país, mereciendo así la atención de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional y de otros instrumentos de política, de carácter nacional y sectorial, vigentes.

Así, el diálogo social en materia laboral se ha ido plasmando a través de diversos espacios donde confluyen los interlocutores sociales, siendo el más importante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, reinstalado en el año 2001, que en la actualidad es un mecanismo de diálogo social, de naturaleza tripartita, que tiene como objeto la concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y capacitación laboral, y de protección social, para el desarrollo nacional y regional, siendo además competente para participar en la fijación de las remuneraciones mínimas.

Esta conformación tripartita, permite que las organizaciones más representativas de trabajadores, de gremios empresariales y el Estado, representado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, converjan y concilien intereses en favor del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, la democratización de las relaciones laborales, y el crecimiento del empleo y de la economía nacional, en condiciones de trabajo decente.

En este contexto, el diálogo social impulsado por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, debe concebirse como un instrumento esencial para la legitimación, institucionalización y sostenibilidad del desarrollo de políticas laborales y de acceso al mercado de trabajo, así como también de prevención y solución de conflictos laborales.

Sin embargo, el impulso que se le dio a este espacio tripartito los primeros años y que generó logros importantes a nivel de normativa y políticas laborales, desde su reinstalación en el año 2001, no se mantuvo con el transcurrir del tiempo, siendo que en

los últimos 10 años no se han presentado avances significativos. Siendo así, era necesario determinar la trascendencia de los avances del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como promotor del diálogo socio laboral peruano, y si éstos tuvieron una vocación de permanencia y una visión estratégica, orientada a la búsqueda del consenso entre sus representantes.

En ese orden de ideas, para la presente tesis se planteó la siguiente hipótesis: A la luz de los avances del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, entre el año 2001 a la actualidad, se observan importantes logros en los primeros años, en tanto que en los 10 últimos años se percibe una disminuida labor en la discusión de normativa y políticas laborales, lo cual lleva a desarrollar un análisis sobre la utilidad del espacio en atención a los fines para los cuales fue concebido, y por lo tanto, la revisión de su institucionalidad. Asimismo, se establecieron las siguientes hipótesis secundarias: i) La definición de una política pública que desarrolle estrategias y líneas de acción en materia de diálogo socio laboral puede contribuir a la formulación de iniciativas que fortalezcan el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo; ii) La promoción, articulación y seguimiento del diálogo socio laboral a nivel nacional, constituyen herramientas efectiva para la formulación de políticas públicas; y iii) El fortalecimiento de la capacidad de propuesta de los actores socio laborales permite un debate dinámico y con resultados, y promueve discusiones efectivas.

En ese sentido, la presente tesis desarrolla, en primer término, el marco conceptual que sostiene el diálogo social impulsado por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo para ello necesario definir los aspectos fundamentales sobre el diálogo social, la concertación social y el tripartismo; además de la relación entre el diálogo social y el mundo del trabajo, desde la óptica internacional de la OIT y su conceptualización de trabajo decente y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y desde el punto de vista de las políticas públicas. Este análisis permitirá sustentar la importancia y necesidad de la existencia de un órgano institucionalizado que desarrolle el diálogo social tripartito en materia laboral para la legitimación de políticas y normas laborales sostenibles.

En el segundo capítulo se desarrollará los aspectos fundamentales del rol del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, su proceso de institucionalización, su dinámica de trabajo y los avances en la discusión de políticas y normativa, de acuerdo a su finalidad. A través de este capítulo se ha querido observar cómo ha evolucionado este espacio hasta su funcionamiento actual, para determinar cuál ha sido su nivel de eficacia. Asimismo, se ha incluido una revisión comparada de

las instituciones de diálogo social tripartito en países latinoamericanos a efectos de observar la base normativa sobre la que se sustenta el diálogo tripartito en estos, siendo que ello pudiese dar pautas para la formulación de una propuesta. Y finalmente, se presenta una revisión de los espacios de diálogo social en el país, tanto los de alcance nacional, como sectoriales a efectos de mapear como está distribuido el diálogo social y como podría reestructurarse.

Finalmente en el tercer capítulo, luego de haber revisado el marco conceptual que sostiene el diálogo socio laboral desarrollado a través del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y el desempeño de esta instancia de diálogo y sus aportes en el ámbito laboral, se ingresará al análisis cuantitativo y cualitativo de la situación actual y los problemas que enfrenta este espacio tripartito. De manera que, sobre la base de lo indicado se plantearán iniciativas para fortalecer y consolidar la institucionalidad del diálogo socio laboral en el país como plataforma posible para alcanzar el trabajo decente.



CAPÍTULO 1: EL DIÁLOGO SOCIO LABORAL Y SU VINCULACIÓN CON EL TRABAJO DECENTE

Para dar inicio a la investigación es necesario analizar el marco conceptual que sostiene al diálogo socio laboral, primeramente, presentando definiciones y los aspectos fundamentales relativos al diálogo social y al tripartismo.

Con ello, se podrá desarrollar la relación del diálogo social en el el mundo del trabajo desde la óptica internacional que plantea la OIT y su conceptualización de trabajo decente y en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y desde el punto de vista de las políticas públicas.

La definición de esta temática permitirá sustentar la importancia y necesidad de la existencia de un órgano institucionalizado que desarrolle el diálogo social tripartito en materia laboral para la legitimación de políticas y normas laborales sostenibles.

1. Diálogo social

Resulta fundamental definir al diálogo social. De acuerdo a la OIT:

El diálogo social incluye todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores a propósito de cuestiones de interés común en relación con la política económica y social. El diálogo social constituye no sólo un medio de progreso social y económico, sino también un objetivo propiamente dicho, toda vez que permite a las personas expresarse y defender sus intereses en la sociedad y en el lugar de trabajo (2018: 3).

Esta definición es recurrente en los documentos de la OIT.

Para Oscar Ermida, “en el marco de las relaciones laborales, el diálogo social incluye a todas las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto” (2005: 12). Para ello el autor considera como actores principales de las relaciones laborales a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y al gobierno.

Por otro lado, José Luis Monereo señala que, desde una noción político-jurídica, el diálogo social “comporta la localización de puntos de encuentro entre los propios

agentes sociales y un intercambio de información, ideas y opiniones entre las partes sociales y asimismo un intento de búsqueda de posiciones convergentes sobre cuestiones de interés común, no necesariamente formalizadas mediante acuerdos sociales o colectivos” (1999: 19) .

De estas definiciones se puede apreciar que en el diálogo social confluyen los tres actores clave de las relaciones laborales: empleadores, trabajadores y gobierno, y ello apunta a alcanzar la satisfacción de intereses comunes, generando alternativas de consenso o de acercamiento de posiciones, o encontrando la solución a problemas socio laborales mediante la discusión alturada de ideas.

En esa misma línea, José Manuel Sepúlveda y María Luz Vega incluyen al diálogo social dentro del sistema de relaciones laborales, pero identificándolo y diferenciándolo de otras instituciones, como la negociación colectiva. Así, los autores señalan que el diálogo social “en cuanto a institución de interrelación en la que participan trabajadores y empleadores puede entenderse como un elemento del sistema de relaciones de trabajo aunque su alcance y sus fines son diferentes al de otras instituciones de dicho sistema” (2000: 7). Esta se verifica en que el diálogo social: i) Siempre comprende al conjunto de los actores del sistema de relaciones laborales; ii) Es una relación triangular, que conecta directamente a los dos actores sociales y a los poderes públicos, y, iii) Tiene un alcance muy extenso pues implica la discusión sobre objetivos macroeconómicos, o sobre las grandes opciones de la política económica y social.

Un aporte interesante constituye la definición que la Defensoría del Pueblo le otorga al diálogo, señalando que este es un “Proceso comunicacional en el que dos o más partes en conflicto, de manera directa o asistida, informan, argumentan, debaten, crean opciones, negocian, con la intención de llegar a acuerdos, en un espacio ordenado e igualitario” (2017: 20).

Se puede concluir entonces que el diálogo social incluye el debate y la discusión de ideas, opiniones o posiciones. Lo ideal será coincidir en acuerdos concertados, sin embargo la función del diálogo y su importancia, como se verá más adelante, recae en el planteamiento de ideas que redunden o aporten en la definición de decisiones de gobierno a favor, no solo de los interlocutores sociales sino de la población en general.

1.1 Aspectos fundamentales del diálogo y la concertación social

Como se ha mencionado, el diálogo social tiene un concepto bastante amplio y para ello, es necesario identificar aspectos que se relacionan directamente con este.

a) Diálogo social tripartito y bipartito

Será diálogo social bipartito cuando se realice entre los interlocutores sociales, es decir, entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores; y tripartito en cuanto involucre a los interlocutores sociales mencionados y al gobierno.

Generalmente, el diálogo social bipartito se desarrolla a través de la negociación colectiva, definida en el Convenio núm. 154 de la OIT (Artículo 2) como las negociaciones entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo; regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o, regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Asimismo, en este proceso el gobierno no es ajeno, pues su presencia resulta necesaria en muchos casos para coadyuvar a definir soluciones. La propia OIT ha señalado que:

Aunque el gobierno no es un socio en el proceso bipartito, puede proporcionar asistencia a los interlocutores sociales en sus negociaciones bipartitas. El gobierno también puede proporcionar servicios de conciliación y de mediación en caso de conflicto entre los interlocutores sociales. El tipo y el grado de participación del gobierno en el proceso bipartito están determinados por el sistema de relaciones laborales vigente (2017: 17).

De acuerdo a la OIT, también el diálogo bipartito se puede llevar a cabo mediante la cooperación en el lugar de trabajo, definida por la Recomendación núm. 94 de la OIT (Artículo 1) como la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa sobre cuestiones de

interés común que no estén comprendidas en la negociación colectiva o que no sean tratadas por otros organismos encargados de determinar las condiciones de empleo.

Por otro lado, el diálogo tripartito, como se ha señalado abarca a los tres actores de las relaciones laborales, sin embargo, al ser punto fundamental de la presente investigación, será desarrollado más adelante.

Cabe destacar también, la posibilidad del diálogo social multipartito en donde intervienen, además otros actores distintos a los trabajadores, empleadores y gobierno, en atención a la temática propia que se discute, sin restarle importancia al rol que cumplen los trabajadores y empleadores en estas mesas.

b) Concertación social

La concertación social es un proceso participativo y negociado entre los actores claves de las políticas socio laborales, para generar acuerdos en torno a su contenido y alcances, y que comprometen al gobierno en la implementación de los mismos.

Como se puede apreciar, la concertación implica la participación del gobierno, en el marco del diálogo social tripartito. A decir de José Luis Monereo, la concertación social “como técnica política del consenso comporta la presencia directa o indirecta del poder público (y en particular del gobierno) en el proceso negociador en condición de parte implicada en el mismo” (1999: 20).

Por otro lado, Junko Ishikawa señala que la concertación social es:

El pleno florecimiento del diálogo social por medio del cual los representantes de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos crean el hábito de actuar de un modo concertado y multifacético con el fin de buscar el consenso para abordar todos los grandes problemas de política económica y social. Sin embargo, esta concertación únicamente es posible cuando el gobierno reconoce plenamente la legitimidad y la función constructiva que cumplen los interlocutores sociales que participan en la formulación de políticas nacionales (2004: 3).

Esta última definición destaca la importancia del reconocimiento de la legitimidad de los interlocutores sociales. Pero a ello, habría que incorporar el compromiso que estos deben asumir para el cumplimiento de los acuerdos adoptados habida cuenta que se trata de políticas nacionales o en algunos casos propuestas normativas que requieren ser sostenibles en el tiempo.

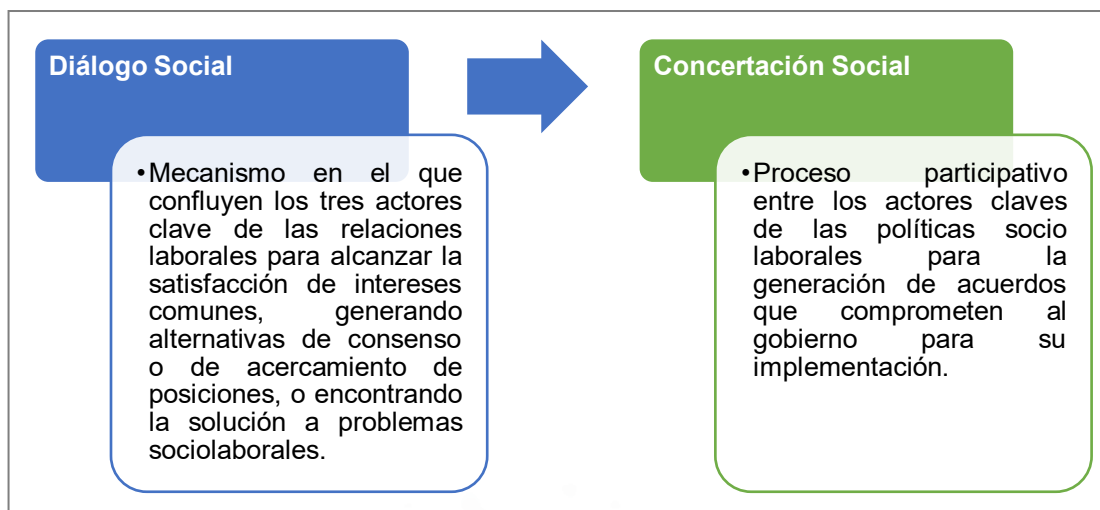
El diálogo y la concertación social son dos conceptos que están fuertemente conectados, pues esta última se alcanza luego de un proceso de diálogo social. Pero como se ha mencionado el éxito del diálogo social no depende de la capacidad de llegar a acuerdos sino al hecho de poner en debate los planteamientos de los actores sociales, por ello:

Quando la concertación no llegue o demore, no sería de rigor hablar del fracaso del diálogo social. Éste no se deslegitima si la concertación no aviene, entre otras razones porque nunca habrá más necesidad de insistir en él sino cuando la concertación entre los operadores políticos y sociales –en fin, los agentes de influencia de las decisiones sobre políticas públicas– y muy especialmente entre los sujetos de las relaciones laborales se eche en falta (Villasmil, Johansen, & Peralta, 2004: 20).

En la misma línea, Juan Gorelli Hernández distingue el diálogo social de la concertación laboral en atención a los objetivos que persiguen ambos procesos. El objetivo de la concertación social será el acuerdo al cual pretenden llegar los actores involucrados, en tanto que para el diálogo social el acuerdo no es el objetivo sino el intercambio de información o pareceres entre los actores sociales, es decir canalizar adecuadamente la información entre los sujetos que dialogan para la toma de decisiones (2002: 248).

A manera de síntesis se puede indicar que al definir al diálogo social se debe tener en cuenta lo siguiente:

Gráfico 1. Diálogo social y concertación social



Fuente: Revisión de los aspectos fundamentales del diálogo y la concertación social

Elaboración: Propia

1.2 Tripartismo

El tripartismo conlleva a que “los representantes de los trabajadores y de los empleadores, en pie de igualdad con los de los gobiernos, entablan con ellos un diálogo libre y un proceso democrático de toma de decisiones sobre medidas sociales y económicas, además de colaborar para mejorar la producción” (Roger, Lee, Swepston, & Van Daele, 2009: 10).

Debe existir un reconocimiento de la representatividad y legitimidad de los actores sociales sobre los cuales incidirán las decisiones, considerando además que se trata de un proceso de democracia participativa que permitirá atender los intereses y puntos de vista de estos actores.

Esta definición es compartida por Francisco Walker, quien señala que “el tripartismo se basa en el reconocimiento de la necesidad de que los tres actores del sistema de relaciones del trabajo (...) participen en pie de igualdad en los esfuerzos para alcanzar ciertos objetivos de interés común” (1995: 172).

Emilio Morgado describe claramente la función de los actores en el diálogo tripartito, mencionando que “En virtud de la participación, que es consustancial al tripartismo, se toma parte en algo que cada copartícipe estima necesario para la obtención de sus propósitos, en relación con los objetivos de los otros. Desde este punto de vista, la participación tripartita envuelve el concepto de compartir con las

otras partes, los espacios necesarios para la obtención de ciertos objetivos, tanto comunes como propios” (1995: 102).

Una adecuada articulación del tripartismo estará basada en una relación armoniosa entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores, con ayuda del gobierno, para garantizar un diálogo social constructivo y propositivo.

Cabe indicar que, también se habla del diálogo social tripartito plus. La OIT señala que “El término tripartismo plus está ganando popularidad en situaciones en las que los interlocutores tripartitos tradicionales optan por ampliar el diálogo e involucrar a otros grupos de la sociedad civil a fin de obtener una perspectiva y un consenso más amplio sobre cuestiones que van más allá del mundo del trabajo” (2017: 15).

La esencia del tripartismo es que, a través del diálogo se puedan democratizar las decisiones gubernamentales, identificando intereses de los actores sociales, mas allá de sus posiciones.

1.2.1 Actores sociales

Los actores sociales del diálogo social tripartito son los representantes de los trabajadores, de los empleadores y del gobierno, dado que son los involucrados en las relaciones laborales.

Sobre la importancia de la participación de los actores sociales Junko Ishikawa apuntó que:

En las sociedades democráticas, la participación de los interlocutores sociales en el proceso de formulación de políticas públicas sirve para reforzar la legitimidad de estas políticas. Cuando los sindicatos y las organizaciones de empleadores intervienen en el diálogo social a escala nacional sobre cuestiones sociales y económicas de interés general, la profundidad y el alcance de la representación social les permitirá proyectar sus intereses más allá del ámbito de su lugar de trabajo (2004: 5).

Debe tenerse en cuenta además que, como se ha mencionado, existen experiencias en las que el diálogo social tripartito es ampliado con la participación de instituciones relacionadas al ámbito laboral, social o

económico, que se denomina dialogo tripartito plus. Sin embargo, para efectos de la presente investigación, se analizará los aspectos importantes de los actores del tripartismo propiamente dicho.

a) Gobierno

Existe coincidencia en señalar que “Los gobiernos desempeñan un papel crucial en el avance y en la viabilidad del diálogo social a nivel nacional. Es más probable que prospere el diálogo social allí donde el gobierno tiene confianza en el proceso tripartito de consultas, y fomenta la participación activa de los actores sociales en los procesos de formulación de políticas” (Ishikawa, 2004: 5).

La voluntad política del gobierno es esencial para que el diálogo tripartito prospere y se desarrolle adecuadamente. Debe tenerse en cuenta además que, otro aspecto importante es el soporte técnico y presupuestal de los órganos gubernamentales sobre los que recae la institucionalización del diálogo tripartito.

Así, la OIT indica que el diálogo social y el tripartismo son fundamentales para la buena gobernanza, pero para ello se requiere una administración de trabajo fortalecida. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que los gobiernos tienen algunas dificultades que debilitan su rol, como la escasez presupuestal y la falta de eficiencia.

Por otro lado, cuando se refiere a diálogo social tripartito y por los actores que involucra se suele identificar a los Ministerios de Trabajo como el organismo gubernamental encargado de promover el diálogo y la concertación. Sin embargo, ello no es así necesariamente, pues en este proceso pueden participar otros sectores del gobierno dada la especialización del debate.

En esa línea, Emilio Morgado explica que “El Estado, como sujeto de las relaciones tripartitas de carácter laboral, normalmente participa representado por el Ministerio de Trabajo. En la medida en que esas relaciones se insertan en políticas públicas más amplias (...) la representación del Estado comprende, también, a otros ministerios, lo que

suele producir algunos cambios al carácter protagónico que asumen los participantes gubernamentales” (1995: 107). El autor agrega que el Estado participa del diálogo tripartito por dos razones: i) Equilibrar los intereses de las partes y proteger los intereses de quienes no participan en el mecanismo tripartito; y, ii) Promover acuerdos vinculados con las políticas públicas que sean coherentes a las funciones del Estado.

b) Representantes de los Trabajadores

La representación de los trabajadores es fundamental para el diálogo social tripartito. Sin embargo, para que su participación sea efectiva se requiere las condiciones necesarias como el ejercicio de la libertad sindical o de asociación y el derecho de negociación colectiva.

Como se indica en el *“Informe VI Diálogo social y tripartismo: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008”*, el sector de los trabajadores ha sufrido presiones evidenciadas en la vulneración al ejercicio de la libertad sindical, la negociación a nivel de empresa sin presencia de los sindicatos, el aumento del trabajo informal y el desempleo, y la desvinculación entre los salarios y el aumento de la productividad.

El fortalecimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva redundará en espacios de diálogo social tripartito con mayor efectividad.

c) Representantes de los Empleadores

Al igual que los trabajadores, los representantes de los empleadores son esenciales para el tripartismo y para el fortalecimiento de las relaciones laborales.

Los representantes de los empleadores buscan marcos normativos promotores de inversión con miras a fortalecer a las empresas y a la creación de empleos. Pero, se va tomando conciencia que para ello es necesario el respaldo del diálogo social tripartito. “Desde hace algún tiempo, las organizaciones de empleadores (...) se han regido por dos

consideraciones para representar los intereses de los empleadores y las empresas en los mecanismos de diálogo social en los diferentes niveles (nacional, sectorial y de empresa): el valor de mantener el diálogo social a nivel nacional y el de gestionar las relaciones laborales en un nivel más próximo al empresarial” (OIT, 2018: 8).

1.2.2 Condiciones para el diálogo social

Para que el diálogo social sea efectivo y con resultados se requiere determinadas condiciones. Sobre el particular, la OIT en su última Conferencia Internacional del Trabajo no solo reafirmó al diálogo social y al tripartismo como esenciales para la democracia y la buena gobernanza, sino que además señaló que “La existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes, sólidas y representativas, junto con la confianza, el compromiso y el respeto por los gobiernos de la autonomía de los interlocutores sociales y de los resultados del diálogo social son condiciones indispensables para que el diálogo social sea eficaz” (2018: 1).

Sobre ello, Junko Ishikawa había apuntado siete aspectos importantes (2004: 9-12) a tomar en consideración:

- La libertad sindical. El diálogo social se basa en el libre ejercicio de este derecho, pues importa la convergencia de la representación de trabajadores y empleadores legitimados para este proceso. Por tanto, de no existir libertad sindical entonces el diálogo social pierde legitimidad y sostenibilidad.
- Los fundamentos democráticos. El diálogo social significa participación de los actores sociales y ello constituye un pilar de la democracia.
- La legitimidad de las organizaciones de trabajadores y empleadores, siendo estas representativas al más alto nivel (Confederaciones), transparentes en sus decisiones, responsables para incluir los intereses de los grupos minoritarios y vulnerables.
- La voluntad y el compromiso políticos de todas las partes que participan en el diálogo social. Para esto será necesario el pluralismo social y la

reconciliación mutua. La primera se refiere al reconocimiento de la interdependencia de los interlocutores sociales, respetando sus distintos puntos de vista y objetivos; y la segunda el compromiso de los actores para fijar objetivos comunes y afrontar los problemas en conjunto.

- La aceptación social del diálogo tripartito. Este proceso requiere el apoyo social, es decir, que exista un marco político en el que el gobierno y la opinión pública reconozcan la legitimidad de los interlocutores sociales y apoyen su participación en el diálogo social.
- La competencia técnica. El diálogo social requiere interlocutores sociales con capacidad técnica sobre los temas de índole laboral, económico y social que son parte del debate. Pero, al conocimiento técnico se le debe sumar habilidades en materia negociación, comunicación y solución de conflictos.
- La capacidad de los interlocutores sociales para cumplir lo pactado. Pero, no sólo se refiere a permitir la aplicación de los acuerdos, sino también a acompañar en el desarrollo de los mismos, a efectos de que se pueda verificar verdaderos resultados del diálogo social, más aun cuando los acuerdos se traducen en políticas y programas de acción que ameritan evaluación y supervisión.

Como se aprecia, estas condiciones recogen conceptos importantes para la determinación de decisiones de alcance gubernamental que se podría resumir en: Representación, legitimidad, democracia, voluntad política y capacidad de propuesta.

Asimismo, Oscar Ermida señala que “La existencia de un diálogo social real supone la existencia de actores sociales fuertes, representativos e independientes. De faltar alguna de estas condicionantes, tal diálogo no existirá, o existirá una formalidad carente de contenido real, o será tan desequilibrado que en verdad encubrirá la imposición de la voluntad de alguna(s) de las partes” (2005: 15).

La independencia a la cual hace referencia Ermida es de suma importancia para un diálogo social legítimo, ajeno a presiones y a consideraciones que puedan desacreditar su valor.

1.2.3 Importancia del diálogo social tripartito

La importancia del diálogo social tripartito es innegable. Sobre el particular, el autor Junko Ishikawa lo resume en cuatro ideas, de tal manera que el diálogo social (2004: 27-33):

- Democratiza la formulación de políticas económicas y sociales. El diálogo social es un mecanismo integrador y democratizador para la formulación de políticas y la toma de decisiones gubernamentales, de manera que los compromisos asumidos sean respetados social y políticamente.
- Legitima las decisiones del Estado. La participación de los actores sociales en los procesos decisorios en la construcción de políticas le proporciona legitimidad y tendrá efecto distinto sobre aquellas que fueron formuladas unilateralmente.
- Reduce los conflictos facilitando la cooperación y la búsqueda de la solución de los mismos. El diálogo social puede reducir el enfrentamiento entre los actores sociales, creando entendimiento y facilitando la discusión de alternativas.
- Alivia las tensiones sociales durante los períodos de transición o crisis económica. Una vez superada la contingencia es importante que el diálogo se mantenga para garantizar la viabilidad de los compromisos asumidos y los resultados deseados.

Dos puntos adicionales que hace referencia la OIT, en el documento *“Diálogo social tripartito de ámbito nacional: Una guía de la OIT para una mejor gobernanza”*, tiene que ver con los beneficios que adquieren los propios representantes de los trabajadores y empleadores. Por un lado, los interlocutores sociales, al estar involucrados en el proceso de diálogo, podrán contar con información privilegiada que de otra manera no accederían; y por otro lado, tienen la oportunidad de participar en la discusión de políticas

pudiendo plantear las necesidades o preocupaciones que directamente los aquejan.

2. El diálogo social en la noción de la OIT y del trabajo decente.

Los primeros acercamientos a la positivización del diálogo social tripartito en el marco internacional se dieron con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, la cual establece como uno de sus órganos a la Conferencia Internacional de Trabajo, espacio de diálogo donde los representantes de los Trabajados, Empleadores y del Estado de cada país miembro de la OIT se reúnen.

Posteriormente, la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la OIT, reafirmó los principios fundamentales sobre los cuales estaba basada la Organización, considerando que:

La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común. (Literal d. del acápite I).

En 1976 se dio un nuevo paso con la aprobación del Convenio núm 144 de la OIT, sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) y la Recomendación 152, sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), instrumentos internacionales que tienen por finalidad implementar procedimientos que aseguren la consulta tripartita efectiva, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la OIT.

Posteriormente en 1999, la OIT incluye la concepción de trabajo decente en su accionar, iniciando así un proceso que sigue hasta el día de hoy, promoviendo al interior de sus estados miembros los pilares del trabajo decente, a través de programas y actividades.

2.1 Consideraciones sobre trabajo decente

En las últimas décadas es innegable el impacto, tanto positivo como negativo, que ha tenido el fenómeno de la globalización al interior de los países del mundo, que se han visto incluidos en este proceso. Así lo señala Carlos Cornejo:

La globalización o mundialización de la economía ha favorecido el crecimiento del comercio, de las inversiones y de las finanzas internacionales en economías abiertas y desreguladas, ocasionando el decaimiento de las soberanías de estados nacionales en beneficio del protagonismo de las empresas transnacionales (...) Empero, la globalización de la economía presenta también dimensiones contradictorias, pues además de presentar nuevas oportunidades para el desarrollo económico, al mismo tiempo agudiza las desigualdades existentes (...) (2009: 13).

Ante ese contexto se ha hecho necesario una mayor observación y vigilancia de los derechos fundamentales, que se muestran vulnerables ante un fenómeno como es la globalización que sigue expandiendo sus efectos y en consecuencia, generando mayores espacios para la desprotección de los derechos de las personas.

Dentro del universo de derechos que se ven expuestos ante el inminente desarrollo de la globalización, se encuentran los derechos fundamentales laborales, que vistos desde un punto de vista social, su desprotección no solo afecta al trabajador mismo, sino que repercute en su entorno familiar.

A decir de Wilfredo Sanguinetti "La globalización genera, de este modo, de forma paralela a la apertura de nuevos espacios para la expansión, o quizá precisamente como consecuencia de ello, un nuevo tipo de desigualdad, planteada esta vez en términos de exclusión, que no anula las viejas desigualdades, que se sitúa más bien en condiciones de incrementarlas" (2013: 402).

Así, como respuesta a los efectos negativos que trae la globalización, se fue desarrollando el concepto de Trabajo Decente. Así, se puede señalar que el Trabajo Decente se define como el "trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos y genera ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos". (OIT, 2018).

Como se ha mencionado, la concepción de Trabajo Decente ha sido asumida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual ha incluido en sus políticas y acciones desde 1999 cuando aparece dicho término por primera vez en esta institución internacional. Ello, después de que en 1998, la OIT adoptase la Declaración relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo, que comprometió a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Así, los principios y derechos fundamentales en el trabajo deben ser incluidas en cualquier propuesta orientada a promover el trabajo decente.

En esa línea, se indica lo siguiente:

Puede considerarse que el trabajo realizado en condiciones decentes, que es remunerado adecuadamente y al que se le ofrece protección mínima necesaria, puede contribuir, y de hecho contribuye, a la eficacia económica y es a la larga más rentable. Pero para que esto acontezca se debe (...) garantizar el respeto a los principios y derechos fundamentales de la OIT y, a la vez, a los derechos reconocidos en los otros convenios internacionales de trabajo. Son estos los que constituyen las bases esenciales de una adecuada política social y el marco necesario para la realización de un trabajo decente (Hernández Pulido, 2004: 345).

2.2 Diálogo social como objetivo estratégico del Trabajo Decente

Como se ha mencionado, a partir de 1999, la presencia del diálogo social se empieza a consolidar con mayor fuerza, con ocasión de la presentación de la Memoria del ex director de OIT, Juan Somavia, denominada “Trabajo decente” en la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. En el documento se plantea como finalidad primordial de la OIT “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (...)” (OIT, 1999). Precizando para ello que el trabajo decente estaba basado en cuatro objetivos estratégicos: la

promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.

De los cuatro objetivos estratégico destaca el relativo al diálogo social, el cual es expuesto de la siguiente manera:

Para el diálogo social se requiere la participación y la libertad de asociación, de ahí que sea un fin en sí mismo en las sociedades democráticas. Resulta igualmente fecundo con fines de resolución de conflictos, de justicia social y de aplicación real de la política. Es el medio gracias al cual se defienden los derechos y se promueve el empleo y un trabajo seguro, así como una fuente de estabilidad en todos los niveles, desde la empresa hasta la sociedad en general. (OIT, 1999)

En adelante, la OIT incorporó la concepción de trabajo decente en el desarrollo de su agenda de trabajo, impulsando en sus estados miembros la formulación de programas de trabajo decente, que contiene el eje de diálogo y tripartismo. Así, se puede verificar de los documentos e informes emitidos con posterioridad lo siguiente:

▪ **Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015**

En el marco de la promoción para la generación de trabajo decente emprendido por la OIT, se presentó el Informe del Director General en la XVI Reunión Regional Americana, en Brasilia, denominado *“Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015”*. En dicha ocasión, se plantearon los principales desafíos que enfrentaba la región para generar trabajo decente, siendo uno de ellos: “Generar mayor confianza en la democracia y en el diálogo social”.

Para ello se planteó una Agenda Hemisférica para generar trabajo decente, que incluyó el planteamiento de políticas generales para el logro de los objetivos centrales, que son los siguientes:

- Crecimiento económico promotor del empleo.

- Respeto efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: trabajo infantil, trabajo forzoso, libertad sindical y negociación colectiva, y no discriminación e igualdad en el trabajo.
- Mayor eficiencia y cobertura de la protección social.
- Diálogo social efectivo.

Sobre este último objetivo, el informe señaló que “El diálogo social es precisamente una de las instituciones más importantes del mercado de trabajo y, al mismo tiempo, está asociado al concepto más amplio de participación, es decir, a los procesos de participación ciudadana que consolidan y fortalecen la democracia”. (OIT, 2006).

- **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la justicia social para una globalización equitativa**

El trabajo decente fue incluido en la “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97ª reunión en Ginebra, el 10 de junio de 2008.

En virtud de esta Declaración, los Estados Miembros de la OIT reconocieron que, a fin de situar el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, resultaba que los compromisos asumidos por estos para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, deberían basarse en cuatro objetivos estratégicos, que además de inseparables, se encontraban interrelacionados y reforzaban mutuamente. El diálogo social quedó cifrado de la siguiente manera:

iii) Promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para:

- Adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país;
- Traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico;
- Facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente; y
- Fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas

relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo. (OIT, 2008).

- **Oportunidades para el trabajo decente en las Américas**

La OIT continuó con la promoción para la generación de trabajo decente. Así, el Informe del Director General en la Decimoséptima Reunión Regional Andina, en Santiago de Chile, denominado “*Un tiempo de oportunidades para el trabajo decente*”. Dicho informe señaló que “Resulta fundamental promover el diálogo social en todos los niveles, a fin de contar con el mayor grado de participación, consenso y respaldo, cualidades indispensables para el éxito de las audaces estrategias que se necesitan para hacer frente a los desafíos laborales del siglo XXI.” (OIT, 2010)

- **Declaración de Lima**

Con ocasión Decimioctava Reunión Regional Andina de la OIT, en octubre de 2014, se suscribió la Declaración de Lima, la misma, que señaló:

Para superar los obstáculos existentes y avanzar en la creación de empleos de calidad es esencial que haya respeto por los derechos fundamentales en el trabajo, un entorno propicio para las empresas sostenibles y un diálogo social efectivo basado en la confianza mutua entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas e independientes (OIT, 2014).

- **Informe VI Diálogo social y tripartismo: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008**

En el marco de la evaluación del impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y conclusiones sobre la acción futura, la 105ª Conferencia General de la OIT (junio, 2016), adoptó la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente. Esta determinó que dado que el mundo del trabajo se encontraba en constante evolución, los estados deberían realizar los esfuerzos para alcanzar los objetivos estratégicos promoviendo, entre ellos, de manera urgente: “el diálogo social y el tripartismo

como medio esencial para el logro efectivo de los cuatro objetivos estratégicos a nivel nacional, regional e internacional”. (OIT, 2016)

Sobre la base de dicho documento, en la 328ª reunión del Consejo de Administración (noviembre, 2016), se adoptó un ciclo de cinco años para las discusiones recurrentes celebradas en la Conferencia Internacional del Trabajo, iniciando a partir de 2018 con el objetivo estratégico relativo al diálogo social y al tripartismo. Así, iniciando con la preparación de la discusión sobre diálogo social y tripartismo para la 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT preparó el *“Informe VI Diálogo social y tripartismo: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008”*.

El Informe VI Diálogo social y tripartismo expresa como el diálogo social enfrenta los retos que plantea un mundo en constante evolución, influido por la globalización y los cambios tecnológicos, generándose por ello un mayor énfasis en contar con herramientas de prevención y solución de conflictos y definir la importancia del diálogo social.

Adicionalmente, el Informe citado desarrolla los aspectos relativos a la actuación de la OIT en el ámbito del diálogo social para responder a las diferentes realidades y necesidades de sus Estados Miembros, que involucra la incorporación del diálogo social en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su vinculación con los otros objetivos estratégicos de la OIT (Crecimiento del empleo, protección social y derechos fundamentales del trabajo), siendo el diálogo social un fin y un medio para alcanzar los otros objetivos.

- **Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo**

La Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo fue adoptada en la 107 Conferencia Internacional del Trabajo (junio 2018). En este documento se establecieron diversas medidas que los Estados Miembros con el apoyo de la OIT deben poner en práctica (OIT, 2018), entre las cuales se encuentran: “asegurar que, en un mundo del trabajo en evolución y en el marco de la aplicación de los ODS, el diálogo social y el

tripartismo estén dotados de suficientes recursos y pasen a ser o sigan siendo elementos centrales de la elaboración de políticas”; “fomentar un entorno jurídico e institucional propicio para promover un diálogo social eficaz” y “asegurar que los resultados acordados del diálogo social sean respetados y aplicados, según proceda, por los gobiernos y los interlocutores sociales”.

Como se observa, la OIT continúa promoviendo, a nivel internacional, el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo en el marco del trabajo decente.

2.3 Vinculación del diálogo social con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue aprobada el 25 de septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. “Esta agenda establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron y será la guía de referencia para el trabajo de la institución en pos de esta visión durante los próximos 15 años” (CEPAL, 2018: 5).

Este documento reúne los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible: 1) Fin de la pobreza, 2) Hambre cero, 3) Salud y bienestar, 4) Educación de calidad, 5) Igualdad de género, 6) Agua limpia y saneamiento, 7) Energía asequible y no contaminante, 8) Trabajo decente y crecimiento económico, 9) Industria, innovación e infraestructura, 10) Reducción de las desigualdades, 11) Ciudades y comunidades sostenibles, 12) Producción y consumo responsable, 13) Acción por el clima, 14) Vida submarina, 15) Vida de ecosistemas terrestres, 16) Paz, justicia e instituciones sólidas, y 17) Alianzas para alcanzar los objetivos.

La OIT señala que “La integración formal de muchos elementos del Programa de Trabajo Decente en los objetivos 8 y 16, en particular, de la Agenda 2030 (...) ofrece puntos de entrada importantes para incluir a los interlocutores sociales en la planificación del desarrollo nacional” (2018: 62).

A estos planteamientos, cabría resaltar además, en el marco de la función del diálogo social y el tripartismo, la meta 8.3 que se refiere a “Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación,

y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros” (ONU, 2017: 9).

Así pues, en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 8, precisamente para la promoción de la economía, del empleo y del trabajo decente establecido en la Agenda 2030, será un eje fundamental el fortalecimiento del diálogo social nacional, reforzando las capacidades de los actores sociales para promover la construcción de políticas acordes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

3. El Diálogo social y las políticas públicas.

3.1 Consideraciones sobre las Políticas Públicas desde la perspectiva del diálogo social.

Una definición de políticas públicas es la que desarrolla Leticia Godoy, al indicar que “Las políticas públicas son conjuntos de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento dado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios” (2009: 2). Por ello, en su desarrollo suelen intervenir no solo actores de gobierno sino también no gubernamentales, lo que puede enriquecer, legitimar y dar sostenibilidad a las políticas de públicas.

Por otro lado, es esencial poder distinguir los conceptos de política y políticas públicas, que pueden en ocasiones generar confusión. Eugenio Lahera señala que “Las políticas públicas son un factor común de la política y de las decisiones del gobierno y de la oposición. Así, la política puede ser analizada como la búsqueda de establecer o de bloquear políticas públicas sobre determinados temas, o de influir en ellas” (2004: 5). Entonces, una política pública debería no sólo ser una decisión de Gobierno, debería trascender a él y ser sostenible en el tiempo, y no a razón de un afán político.

No se puede perder de vista la importancia de la participación de los actores sociales involucrados en las decisiones del gobierno que dan origen a una política pública. Esta participación puede acompañar todo el ciclo de la política pública: i)

origen o identificación de los problemas, ii) diseño o formulación, iii) gestión (adopción de la decisión e implementación), y iv) evaluación.

En esa línea, es innegable la influencia de los interlocutores sociales en la determinación de las políticas públicas. Sobre este punto Lahera señala que esa participación: i) Permite una distribución más equitativa del poder y una mayor visibilidad de los problemas sociales; con frecuencia puede ser la base de capacidades determinadas en los grupos beneficiarios, además de aumentar la efectividad y la eficacia de las políticas; y ii) Es un modo privilegiado en que los ciudadanos y las organizaciones que los agrupan puedan hacer valer sus opiniones; así como hacer presente a los diferentes grupos, tanto en sus demandas específicas, como en su visión del mundo (2004: 17).

En este contexto, los actores no solo se hacen presentes a través de la participación en el establecimiento de políticas públicas, sino también, asumen la responsabilidad de sus intervenciones y demandas. Y es en este punto, que adquiere importancia el diálogo social. En palabras de Tayo Fashoyin: “Las propuestas de política en cuya elaboración han participado los agentes (...) reflejan las necesidades de un amplio espectro de la sociedad por lo que existen más posibilidades de que las medidas adoptadas se lleven realmente a la práctica” (2004: 391).

3.2 Determinación del diálogo social en el marco de las políticas nacionales

En el Perú, el diálogo social como tal no se encuentra recogido en la Constitución Política. Sin embargo, la Carta Magna establece disposiciones que determinan el derecho de participación de los ciudadanos en los asuntos de carácter económico y social. Así tenemos el numeral 17 del artículo 2 que señala el derecho de toda persona “A participar, en forma individual o asociada, en la vida política, económica, social y cultural de la Nación (...)”.

Una disposición constitucional más cercana al diálogo social tripartito en materia laboral es la referida a la remuneración mínima, cuyo artículo 24 establece que estas “se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

Como se ha indicado, es importante la participación y el diálogo social en el procesos de las políticas públicas. En esa línea, la Defensoría del Pueblo señala que:

El diálogo, cuando es participativo, tiene la capacidad de empoderar, no solo a los representantes de las instituciones, sino principalmente a los liderazgos sociales. Además genera nuevas formas de relacionamiento entre los actores involucrados, mayores niveles de confianza y promueve comportamientos colaborativos. Para que esto ocurra, el diálogo no puede ser entendido únicamente como un mecanismo. Debe convertirse en una política para la gestión pública que se concrete en la construcción de espacios permanentes de coordinación entre el Estado y la sociedad civil, contar con un reconocimiento estatal y existir el real compromiso de participar activamente en él (2017: 34).

Asimismo, las políticas nacionales y los instrumentos de gestión del Estado Peruano recogen aspectos importantes que delinean los marcos de aplicación y la importancia del diálogo socio laboral. En esa línea se encuentran:

- **Acuerdo Nacional**

El Acuerdo Nacional fue suscrito en julio de 2002 y “es el conjunto de políticas de estado elaboradas y aprobadas sobre la base del diálogo y del consenso (...) con el fin de definir un rumbo para el desarrollo sostenible del país y afirmar su gobernabilidad democrática” (Acuerdo Nacional, 2002).

Respecto al diálogo socio laboral establece dos importantes compromisos, a través de sus Políticas de Estado:

- Cuarta Política de Estado: Institucionalización del diálogo y la concertación. El compromiso se orienta a fomentar el diálogo y la concertación. Con ese objetivo el Estado debe promover y consolidar una cultura de diálogo y concertación, e institucionalizar los canales y mecanismos de participación ciudadana.
- Décimo Cuarta Política de Estado: Acceso al empleo pleno, digno y productivo. El compromiso de la política se dirige a promover la creación descentralizada de puestos de trabajo, mejorar la calidad del empleo y el acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Con este objetivo el Estado debe contar con normas que promuevan la formalización del

empleo digno y productivo a través del diálogo social; asimismo, fomentar la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores.

Como se verá más adelante, estas Políticas ha sido la base para la institucionalización del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo peruano.

▪ **Política General de Gobierno al 2021**

La Política General de Gobierno al 2021 fue aprobada mediante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM. Esta política establece 5 ejes: 1) Integridad y lucha contra la corrupción, 2) Fortalecimiento institucional para la gobernabilidad, 3) Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible, 4) Desarrollo social y bienestar de la población, y 5) Descentralización efectiva para el desarrollo.

Cabe precisar que estos ejes de la Política General, fueron expuestos en el Discurso de Investidura del Presidente del Consejo de Ministros ante el Congreso de la República el 02 de mayo de 2018. En el marco de dicho discurso, y en la parte relativa al “Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible” se destacó la importancia del diálogo y la concertación entre los interlocutores sociales en el establecimiento de la política laboral. Así se mencionó:

Otro campo de nuestra política económica que requiere un cambio de enfoque es el mercado de trabajo. Toda reforma y política laboral debe ser resultado del diálogo y la concertación entre trabajadores y empleadores. Por ello, un objetivo de nuestro gobierno es fortalecer al Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo para que, desde este espacio, se hagan posibles los cambios que requiere el país (Villanueva, 2018: 16).

Como se observa el diálogo social y la concertación es fundamental en la política de gobierno, esencial para fomentar la generación de empleo formal y de calidad porque ello redundará en un mayor crecimiento de la economía.

- **Plan Estratégico de Desarrollo Nacional Actualizado: Perú hacia el 2021**

El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional se aprobó mediante Resolución Ministerial N° 138-2016-PCM y es un “instrumento técnico que contiene los lineamientos de política, las prioridades, los objetivos, las metas y las acciones de orden estratégico para el desarrollo armónico del país, y promover las sinergias entre las instituciones públicas, el sector privado y la sociedad civil, a fin de lograr el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática como parte del Estado Constitucional de Derecho” (CEPLAN, 2016: 14).

Este documento contiene seis objetivos estratégicos: 1) Ejercicio efectivo de los derechos humanos y dignidad de las personas, con inclusión social de la población más pobre y vulnerable, 2) Garantizar el acceso a los servicios de calidad que permiten el desarrollo pleno de las capacidades y derechos de la población, en condiciones equitativas y sostenibles, 3) Desarrollar y consolidar una gobernabilidad democrática y una fuerte institucionalidad pública, 4) Desarrollar una economía diversificada y sofisticada con crecimiento sostenible, en una estructura descentralizada, generadora de empleo digno, 5) Territorio cohesionado y organizado en ciudades sostenibles con provisión asegurada de infraestructura de calidad, y 6) Aprovechamiento eficiente, responsable y sostenible de la diversidad biológica, asegurando una calidad ambiental adecuada para la vida saludable de las personas y el desarrollo sostenible del país.

El objetivo estratégico 4: “Desarrollar una economía diversificada y sofisticada con crecimiento sostenible, en una estructura descentralizada, generadora de empleo digno”, se encuentra vinculado al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y empleo pleno productivo y trabajo digno para todos”. El Pilar 7 (aumentador de eficacia) del Objetivo Estratégico 4 se refiere a: “Eficiencia en el mercado laboral”. Uno de los retos planteados es “generar incentivos y condiciones laborales que incrementen el acceso a un empleo formal”.

Si bien, no se menciona expresamente al diálogo social, este no puede estar ajeno a la generación de condiciones para el trabajo decente, digno y productivo.

▪ **Política Nacional de Competitividad y Productividad**

La Política Nacional de Competitividad y Productividad fue aprobada mediante Decreto Supremo N° 345-2018-EF, con vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2030.

Esta Política tiene como objetivos prioritarios: 1) Dotar al país de infraestructura económica y social de calidad; 2) Fortalecer el capital humano; 3) Generar el desarrollo de capacidades para la innovación, adopción y transferencia de mejoras tecnológicas; 4) Impulsar mecanismos de financiamiento local y externo; 5) Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno; 6) Generar las condiciones para desarrollar un ambiente de negocios productivo; 7) Facilitar las condiciones para el comercio exterior de bienes y servicios; 8) Fortalecer la institucionalidad del país; y 9) Promover la sostenibilidad ambiental en la operación de actividades económicas.

De los objetivos prioritarios, se tiene específicamente el relativo al mercado laboral que tiene como Lineamientos:

1. Generar y mejorar los mecanismos para el tránsito de la informalidad a la formalidad en el empleo, con mayor productividad.
2. Revisar y adecuar el marco regulatorio y los servicios de empleo en función a las necesidades del mercado laboral, considerando el diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno.
3. Mejorar los procesos de fiscalización del cumplimiento de obligaciones laborales vigentes.

Como se aprecia, de acuerdo a esta Política las revisiones a la regulación laboral serán materia de diálogo social tripartito, lo cual amerita una observancia no solo de los actores involucrados sino también del público en general para que las propuestas normativas de carácter laboral se den en el marco de este compromiso.

Asimismo, se debe mencionar que el Anexo 2 sobre Niveles de articulación de la Política, determina que en un segundo nivel de articulación, las iniciativas e intervenciones del sector público y privado comparten espacio e información

para obtener resultados de forma más efectiva, y en esda línea, las herramientas de gestión como las mesas ejecutivas, grupos de trabajo, comisiones multisectoriales, Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, grupos técnicos, entre otros, proporcionan espacios de diálogo que permiten: i) el cierre de la brecha de información entre el sector público y el sector privado; ii) la identificación más eficiente de cuellos de botellas y fallas de mercado, que retrasan las iniciativas para el aumento de la productividad; y iii) la identificación de las potencialidades del territorio, los encadenamientos productivos estratégicos, los mecanismos de acceso a los mercados internos y externos, y las ventajas comparativas de los territorios para un desarrollo productivo integral.

▪ **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se aprobó mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR y constituye el principal instrumento para la generación de una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú y establece el objetivo, los principios y los ejes de acción del Estado, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores¹.

Sus ejes de acción son: 1) Marco normativo, 2) Información, 3) Cumplimiento, 4) Fortalecimiento de capacidades, 5) Protección social, y 6) Fomento del diálogo social.

Este último eje de acción tiene como objetivo general: Fomentar el diálogo y la participación efectiva de los actores sociales en el sistema de seguridad y salud en el trabajo; siendo los objetivos específicos: i) Fortalecer las instancias de diálogo social nacional, regional y local en seguridad y salud en el trabajo; y ii) Asegurar la efectividad de los mecanismos de participación de las trabajadoras y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Como se aprecia este es otro ejemplo del respaldo que el diálogo social le puede otorgar a las Políticas Públicas. Así, a manera de síntesis se puede verificar lo siguiente:

¹ La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo fue aprobada por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en abril de 2013.

Cuadro 1. Políticas Nacionales que sustentan el Diálogo Socio Laboral

Políticas Nacionales	Desarrollo
Acuerdo Nacional	<p>Cuarta Política - Institucionalización del Diálogo y la Concertación Promoción de una cultura de diálogo y concertación.</p> <p>Décima Cuarta Política - Acceso al Empleo pleno, digno y productivo Fomento de la concertación y el diálogo entre empresarios, trabajadores y Estado a través del CNTPE.</p>
Política General de Gobierno al 2021	<p>Eje 3: Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible. Fortalecimiento del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo</p>
Plan Estratégico de Desarrollo Nacional Actualizado: Perú hacia el 2021	<p>Objetivo Estratégico 4: Desarrollar una economía diversificada y sofisticada con crecimiento sostenible, en una estructura descentralizada, generadora de empleo digno. Pilar 7 (aumentador de eficacia): Eficiencia en el mercado laboral. Retos: Generar incentivos y condiciones laborales que incrementen el acceso a un empleo formal.</p>
Política Nacional de Competitividad y Productividad	<p>Objetivo Prioritario N° 5: Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno. Lineamientos: 5.1: Generar y mejorar los mecanismos para el tránsito de la informalidad a la formalidad en el empleo, con mayor productividad. 5.2: Revisar y adecuar el marco regulatorio y los servicios de empleo en función a las necesidades del mercado laboral, considerando el diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno. 5.3: Mejorar los procesos de fiscalización del cumplimiento de obligaciones laborales vigentes.</p>
Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Eje 6: Fomento del diálogo social Objetivos Específicos: 1) Fortalecer las instancias de diálogo social nacional, regional y local en seguridad y salud en el trabajo. 2) Asegurar la efectividad de los mecanismos de participación de las trabajadoras y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>

Fuente: Acuerdo Nacional y normas que aprueban las Políticas Nacionales descritas.

Elaboración: Propia

3.3 Inclusión diálogo social en los tratados de libre comercio con el Perú.

De acuerdo a la Constitución Política del Perú, en su artículo 55, los tratados celebrados por el Estado se incorporan al derecho nacional. Además, la cuarta disposición final y transitoria dispone que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales ratificados por el Perú.

El Ministerio de Comercio Exterior y Turismo define al tratado de libre comercio como un acuerdo comercial vinculante suscrito entre dos o más países para acordar

la concesión de preferencias arancelarias mutuas y la reducción de barreras no arancelarias al comercio de bienes y servicios. Además suele incorporar otros aspectos normativos relacionados al comercio, como: propiedad intelectual, inversiones, políticas de competencia, servicios financieros, telecomunicaciones, comercio electrónico, asuntos laborales, disposiciones medioambientales y mecanismos de defensa comercial y de solución de controversias. (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo).

De la revisión de los TLC publicados en la página web del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, se puede verificar que solo los TLC suscritos con Canadá y Estados Unidos cuentan con cláusulas de índole laboral y hacen referencia al diálogo social, en tanto que el TLC con la Unión Europea reconoce los aspectos de trabajo decente en sus cláusulas laborales y además la importancia de mecanismos nacionales de consulta en materia laboral:

Cuadro 2. Diálogo social en los Tratados de Libre Comercio con Perú

TLC	Desarrollo
<p>Tratado de Libre Comercio Perú – Canadá</p>	<p>Capítulo Dieciséis: Disposiciones Laborales.</p> <p>El artículo 1602 señala que las partes para avanzar en sus respectivos compromisos internacionales deben fortalecer su cooperación laboral, y en particular, entre otros: Promover el diálogo social sobre asuntos laborales entre trabajadores y empleadores, sus respectivas organizaciones de trabajadores y empleadores, y gobiernos.</p>
<p>Tratado de Libre Comercio Perú – Estados Unidos</p>	<p>Capítulo Diecisiete el aspecto Laboral.</p> <p>En el anexo del artículo 17.6 sobre Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades se señalan las prioridades a través de mecanismos que pueden incluir, entre otros, a las relaciones laborales como formas de cooperación para mejorar el diálogo social entre trabajadores, empleadores y gobiernos, para asegurar relaciones laborales productivas y contribuir a la eficiencia y productividad en el lugar de empleo.</p>
<p>Tratado de Libre Comercio Perú – Unión Europea</p>	<p>Título IX Comercio y Desarrollo Sostenible.</p> <p>El artículo 269 sobre las normas y acuerdos laborales multilaterales, reconoce el comercio internacional, el empleo productivo y el trabajo decente como elementos claves para gestionar el proceso de globalización y reafirma sus compromisos de promover el desarrollo del comercio internacional que contribuya al empleo productivo y el trabajo decente para todos.</p> <p>Asimismo, el artículo 281 sobre mecanismos nacionales establece que cada parte consulta a los comités o grupos nacionales en materia laboral y ambiental, o los crearán cuando no existan.</p>

Fuente: Revisión de los TLC señalados.

Elaboración: Propia

La omisión de cláusulas en materia laboral y de diálogo social en la mayoría de acuerdos comerciales con el Perú resulta preocupante, porque no se está considerando las consecuencias que la implementación de estos acuerdos podría alcanzar a los trabajadores, con la afectación a sus derechos o condiciones de trabajo. Y es que se podría entender que, al no incluirse cláusulas laborales en los TLC, los países involucrados tienen la suficiente protección legal que no amerita mayores regulaciones para garantizar un cumplimiento efectivo de los derechos laborales. Sin embargo, la flexibilidad laboral con la que cuenta el Perú no constituye un contexto idóneo para omitir este tipo de aspectos, y por el contrario su introducción puede constituir una herramienta adicional para la reclamación de derechos de los trabajadores para que el propio Estado ejerza su función tutelar de los derechos laborales, como ha sucedido con las quejas presentadas contra el Perú por el incumplimiento del TLC con Estados Unidos, en setiembre de 2015 y con la Unión Europea, en octubre de 2017.

Como se aprecia, este tipo de condiciones hace que la sociedad civil y las organizaciones sindicales puedan estar atentas y tener medidas de respaldo de orden internacional ante vulneración de los derechos laborales en nuestro país, en un contexto de globalización y apertura de mercados.

Es así que, como parte de las quejas presentadas contra el Perú, por estos grupos de la sociedad civil, en el caso del TLC con la Unión Europea, se han presentado preocupaciones sobre las implicancias del diálogo socio laboral², razón por la cual en las últimas respuestas del Estado Peruano se ha definido que el CNTPE es el mecanismo nacional de consulta en materia laboral reconocido por el Estado.

4. Conclusiones del capítulo

- ❖ El diálogo y la concertación social son dos conceptos que están fuertemente conectados, pues esta última se alcanza luego de un proceso de diálogo social. Pero debe tenerse en cuenta que el éxito del diálogo social no depende de la capacidad de llegar a acuerdos sino del hecho de poner en debate los

² Los temas de preocupación de la sociedad civil han sido, además del diálogo social: Regímenes laborales especiales: Libertad sindical, Informalidad en el mercado de trabajo, Sistema de inspección del trabajo, Lucha contra el trabajo forzoso y eliminación progresiva del Trabajo Infantil.

planteamientos de los actores sociales, pudiendo estos generar acercamientos o arribar a consensos.

- ❖ El diálogo social puede ser bipartito o tripartito. Será bipartito cuando se realice entre los interlocutores sociales; y tripartito en cuanto involucre a los interlocutores sociales y al gobierno. En materia laboral, el modelo bipartito se desarrolla a través de la negociación colectiva y el tripartito se materializa a través de diferentes espacios que involucra a trabajadores, empleadores y gobierno.
- ❖ Para el desarrollo del diálogo social se requieren ciertas condiciones que recogen conceptos importantes para la determinación de decisiones de alcance gubernamental, con la participación de trabajadores y empleadores, que se podría resumirse en: La representatividad, la legitimidad, la democracia, la independencia, la voluntad política y la capacidad de propuesta.
- ❖ Al hablar de diálogo social en el mundo del trabajo la referencia inmediata es la OIT, cuya naturaleza es tripartita teniendo al diálogo social como uno de sus objetivos estratégicos dentro de la definición de trabajo decente. Es por ello, que la OIT al haber incorporado la concepción de trabajo decente en el desarrollo de su agenda de trabajo, desde 1999 a la fecha, viene impulsando el diálogo y el tripartismo de manera permanente.
- ❖ En el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 8 para la promoción de la economía, del empleo y del trabajo decente en el marco de lo establecido en la Agenda 2030, el fortalecimiento del diálogo social nacional será un eje fundamental para reforzar las capacidades de los actores sociales para impulsar la construcción de políticas acordes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- ❖ En el Perú, el diálogo social como tal no se encuentra recogido en la Constitución Política, sin embargo, sí establece disposiciones que determinan el derecho de participación de los ciudadanos en los asuntos de carácter económico y social. Una disposición más cercana al diálogo social tripartito en materia laboral es la referida a la remuneración mínima, que es regulada por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

- ❖ Asimismo, las políticas nacionales y los instrumentos de gestión del Estado Peruano recogen aspectos importantes que delinear los marcos de aplicación y la importancia del diálogo socio laboral, a saber: El Acuerdo Nacional, la Política General de Gobierno al 2021, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional Actualizado: Perú hacia el 2021, las Políticas Nacionales de Empleo y la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, precisándose que estas dos últimos han sido legitimadas a través del dialogo social.

- ❖ El Perú ha suscrito Tratados de Libre Comercio con diferentes países o grupos económicos. De la revisión respectiva se puede verificar que solo los TLC suscritos con Canadá y Estados Unidos cuentan con cláusulas de índole laboral y hacen referencia al diálogo social, en tanto que el TLC con la Unión Europea reconoce los aspectos de trabajo decente en sus cláusulas laborales. Se podría entender que al no incluirse cláusulas laborales en los TLC, los países involucrados tienen la suficiente protección legal que no amerita mayores regulaciones para garantizar un cumplimiento efectivo de los derechos laborales. Sin embargo, la flexibilidad laboral con la que cuenta el Perú no constituye un contexto idóneo para omitir este tipo de aspectos, y por el contrario su introducción pueden constituir una herramienta adicional para la reclamación de los trabajadores para que el propio Estado ejerza su función tuitiva.

CAPÍTULO 2: LA INSTITUCIONALIDAD DEL DIÁLOGO SOCIAL EN EL PERÚ Y EL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

En este segundo capítulo se desarrollará aspectos fundamentales de uno de los espacios de diálogo socio laboral más importantes del país que es el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, su proceso de institucionalización, su dinámica de trabajo y los avances en la discusión de políticas y normativa, de acuerdo a su finalidad.

Por otra parte, se debe mencionar que el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo ha jugado un rol importante en la vida democrática del país en los últimos años, por ello se pretende observar cómo ha evolucionado hasta su funcionamiento actual, lo que permitirá determinar cual ha sido su nivel de eficacia.

Para finalizar el capítulo se presentará un análisis comparado de las instituciones de diálogo social tripartito en el ámbito internacional que permitirá determinar la base normativa sobre la que se sustenta el diálogo tripartito en otros países y el funcionamiento de estos, siendo que ello puede dar pautas para la formulación de una propuesta. Asimismo, se plantea revisar aspectos centrales de los espacios de diálogo social en el país, tanto los de alcance nacional, como los constituidos en el ámbito sectorial de trabajo, a efectos de mapear como esta distribuido el diálogo social y como podría reestructurarse.

1. El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y su naturaleza tripartita

1.1 Antecedentes y evolución del proceso

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, denominado de esta manera en la actualidad, ha tenido un proceso evolutivo que, no solo se ha nutrido de sus antecesores, sino también, de espacios tripartitos que han contribuido a su sustento a lo largo del tiempo.

En nuestro país el antecedente más remoto lo constituye el Congreso Económico Nacional, que fue una propuesta impulsada en 1931 por el Partido Aprista Peruano. Esta iniciativa buscaba la creación de un espacio que reúna a los actores que participaban en la producción de la riqueza, es decir, gobierno, capital (empresarios) y trabajo (trabajadores).

Si bien, dicho proyecto no prosperó, años después la Constitución Política de 1933 recogió la existencia de instancias que aporten a las decisiones de Gobierno. Ese es el caso de las Comisiones Consultivas y los Consejos Técnicos, y del Consejo de Economía Nacional, este último, de acuerdo al artículo 182 del mencionado texto constitucional, “formado por representantes de la población consumidora, el capital, el trabajo y las profesiones liberales”.

Dentro de los antecedentes, Luis Aparicio Valdez refiere la creación en 1945 de un “Comité Tripartito encargado de los ajustes salariales en la industria textil e integrado por la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú, el Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industrias y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas” (2008: 26). Como se aprecia, ya por estos años se reconocía la importancia del tripartismo.

También puede mencionarse la Comisión constituida en 1947 mediante la Ley N° 10808, para la preparación de un anteproyecto de codificación, ampliación y modificación de las Leyes sobre el trabajo y la previsión social, en cuya conformación se incluyó a representantes de empresarios y de trabajadores³.

Sin embargo, es en 1957 que se crea, a través de un Decreto Supremo de fecha 8 de noviembre, el Consejo Nacional del Trabajo, para prestar apoyo en la preparación de normas legales y administrativas, emitir opinión en los asuntos sometidos por el Gobierno y mediar en la solución de conflictos laborales. Este se encontraba constituido por el Ministro de Trabajo o su representante y 8 representantes de empleadores y 8 de trabajadores, en actividad. Cabe indicar que, se concunscribió a las siguientes actividades: Comercio, banca, transportes, industria, agricultura y ganadería, minería, petróleo y pesuquería.

En adelante, el Consejo Nacional de Trabajo inició un proceso evolutivo hasta nuestros días, pasando por algunas etapas:

³ La Comisión creada mediante Ley 10808, estuvo conformada por dos senadores y dos diputados, el Director General de Trabajo, el Fiscal del Tribunal de Trabajo, el Juez de Trabajo más antiguo, un delegado de la Cámara de Comercio de Lima, un delegado de la Sociedad Nacional de Industrias, un delegado de la Sociedad Nacional Agraria y tres delegados de la Confederación de Trabajadores del Perú.

a) Regulación en el régimen militar

Posteriormente a la creación del espacio de diálogo, la disposición sobre el Consejo Nacional de Trabajo fue incluida en las Leyes Orgánicas del Ministerio de Trabajo. Así, el Decreto Ley N° 17524, de marzo de 1969, incluye como organismo consultivo al Consejo Nacional de Trabajo, teniendo este como función, de acuerdo al artículo 11, *“emitir opinión, a solicitud del Ministro sobre asuntos laborales de carácter nacional”*.

Luego, en noviembre de 1971, se dicta el Decreto Ley N° 19040, Ley Orgánica que declaró en reorganización el Ministerio de Trabajo. Esta norma al igual que la anterior, en su artículo 11, incluyó al Consejo Nacional de Trabajo como Órgano Consultivo del Ministerio otorgándole como función *“emitir opinión en asuntos de trabajo, empleo y seguridad social, que el Ministro someta a su consideración”*, estando integrado por representantes del Estado, de empleadores y de trabajadores.

De acuerdo a lo indicado por Luis Aparicio Valdez, el Consejo no tuvo mucha operatividad siendo que el tripartismo se fue desarrollando en base a áreas específicas como es el caso de las comisiones de salarios mínimos por ejemplo. A ello, agrega que existió un divorcio entre los trabajadores, empleadores y Estado durante el Gobierno Militar. (2008: 27).

Asimismo, debe indicarse que finalizando este periodo, en 1979 se da una nueva Constitución Política, que si bien no recogió la existencia de espacios de diálogo, si estableció el carácter tripartito del reajuste periódico de las remuneraciones mínimas.

b) Introducción de la noción de Concertación Social

Iniciados los años ochentas, se debe destacar el aporte que generó el trabajo de la Comisión Nacional Tripartita creada en febrero de 1981, a través de la Ley N° 23235, integrado por el Ministro de Trabajo y representantes de trabajadores y de empresarios, para que ventilen y resuelvan los casos de reincorporación de trabajadores despedidos, que estuvieran pendientes. Este es un ejemplo del impulso que se le dio al tripartismo para la solución de un problema de índole laboral como fue el despido de dirigentes sindicales. Cabe destacar que, dicho proceso fue

conducido por el ex ministro de Trabajo, Alfonso Grados Bertorini, por lo cual es reconocido.

Con este antecedente, en junio del mismo año se emite el Decreto Legislativo N° 140, Ley de Organización de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo. A través de esta norma, se incluyó en las finalidades del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, la promoción de mecanismos de consulta y participación tripartita de los trabajadores y empleadores, así como el impulso al proceso de concertación social (Artículos 6 y 7). En esa línea, se establecen los Órganos de Concertación y Coordinación, dentro de los cuales se encontraba el Consejo Nacional de Trabajo y Concertación Social con el objetivo de “lograr la concertación del Gobierno, los empleadores y los trabajadores en la orientación, formulación y ejecución de la política de trabajo y promoción social con la finalidad de elevar los niveles de vida de los trabajadores, incrementar la producción y la productividad del país e impulsar el desarrollo nacional.” (Artículo 15)

Después de casi 9 años, en abril de 1990, se emite la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, a través del Decreto Legislativo N° 568. Esta norma, al igual que la anterior, establece como fin del Sector Trabajo y Promoción Social “Promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida del trabajador, el desarrollo socio laboral, el fomento de las relaciones laborales justas dentro del marco conceptual del tripartismo y la promoción y previsión social, a través de la concertación con los trabajadores, empleadores y organizaciones sociales que correspondan” (Artículo 2, literal 4). Del mismo modo, la norma señala que el Ministerio “promueve y establece los mecanismos de consulta y participación tripartita de los trabajadores, empleadores y demás organizaciones sociales vinculadas al ámbito socio-laboral” (Artículo 8). En esa línea, se determinan los Órganos Consultivos, de Concertación y Coordinación, siendo uno de ellos el Consejo Nacional de Trabajo y Concertación Social y que tuvo como objetivo “concertar con los representantes de los trabajadores, de los empleadores y del Estado y de otras organizaciones sociales representativas vinculadas a su ámbito, el establecimiento y aplicación de políticas en materias de trabajo, de promoción y previsión social, que promuevan el mejoramiento del empleo, las remuneraciones y productividad, de las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores” (Artículo 16).

c) Replanteamiento del espacio

Iniciados los años noventas, con el Decreto Ley N° 25927, en 1992 se emite la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. En esta norma no se hace mayor referencia a los fines de concertación y promoción del tripartismo que las anteriores recogieron; pero, sí incluye dentro de sus Órganos Consultivos al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social, con carácter tripartito, teniendo por objeto “la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción y de previsión social”. (Artículo 14).

A ello, lo complementó la disposición de la Constitución Política de 1993 sobre la fijación tripartita de las remuneraciones mínimas, como se verá más adelante.

Este decenio estuvo marcado por diferentes situaciones que propiciaron el alejamiento de los actores tripartitos, principalmente de los trabajadores. Sobre el particular, Luis Aparicio Valdez señala que ello se debió principalmente a: i) El shock de precios y salarios al inicio del gobierno, que generó el alejamiento de las organizaciones sindicales por los efectos en el poder adquisitivo de las remuneraciones; ii) El quiebre democrático ante el cierre del Congreso en 1992; iii) Las reformas liberales del mercado laboral que debilitaron al movimiento sindical (2008: 30).

Este debilitamiento y marco de desconfianza culmina con el término del gobierno de los años noventas, en medio de una serie de conflictos políticos y sociales.

d) Reimpulso del proceso

En este contexto, caracterizado por el desencuentro de las fuerzas laborales y empresariales, se gesta al interior del Gobierno de Transición, liderado por el expresidente de la República, Valentín Paniagua Corazao, el reimpulso del diálogo social en el ámbito laboral. Es así que, se reinstala el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social, en enero de 2001, con el objeto de instaurar el diálogo socio laboral en el país.

Este proceso fue reimpulsado meses después, al asumirse el nuevo gobierno, a través de las Leyes N° 27711, en el año 2002, y N° 28318⁴, del año 2004, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Esta norma incluye como finalidad del Ministerio “fomentar un sistema democrático de relaciones laborales y previsionales dentro del diálogo social, la concertación y el tripartismo” (Artículo 4, literal d). En esa línea, ubicó al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como órgano consultivo, con composición tripartita, con el objeto de discutir y concertar políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y de protección social e incluyó como competencia de este órgano la regulación de las remuneraciones mínimas vitales. (Artículo 13).

Años más tarde, se emite el Reglamento Interno de Organización y Funciones del Consejo, con el Decreto Supremo N° 001-2005-TR, que establece las reglas para composición, organización y funcionamiento del Pleno, Comisiones, Coordinadores Ejecutivos y Secretaría Técnica.

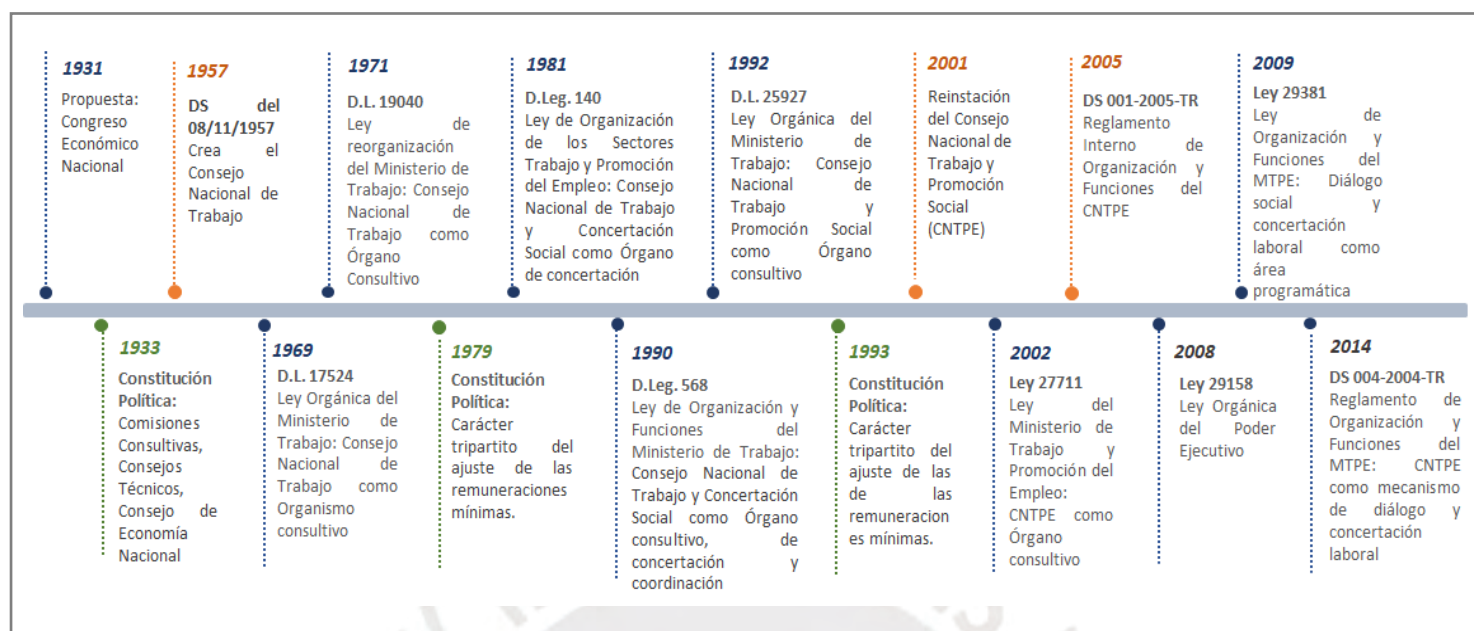
e) Vigencia del proceso y actualidad

Con la dación de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ley N° 29381, promulgada en el año 2009, se establecieron las funciones y estructura orgánica básica del Ministerio, y dentro de ésta las funciones de los órganos de la Alta Dirección, dejando el desarrollo de los órganos del Ministerio a su Reglamento Interno de Organización y Funciones.

Así, en la actualidad la naturaleza y funciones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo se encuentra desarrollado en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Decreto Supremo N° 004-2014-TR, complementando el propio Reglamento Interno de Organización y Funciones del Consejo, Decreto Supremo N° 001-2005-TR.

⁴ La Ley N° 28318 modificó el artículo 13 de la Ley N° 27711, para incluir dentro de la composición del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social a los representantes de la pequeña y microempresa.

Gráfico 2. Línea de tiempo de la evolución del CNTPE



Fuente: Revisión de normativa
Elaboración: Propia

1.2 Marco Normativo e institucional

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) vigente fue reinstalado el 04 de enero de 2001 durante el Gobierno de Transición del expresidente de la República, Valentín Paniagua Corazao, precisándose que “en el contexto de unidad y reconciliación nacional y en el actual periodo de transición democrática hacia un régimen de gobierno libremente elegido, resulta fundamental contar con un espacio que promueva el diálogo socio laboral entre los trabajadores y los empleadores, en un marco de libertad de expresión, pluralismo y de participación democrática” (Secretaría Técnica del CNTPE, 2001: 2).

La Constitución Política del Perú no hace referencia directa a la existencia o regulación de un espacio de diálogo social en materia laboral, como si lo hace, por ejemplo, la Constitución de Colombia que prevé la existencia de una comisión permanente de carácter tripartito para la concertar políticas salariales y laborales. Sin embargo, la Carta Magna reconoce a través del artículo 24 la función tripartita para la regulación de las remuneraciones mínima al señalar que: “Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”

Es importante señalar que el Perú, en el año 2004, ratificó el Convenio núm. 144 de la OIT⁵, sobre consulta tripartita por el cual el Estado peruano se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la OIT (Artículo 2). Esta consulta, que constituye parte del trámite de sumisión de normas internacionales de la OIT se canaliza a través del CNTPE, a excepción de aquellas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no son de competencia de este Consejo⁶. Cabe resaltar además que la ratificación del Convenio fue promovido por el Consejo Nacional de Trabajo en el marco de un acuerdo tripartito en el año 2004.

Asimismo, el CNTPE se sustenta en las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Primeramente se debe mencionar la Cuarta Política denominada “Institucionalización del Diálogo y la Concertación” que expresa el compromiso del Estado para fomentar el diálogo y la concertación. En segundo lugar, se encuentra la Décima Cuarta Política titulada “Acceso al Empleo pleno, digno y productivo” que determina el fomento de la concertación y el diálogo entre empresarios, trabajadores y Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo.

La Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del MTPE, a diferencia de las anteriores leyes orgánicas del Ministerio, no contempló disposiciones sobre el CNTPE, más sí determinó como área programática de acción al “diálogo social y la concertación laboral” (Artículo 4, literal j), y estableció como función compartida del Ministerio con los Gobiernos Regionales “promover espacios nacionales y regionales de diálogo social y concertación laboral entre los actores más representativos de la sociedad peruana” (Artículo 8.2, literal f). Asimismo, dispuso mecanismos de articulación y coordinación con los niveles de gobierno, entre otros, para “promover y ejercer la coordinación con los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo, y otros espacios de diálogo social y concertación laboral.” (Artículo 18.6).

⁵ El Convenio 144 de la OIT fue ratificado mediante Decreto Supremo N° 035-2004-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 03 de junio de 2004.

⁶ La Directiva General N° 001-2014-MTPE/4/10, “Lineamientos de Asuntos Internacionales relativos a la Organización Internacional del Trabajo”, determina el procedimiento al interior del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del trámite de sumisión de normas internacionales de trabajo de la OIT estableciendo el rol del CNTPE en el marco de la consulta tripartita.

Por otro lado, el diálogo social regional también se encuentra engarzado a la labor del CNTPE, considerando que, la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, dispone como función en materia de trabajo, promoción del empleo y la pequeña y microempresa del Gobierno Regional, la promoción del diálogo y concertación con las organizaciones representativas de trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad. Ello, como se desarrollará más adelante, se materializa a través de los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, define el objetivo y funciones del CNTPE, y complementa lo dispuesto en el Reglamento Interno de Organización y Funciones de este Consejo, sancionado mediante el Decreto Supremo N° 001-2005-TR, que desarrolla de la organización y funcionamiento del CNTPE.

Debe mencionarse también, el Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, que aprueba la Política General del Gobierno al 2021, y sus Ejes que respalda el diálogo socio laboral, entre los que destaca el Eje 2 denominado: Fortalecimiento institucional para la gobernabilidad con su Lineamiento referido a la construcción de consensos políticos y sociales para el desarrollo de la democracia, y el Eje 3 denominado: Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible y su Lineamiento en torno a fomentar la generación de empleo foral y de calidad, con énfasis en los jóvenes.

Asimismo, se considera importante hacer referencia al Decreto Supremo 035-2018-EF que aprueba la Política Nacional de Competitividad y Productividad, y el Decreto Supremo N° 133-2019-PCM que declara que corresponde al CNTPE la elaboración de una propuesta de Plan Nacional de Competitividad y Productividad relativa al Objetivo Prioritario N° 5 de la Política Nacional de Competitividad y Productividad.

1.3 Naturaleza, objetivos y funciones

En la actualidad, el CNTPE es un mecanismo de diálogo social y concertación laboral y tiene como objetivo discutir y concertar políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo, de capacitación laboral y de protección social, y además

tiene como competencia la participación en la regulación de las remuneraciones mínimas.

Asimismo, debe tenerse presente que el CNTPE depende, funcionalmente directamente del Despacho Ministerial de Trabajo y Promoción del Empleo.

Es un espacio de naturaleza tripartita y tiene como funciones, de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones del MTPE y al Reglamento Interno del CNTPE, los siguientes:

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

Uno de los aspectos que ha sido cuestionado por algunos actores sociales es que el CNTPE analiza solo temáticas laborales referidas al sector privado, no siendo competente para tratar problemáticas del empleo público, como por ejemplo, las centrales sindicales que tienen entre sus afiliados a organizaciones sindicales de trabajadores del sector público. Esta consideración fue respaldada con el Informe

N° 309-2017-MTPE/4/8, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica del MTPE, que concluyó con lo siguiente: “Conforme al ROF y a su Reglamento Interno, el CNTPE es una instancia de diálogo tripartito por lo que en su seno solamente se ventilan las problemáticas laborales referidas al sector privado. En ese sentido, los aspectos propios de las relaciones de empleo público se ventilan en espacios de diálogo de naturaleza bilateral que a la fecha no han sido regulados a nivel normativo” (MTPE, 2017: 5).

Asimismo, sobre el punto anterior debe señalarse que la composición actual del CNTPE no permite la inclusión de temáticas referidas al régimen laboral público, pues en este espacio como se ha mencionado, participan los representantes de los gremios empresariales del sector privado y como parte del Gobierno solo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Debe tenerse en cuenta además que las relaciones laborales en el sector público son más complejas, en tanto que, son reguladas por organismos del Estado y donde las condiciones y beneficios laborales dependen de aspectos presupuestales a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas. Por otro lado, un dato importante es que, dentro de la Población Económicamente Activa -al 2017- cerca de un millón cuatrocientos mil trabajadores son asalariados en el sector público, en tanto que, los asalariados del sector privado llegan a más de seis millones doscientos mil asalariados (Cuadros, 2019). Por ello, podría plantearse la creación de un espacio de diálogo, paralelo al CNTPE, liderado por el Ministerio de Trabajo, y con participación sólo de representantes de organizaciones sindicales del sector público, la presidencia del Consejo de Ministros, la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR) y el Ministerio de Economía y Finanzas.

1.4 Composición

El CNTPE, desde sus inicios, se encuentra conformado por el Ministro de Trabajo y los representantes de las organizaciones sindicales y gremios empresariales más representativos. La actual conformación del CNTPE data del año 2001, desde su reinstalación, siendo que, a través de resoluciones ministeriales se dispuso la representación de las organizaciones que lo constituyen:

Cuadro 3. Normas de designación de representantes

Norma	Designación de Representación
Resolución Ministerial N° 003-2001-TR	Estableció la representación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), de la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) por el lado del Sector Trabajador; y, de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), de la Asociación de Bancos (ASBANC), de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), de la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO), de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI) y de la Cámara de Comercio de Lima (CCL) como parte del Sector Empleador.
Resolución Ministerial N° 041-2001-TR	Incorporó dentro del Sector Empleador a la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX PERÚ) y a la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP).
Resolución Ministerial N° 124-2001-TR	Incorporó a la Asociación de Pequeños y Medianos Industriales del Perú (APEMIPE) como parte del Sector Empleador.
Resolución Ministerial N° 179-2001-TR	Sistematizó las resoluciones anteriores y estableció la conformación que a la fecha se mantiene. Además, incorporó a la Asociación de Exportadores (ADEX) y a los Conglomerados de Pequeña Empresa en el Perú (CPEP) como parte del Sector Empleador.

Fuente: R.M. N° 003-2001-TR, R.M. N° 041-2001-TR, R.M. N° 124-2001-TR y R.M. N° 179-2001-TR
Elaboración: Propia

De esta manera, el CNTPE se encuentra constituido en primer término por el Sector Gobierno representado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, o en su ausencia, por los viceministros de su cartera.

El Sector Empleador se encuentra conformado de la siguiente manera:

- La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), que a su vez reúne a la Asociación de Bancos del Perú (ASBANC), la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE); la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO); la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEX PERÚ); y la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP).
- La Sociedad Nacional de Industrias (SNI).
- La Cámara de Comercio de Lima (CCL).
- La Asociación de Exportadores (ADEX).
- La Asociación de Pequeños y Medianos Industriales del Perú (APEMIPE).
- Los Conglomerados de Pequeña Empresa en el Perú (CPEP).

Por su parte, el Sector Trabajador está representado por las cuatro centrales sindicales más importantes del país, a saber:

- La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).
- La Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT).
- La Confederación de Trabajadores del Perú (CTP).
- La Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

Adicionalmente, participa un cuarto grupo, con voz, pero sin voto, denominado organizaciones vinculadas al Sector Trabajo. Estas fueron consideradas como tales desde la reinstalación del CNTPE, siendo el caso del Grupo de Asesoramiento y Análisis Laboral (AELE), de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS), del Grupo Análisis para el Desarrollo (GRADE), del Centro de Asesoría Laboral (CEDAL) y del Programa Movimiento Manuela Ramos. Posteriormente, por disposición de la Ley N° 27843, Ley de participación de los Colegios Profesionales en los Órganos Consultivos de las Entidades del Estado, se incorpora el Consejo Nacional de Decanos de los Colegios Profesionales de Perú (CDCP) y por indicación de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se incluye al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

1.5 Organización y funcionamiento

Con el Reglamento de Organización y Funciones del CNTPE se definió la estructura orgánica del Consejo.

Gráfico 3. Estructura orgánica del CNTPE



Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Secretaría Técnica del CNTPE

1.5.1 Órganos del CNTPE

De acuerdo a su Reglamento, los niveles de organización funcional y administrativa del CNTPE son los siguientes:

- a) **El Pleno**: Es órgano máximo de decisión del CNTPE y se encuentra integrado por la totalidad de consejeros. Es presidido por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo sus acuerdos adoptados por consenso de los tres sectores: Empleador, Trabajador y Estado.

Tiene entre sus funciones: i) Establecer las directivas para su actuación y funcionamiento; ii) Emitir opinión sobre proyectos de normas legales o asuntos sometidos a su consideración; iii) Realizar y aprobar estudios o informes; iv) Aprobar su reglamento de organización y funciones; v) Absolver la consulta sobre la designación del Secretario Técnico del Consejo; vi) Participar en la regulación de las remuneraciones mínimas, entre otros.

- b) **El presidente**: Es el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y, en su ausencia, el viceministro que él designe.

Son sus funciones, entre otras: i) Ejercer la representación del Consejo ante los poderes del Estado, instituciones públicas y privadas y los medios de comunicación; ii) Convocar y presidir las sesiones del Pleno; iii) Fijar la agenda de las sesiones del Pleno en coordinación con los Coordinadores Ejecutivos; iv) Coordinar con la Secretaría Técnica el seguimiento y ejecución de los acuerdos del Pleno; v) Vincular al Consejo con otras instituciones nacionales e internacionales afines y con los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo; v) Cumplir y hacer cumplir el Reglamento.

- c) **Los coordinadores ejecutivos**: El CNTPE cuenta con dos Coordinadores Ejecutivos designados cada uno de ellos por el Sector Trabajador y Empleador, respectivamente. Dado que ambos sectores debían acordar el orden de prelación periódica del ejercicio de coordinación, el Sector Trabajador dispuso una coordinación rotativa trimestral, es decir, de enero a marzo le corresponde a la CATP; de abril a junio, a la CGTP; de julio a setiembre, a la CUT; y de octubre

a diciembre, a la CTP. Por su parte, el Sector Empleador dispuso en su momento la coordinación permanente de la CONFIEP.

Las funciones de los Coordinadores Ejecutivos son: Coordinar con el presidente del CNTPE la agenda de las sesiones del Pleno y coordinar al interior de su sector la planificación, desarrollo y seguimiento de las actividades relacionadas con el Consejo.

- d) **Las comisiones de trabajo:** El CNTPE cuenta con Comisiones Técnicas y Especiales que operativizan su labor. Estas se encuentran conformadas por las mismas instituciones que forman parte del Pleno.

Asimismo, cada comisión decide su régimen de funcionamiento interno y los resultados de los trabajos que se realizan al interior de estas son elevados al Pleno para aprobación.

Cabe indicar que la coordinación de cada Comisión recae en un Director de Línea del MTPE, que es designado por los viceministerios de Trabajo y de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, dada la importancia de los temas que se discuten en estas.

Cuadro 4. Comisiones de Trabajo del CNTPE

Carácter	Comisión	Acuerdo de conformación	Fecha de instalación	Objetivo
Permanentes	Trabajo	Sesión del CNTPE (10.01.2001)	17.01.2001	Analizar los temas vinculados a las relaciones laborales y a la revisión de los proyectos de normas que postulan modificaciones a la legislación laboral.
	Seguridad Social	Sesión del CNTPE (16.01.2002)	12.02.2002	Analizar y discutir temas relativos a los regímenes legales vigentes en materia de seguridad social y pensiones.
	Empleo	Sesión del CNTPE (10.01.2001)	17.01.2001	Analizar y articular propuestas relacionadas a la generación y promoción del empleo, acceso a la formalidad, trabajo autónomo, entre otros.
	Formación Profesional	Sesión del CNTPE (10.01.2001)	17.01.2001	Analizar la información relativa al mercado de trabajo, formación y capacitación laboral, así como su relación con la oferta y demanda de empleo.
	Anticrisis	Sesión Extraordinaria N° 30 (11.12.2008)	29.12.2008	Actuar como observatorio y mecanismo de seguimiento de eventuales escenarios de crisis económicas

Carácter	Comisión	Acuerdo de conformación	Fecha de instalación	Objetivo
				internacionales que pudieran afectar la economía peruana.
Especiales Para asuntos específicos	Productividad y Salarios Mínimos	Sesión Ordinaria N° 77 (26.04.2007)	11.05.2007	Evaluar la fijación de la remuneración mínima y el contexto adecuado.
	Economía Informal	Sesión Ordinaria N° 78 (31.05.2007)	06.06.2007	Abordar la problemática de la economía informal en el Perú.
Mesa de Diálogo Social Juvenil		Sesión Ordinaria N° 97 (26.05.2011)	02.07.2011	Analizar la problemática del empleo juvenil y desarrollar iniciativas a favor del trabajo decente.

Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Propia

- e) **La secretaría técnica:** Es el órgano de asistencia técnica y administrativa del CNTPE. Se encuentra a cargo de un asesor del Despacho Ministerial, a dedicación exclusiva y su designación la efectúa el presidente del CNTPE con aprobación del Pleno.

Tiene entre sus funciones: i) Dirigir y coordinar los servicios administrativos y técnicos del Consejo; ii) Asistir a las sesiones del Pleno y Comisiones de Trabajo, con voz pero sin voto; iii) Extender las actas de las sesiones del Pleno; iv) Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo; v) Servir de enlace permanente con las instituciones públicas y privadas para el cumplimiento de las funciones del Consejo, entre otros.

1.5.2 Funcionamiento

En los inicios del CNTPE el funcionamiento se rigió por los propios acuerdos del Pleno. Así, en sesión de fecha 10 de enero de 2001 se aprobó la metodología de trabajo del Consejo y de sus comisiones (hasta esa fecha, las de Empleo, de Formación Profesional, y de Trabajo), y en sesión del 25 de abril de 2001 se acordó el quórum de instalación de las sesiones tanto del Consejo como de las comisiones, hasta ese momento conformadas.

La metodología inicial se vio fortalecida con la dación del Reglamento de Organización y Funciones del CNTPE, el cual determinó aspectos de su regulación, como la adopción de los acuerdos por consenso entre los tres sectores, y el procedimiento de toma de decisiones de cada sector que es autónomo.

El desarrollo de las sesiones consta en actas que son firmadas por los consejeros asistentes, las mismas que tienen carácter reservado en atención al artículo 22 del reglamento del CNTPE. Esta disposición ha merecido la opinión de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del Informe N° 859-2017-MTPE/4/8 que señala: “De la lectura del numeral 5 del artículo en cuestión, es posible determinar que las sesiones de los Plenos del CNTPE han sido clasificadas como información de carácter reservado cuyo contenido es confidencial” (MTPE, 2017: 4).

Asimismo, las convocatorias a las sesiones las realiza el presidente del Consejo con anticipación no inferior a cinco días hábiles. En la práctica esa labor es ejercida por la Secretaría Técnica del CNTPE.

El Pleno se reúne una vez al mes, como mínimo, siendo posible la convocatoria a sesiones extraordinarias por iniciativa del presidente o, a solicitud de ambos Coordinadores Ejecutivos.

Una condición importante es que las sesiones se instalan válidamente cuando se verifica el *quorum* respectivo, es decir, cuando se verifique la presencia de la mitad más uno de los representantes de cada sector. Este ha sido uno de los aspectos que ha dificultado el trabajo del CNTPE, pues sin quórum no se pueden llevar a cabo las sesiones, por ende, no se pueden adoptar acuerdos.

2. Aportes a la política y normativa laboral del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

A lo largo de los más de 18 años de vida institucional del CNTPE, desde su reinstalación en el 2001, este espacio ha sometido a debate importantes propuestas normativas y temas vinculados al mercado de trabajo. Asimismo ha elaborado y aprobado importantes documentos técnicos, que sirven de base para la discusión de lineamientos y políticas públicas.

2.1. Logros en la determinación de la normativa laboral y en la construcción de políticas de trabajo, empleo, formación profesional y seguridad social

Se debe recordar que, el diálogo social abarca la discusión de asuntos o planteamientos de los actores sociales, los cuales pueden generar acercamientos

o consensos. Es indudable que lo más deseable es la adopción de acuerdos tripartitos pues ello constituye la noción de concertación social, sin embargo, debe tenerse en cuenta que el diálogo en sí, puede verse enriquecido con el solo debate de las posiciones de los sectores.

Sobre el particular, la OIT ha indicado que: “Cuando se habla de “discusión” se hace referencia al intercambio de opiniones e ideas sobre el tema sometido a debate, sin implicar necesariamente la búsqueda del consenso o de una posición común. Sin embargo cuando se habla de “concertación” o “consenso”, se quiere indicar que las partes tratan de llegar a un acuerdo que implica compromisos para todas las partes” (2005: 14).

Con estas precisiones, se pueden apreciar un conjunto de temas que han merecido el acuerdo tripartito.

2.1.1 Aprobación de propuestas normativas

Las propuesta normativas que han sido objeto de consenso, que merecen especial atención son:

- El levantamiento de 12 de las 16 observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el año 2002. Dichos puntos fueron recogidos en la Ley N° 27912, Ley que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y levanta las observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.
- La aprobación del Proyecto de norma sobre el retiro extraordinario y voluntario de la compensación por tiempo de servicios para atender voluntariamente obligaciones de los trabajadores con el sistema financiero que fue aprobado por el Consejo en el 2002, siendo este acuerdo recogido en el Decreto de Urgencia N° 067-2002.
- El pronunciamiento sobre la ratificación del Convenio N° 144 OIT, sobre Consultas Tripartitas de Normas Internacionales de Trabajo, fue materia de acuerdo tripartito en el CNTPE que concluyó con la dación del Decreto Supremo N° 035-2004-RE.

- La aprobación de la propuesta de norma sobre modalidades formativas laborales, que formó parte del Proyecto de Ley General de Trabajo en el 2004, inicialmente. En base a dicho consenso se aprobó en el año 2005 la Ley N° 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales.
- La discusión del proyecto de norma que creaba el registro de control de asistencia, jornada de trabajo y sobretiempo, y los consensos de la Comisión Técnica de Trabajo (aprobación parcial de la propuesta), que si bien no llegaron a ser presentados al CNTPE, si fueron considerados en el Decreto Supremo N° 011-2006-TR.
- La revisión del Proyecto de Ley General de Trabajo entre los años 2002 y 2006, que logró aprobar en consenso el 86% del articulado. Dichos consensos fueron remitidos al Congreso de la República en su oportunidad. Lamentablemente este proyecto quedó en el ámbito del Poder Legislativo sin avance en su discusión a ese nivel.
- La revisión del informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, relativo a las observaciones y comentarios a la legislación laboral, y al Proyecto de Ley General de Trabajo sobre el quórum para la declaración de la Huelga. Los actores sociales acordaron la modificación del artículo 62° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, siendo que ese acuerdo se materializó en el Decreto Supremo N° 024-2007-TR.

2.1.2 Documentos técnicos

El CNTPE también ha elaborado y aprobado importantes documentos técnicos, que han servido de base para la discusión de políticas de empleo, formación profesional y seguridad social.

- En el año 2001 se aprobaron una serie de informes que sirvieron de insumos para el debate en materia de empleo y formación profesional, como documentos de trabajo: “La Pequeña y Mediana Empresa: Una opción de desarrollo en el siglo XXI”, “Sectores y Actividades económicas con Potencialidad en la Generación de Empleo” y “El Empleo en el Perú 1990-2000”; así como “Propuestas de Política de Normalización y Certificación

Laboral”, “Propuestas de Política de Información sobre el Mercado de Trabajo en el Perú” y “Diagnóstico de la Formación Profesional en el Perú”.

- Posteriormente, en el 2006 se aprobaron los Indicadores para el seguimiento de los servicios de salud que presta EsSalud, en atención a las Recomendaciones del Informe Defensorial N° 87 " El derecho a la Salud y a la Seguridad Social: Supervisando Establecimientos de Salud".
- En el 2007, se logró la determinación y aprobación de una metodología de ajuste de la remuneración mínima, que ha sido utilizada como referencia para incrementar la remuneración mínima en los últimos años. En ese mismo año se aprobó el Informe final sobre la situación del sector transporte en el Perú y pronunciamiento de la Comisión Técnica de Trabajo respecto a la problemática del Sector, siendo este sector remitido al Ministerio de Transportes y Comunicaciones para su consideración.
- El siguiente año se aprobó el Informe “Caracterización y problemática de los trabajadores de la Economía Informal en el Perú” y el Informe sobre el “Desempeño del Mercado Laboral en el Perú”.
- A consecuencia de la crisis económica mundial, en el 2009, el CNTPE aprobó los “Lineamientos para contrarrestar los efectos de la crisis en la economía, la productividad y el empleo”, para sostener el empleo, la inversión productiva y el consumo interno.
- En cuanto a la formulación de políticas, en el 2011 se aprobaron las Políticas Nacionales de Empleo y el 2014, los Lineamientos de la Política Nacional de Seguridad Social. La primera de ellas fue sancionada mediante Decreto Supremo N° 052-2011-TR y posteriormente derogada mediante Decreto Supremo N° 032-2018-PCM; en cuanto a la formulación de la segunda política, cuyos lineamientos fueron materia de acuerdo del CNTPE, aún no ha sido aprobada por el Poder Ejecutivo.

2.1.3 Declaraciones

Durante estos años, también el CNTPE ha emitido pronunciamientos y declaraciones atendiendo diferentes situaciones de coyuntura para el país, no solo de carácter laboral, sino también político y social. Así destacan:

- La Declaración de Intenciones del CNTPE suscrito en 2001 por los actores sociales, y que comprometió el esfuerzo del Consejo para lograr un clima social sustentado en el reconocimiento de los derechos humanos, en el respeto del ordenamiento jurídico y en el diálogo social democrático.
- En el año 2002 se suscribió la Declaración de rechazo a todo acto de violencia contrario al ordenamiento legal, estado de derecho y a la paz social promovida por el Consejo.
- En el 2004, con ocasión de la visita del Consejo Económico y Social de España, se firmó la Declaración para el Fortalecimiento e Institucionalización del Diálogo Socio Laboral Peruano, suscrita entre dicha instancia y el CNTPE.
- Posteriormente, fue firmada en el 2005, la Declaración Tripartita para afianzar el diálogo y el marco normativo e institucional del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como herramienta para el afianzamiento democrático y la solución de los problemas nacionales.
- Luego del terremoto acaecido el 15 de agosto de 2007, CNTPE elevó una Moción de Solidaridad para con los familiares de las víctimas de los acontecimientos que afectaron a las ciudades del sur de Perú.
- La lucha contra el trabajo infantil también ameritó un pronunciamiento denominado “Alianza para combatir el trabajo infantil” en el 2011, donde se reconoció la importancia de desarrollar acciones conjuntas para la erradicación del trabajo no permitido de los niños, niñas y adolescentes menores de 14 años, así como para el cumplimiento de los derechos laborales de los adolescentes trabajadores entre los 14 y 18 años.

- Con ocasión de la Sesión Ordinaria N° 100 del CNTPE, en el 2012 se suscribió la Declaración "Alfonso Grados Bertorini" para la reafirmación del Diálogo Social y el Tripartismo en el CNTPE.
- Años después, expresando su enérgico rechazo a todo acto de violencia o confrontación que pongan en riesgo los derechos fundamentales de la población, en 2015 se emitió el "Pronunciamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo de exhorto al Diálogo para Restablecer la Paz Social en la Provincia de Islay".
- En el 2018, en el marco de la crisis del sistema judicial, el CNTPE emitió un Pronunciamiento expresando su preocupación por las consecuencias negativas que afectan el crecimiento de la inversión, el empleo y la dignidad de los peruanos.

2.2. Avances en el acercamiento de posiciones

Como se mencionó iniciando este acápite, el diálogo social también se materializa en el debate de opiniones que puede generar acercamiento de posiciones, sin necesariamente llegar a consensos. Este ha sido el caso de diversos temas que fueron sometidos al CNTPE, algunos que fueron cerrados sin posibilidad de acuerdos u otros que aún en el tiempo se mantienen en deliberación.

Se pueden mencionar algunos de los proyectos normativos que fueron planteados en el CNTPE sin posibilidad de acuerdos:

- En el 2007, las iniciativas sobre la "Ley que establece garantías laborales en la contratación y sub contratación de obras y servicios" y la "Modificación del Decreto Legislativo que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría", fueron presentados al debate del CNTPE. Los Proyectos de norma fueron revisado, siendo que, respecto a la Tercerización, existió una aprobación parcial de la propuesta, en tanto que, en cuanto a Utilidades, se culminó la discusión sin alcanzar acuerdos.

- La modificación de las disposiciones relativas al procedimiento para determinación de jornadas acumulativas, fue sometida a debate del CNTPE en el año 2007. Luego de la revisión correspondiente, culminó la discusión sin alcanzar acuerdos.
- En el año 2008 se sometió a debate el Anteproyecto de Ley que establece el régimen de contratación laboral temporal para la promoción de exportaciones no tradicionales. Esta iniciativa tuvo opiniones contrapuestas de los Sectores Trabajador y Empleador por lo que quedó sin consenso.
- A inicios del 2017, el CNTPE se concentró en la revisión de las 19 medidas normativas propuestas por el MTPE que versaron sobre 3 temas: i) Ceses Colectivos, ii) Arbitraje Potestativo, y iii) Inspecciones. Los Sectores Empleador y Trabajador presentaron opiniones discordantes, sin embargo tras el diálogo, el MTPE recogió el aporte de los actores sociales procurando el acercamiento de posturas.

Por otro lado, existen temáticas de carácter general que aún permanecen en la agenda del Consejo como:

- El Procedimiento de Sumisión de Normas Internacionales de Trabajo⁷, que inició en el año 2008, a excepción de los instrumentos internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, se encuentran en la Comisión Técnica del Trabajo del CNTPE. Sin embargo, la revisión del tema no ha sido prioridad razón por la cual no se han generado resultados⁸.

Cabe indicar que el Convenio núm. 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, fue exceptuado en mayo de 2013, de la revisión al interior del CNTPE por decisión de los actores sociales, siendo este aprobado posteriormente, por el Congreso de la República mediante Resolución Legislativa N° 30811 y aprobado por el Poder Ejecutivo a través de Decreto Supremo N° 030-2018-RE

⁷ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución de la OIT, el Estado peruano, por intermedio del Poder Ejecutivo, tiene la obligación jurídica internacional de someter al Congreso de la República los convenios y recomendaciones adoptados en la Conferencia Internacional del Trabajo, proponiendo o no su ratificación.

⁸ La relación de normas internacionales pendientes de sumisión al interior del CNTPE se encuentra en el Anexo N° 1

Por otro lado, se debe precisar que el Convenio núm. 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad, no fue materia de consulta a los actores sociales, siendo aprobado por la Resolución Legislativa N° 30312 y ratificado mediante Decreto Supremo N° 012-2016-RE.

- Los avances en la elaboración de un “Plan Nacional de Trabajo Decente”, a través de estrategias y líneas de acción a favor de la generación de empleo productivo y sostenible, y trabajo decente.

Debe indicarse que, la propuesta de este Plan Nacional constituye un pedido constante de los actores sociales del CNTPE desde el año 2011, que no pudo concretarse debido a las suspensiones de las sesiones del Pleno o priorización de diferentes temas, aun cuando hubo importantes avances alcanzados en las Comisiones Técnicas del CNTPE sobre los cuatro objetivos estratégicos establecidos sobre la base del concepto de Trabajo Decente impulsado por la OIT, a saber:

Cuadro 5. Avance en la elaboración de la propuesta de PNTD en el CNTPE

Objetivo Estratégico	Comisión responsable	Último estado
OE1: Incrementar el empleo productivo y formal sobre la base de un crecimiento económico sostenido	Comisión Técnica de Empleo	En revisión
	Comisión Técnica de Formación Profesional	Estrategias y líneas de acción ratificadas
OE2: Respeto efectivo de los Principios y Derechos Fundamentales del trabajo	Comisión Técnica de Trabajo	Para inicio de discusión
OE3: Aumentar la eficiencia y cobertura de la protección social	Comisión Técnica de Seguridad Social	En revisión
OE4: Promoción del tripartismo y del diálogo social.	Comisión Técnica de Trabajo	Estrategias, líneas de acción y tácticas aprobadas.

Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Secretaría Técnica del CNTPE

- Los parámetros del contexto adecuado para la fijación de la remuneración mínima. Por propio acuerdo del CNTPE, el mecanismo de revisión de la remuneración mínima aprobado en el año 2007 se deberá aplicar en el marco de un contexto adecuado. Si bien se identificaron (existiendo consenso) los criterios de un contexto adecuado, no se consensuaron los parámetros de los mismos.

Este ha sido un proceso de revisión de varios años atrás, y a ello, en el último tiempo se ha incluido, como parte de la agenda, la institucionalización de los ajustes periódicos de la remuneración mínima.

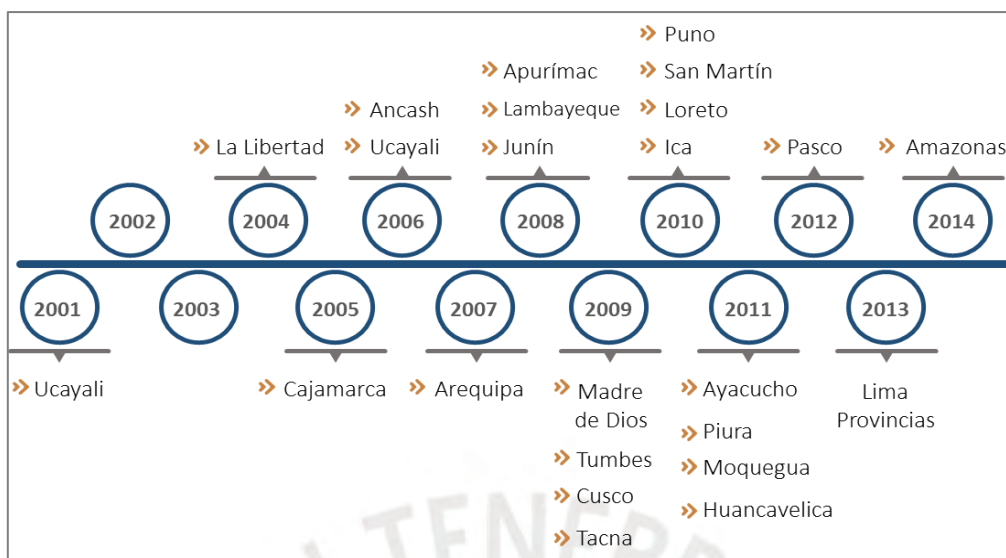
2.3. Alcances en el debate a nivel regional

En mayo del 2001, el Consejo Nacional de Trabajo acordó instalar Comisiones Descentralizadas, y en seguimiento a dicho acuerdo se instalaron las Comisiones Regionales de Arequipa y Cusco, el 05 y 21 de junio del 2001, respectivamente, y el 24 de octubre del 2001, se instaló la Comisión Regional de Ucayali. Sin embargo, en el marco del proceso de descentralización iniciado, las dos primeras Comisiones instaladas no tuvieron un continuo desarrollo de actividades, solo la Comisión regional de Ucayali se mantuvo y se adecuó al proceso, siendo que a la fecha mantiene su vigencia.

Años después, se retomó la promoción del diálogo social en regiones, pero esta vez de la mano con los Gobiernos Regionales, en atención a su autonomía. Así, sobre la base de la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, la Secretaría Técnica del CNTPE inició el acercamiento con las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para impulsar el proceso. Posteriormente, esta articulación fue sostenida por la Ley de Organización y Funciones del MTPE y su función de promoción de la coordinación con los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo.

En esa línea, y como consecuencia de este acompañamiento y sensibilización, desde el 2004 se emprendió las gestiones para promover la creación de los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en adelante CRTPEs, de manera que, en forma progresiva se fueron constituyendo 24 CRTPEs de las regiones de: Ucayali, La Libertad, Cajamarca, Huánuco, Ancash, Arequipa, Junín, Lambayeque, Apurímac, Tacna, Cusco, Tumbes, Ica, Loreto, San Martín, Puno, Huancavelica, Moquegua, Piura, Ayacucho, Lima Provincias, Pasco, Madre de Dios y Amazonas; y a la fecha se encuentra en proceso la creación del CRTPE del Callao.

Gráfico 4. Línea de tiempo de creación de CRTPEs



Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Secretaría Técnica del CNTPE

Debe indicarse que los CRTPEs son espacios tripartitos dependientes de los Gobiernos Regionales, pero que siguen la dinámica del CNTPE. Tienen como objetivo “contribuir al crecimiento económico y social en sus respectivas regiones, fomentando la competitividad y productividad de las empresas y garantizando el empleo y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores” (Secretaría Técnica del CNTPE, 2018).

El reto en adelante, del CNTPE y su Secretaría Técnica, se orienta a acompañar el proceso de diálogo socio laboral en regiones, con asistencia técnica y capacitación, apuntando a su fortalecimiento y sostenibilidad, en un contexto de alta rotación de funcionarios que dificulta la continuidad de este proceso.

3. Espacios de diálogo social

3.1 Análisis comparado de las instituciones de diálogo social tripartito en el ámbito internacional.

Para analizar la institucionalidad del diálogo social tripartito en el país, resulta pertinente revisar como se desarrolla en otros países, de manera que se pueda conocer el funcionamiento de estos espacios de similar naturaleza, que tienen relaciones cercanas con el Perú, como son los de carácter económico. Es por ello que se desarrolla a continuación un análisis comparado de los modelos

latinoamericanos de diálogo, respecto a los países que conforman la Alianza del Pacífico y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR).

a) Espacios de diálogo social en los países que conforman la Alianza del Pacífico.

La Alianza del Pacífico “es un mecanismo de articulación política, económica, de cooperación e integración que busca encontrar un espacio para impulsar un mayor crecimiento y mayor competitividad de las cuatro economías que la integran. Los miembros de la Alianza del Pacífico confían que esto es posible a través de un avance progresivo de la libre circulación de bienes, servicios, capitales y personas” (Alianza del Pacífico). Cuatro países son los que la conforman: Chile, Colombia, México y Perú. Asimismo, 52 países son observadores, es decir, no son miembros pero comparten los principios y objetivos del Acuerdo Marco de la Alianza del Pacífico.

En ese contexto se puede comparar al Perú con sus pares que forman parte de la Alianza del Pacífico, respecto a sus espacios de diálogo social tripartito:

Cuadro 6. Espacios de diálogo social en los países de la Alianza del Pacífico

Característica	PERÚ	CHILE	COLOMBIA	MÉXICO
Instancia de Diálogo Social	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE)	Consejo Superior Laboral (CSL)	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL)	Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos (CDSP)
Base normativa	<p>Ley N°29381: Área Programática del MTPE: diálogo social y concertación laboral.</p> <p>Decreto Supremo N° 004-2014-TR: CNTPE como mecanismo de Diálogo y Concertación.</p> <p>Decreto Supremo N° 001-2005-TR: Reglamento Interno del CNTPE.</p>	<p>Ley 20940: Crea el CSL, tripartito y consultivo, para la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas.</p> <p>Decreto N° 6 (25/01/2017): Aprueba el Reglamento del CSL.</p>	<p>Constitución: Prevé la existencia de una comisión permanente para fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de conflictos colectivos y concertar políticas salariales y laborales.</p> <p>Ley 278: Funcionamiento de la CPCPSL.</p>	<p>Ley Federal de Trabajo: Prevé la creación de una Comisión Nacional de Productividad como órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal.</p> <p>Acuerdo entre los sectores del 24 de mayo de 2001: Crea el CDSP.</p>
Composición	<p>21 miembros:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo. ▪ Organizaciones más representativas de los trabajadores. (Máximo 10) ▪ Organizaciones más representativas de los 	<p>9 miembros designados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 por el Ministro del Trabajo y Previsión Social. ▪ 1 por el Ministro de Hacienda. ▪ 1 por el Ministro de Economía, Fomento y Turismo. ▪ 3 por las organizaciones de 	<p>15 miembros:</p> <p>Por el Gobierno:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministro de Trabajo y Seguridad Social. ▪ Ministro de Hacienda y Crédito Público. ▪ Ministro de Desarrollo Económico. ▪ Ministro de Agricultura. 	<p>30 miembros:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 del Gobierno Federal. ▪ 10 del sector obrero y campesino. ▪ 10 del sector patronal. <p>Invitados permanentes: Gobernador del Banco de México, Directores Generales de los</p>

Característica	PERÚ	CHILE	COLOMBIA	MÉXICO
Instancia de Diálogo Social	Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE)	Consejo Superior Laboral (CSL)	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL)	Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos (CDSP)
	empleadores. (Máximo 10) Además, participan organizaciones sociales representativas vinculadas a los sectores del Ministerio, con voz pero sin voto	empleadores de mayor representatividad, incluyendo al menos un representante de las organizaciones de empresas de menor tamaño. ▪ 3 por las centrales sindicales de mayor representatividad.	▪ Director del Departamento Nacional de Planeación. Por los empleadores: ▪ 5 por las asociaciones nacionales gremiales. Por los trabajadores: ▪ 3 por las Confederaciones Sindicales. ▪ 1 de los pensionados. ▪ 1 de desempleados.	Institutos Mexicanos del Seguro Social y del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, con voz y voto. Director del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, y Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, con voz más no voto.
Presidencia	El Ministro de Trabajo, y en su ausencia el Viceministro que designe.	El Presidente es elegido por mayoría absoluta y el Vicepresidente es el segundo en la votación.	Ministro de Trabajo y Seguridad Social o su delegado.	Secretario (Ministro) de Trabajo y Previsión Social.
Duración de la representación	▪ Presidente: Nombramiento como Ministro ▪ Consejeros: El tiempo que estimen las organizaciones.	El Presidente y Vicepresidente 2 años, no pudiendo reelegirse 4 años. Renovaciones cada 2, y solo por un periodo adicional.	Los representantes de los trabajadores y los empleadores serán elegidos para un periodo de 4 años, pudiendo ser reelegidos.	No se precisa en la norma.
Retiro/ Separación del Consejero	No se precisa en norma.	▪ Expiración del plazo. ▪ Renuncia. ▪ Remoción. ▪ Falta grave, como: - Inasistencia injustificada a 3 sesiones ordinarias seguidas. - Inasistencia injustificada a más del 50% de sesiones ordinarias en el año. - Incumplimiento de la probidad y confidencialidad.	No se precisa en norma.	No se precisa en norma.
Quorum	Mitad más uno de cada sector.	Al menos 5 miembros	No se precisa en norma.	Mitad más uno de sus miembros.
Adopción de Acuerdos	Consenso.	Mayoría absoluta de los presentes. Presidente dirime empates. Acuerdos se adoptan con concurrencia de, al menos, un consejero por sector.	Consenso. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros.	Consenso.

Fuente: Revisión de la base normativa señalada.
Elaboración: Propia⁹

Como se observa del cuadro precedente, en cuanto a la base normativa, la creación de los espacios de diálogo tripartito en los casos de Chile y México se

⁹ Los Cuadros 6 y 7 fueron desarrollados en el marco de las funciones de la autora desempeñadas como asesora de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

da por Ley, siendo que en Colombia la creación de este espacio se deriva de una disposición Constitucional. Perú, a diferencia de los países señalados, regula su espacio de diálogo, a través de normas de menor jerarquía.

La composición de estos espacios, de acuerdo a los países varía. La diferencia principal es que en Perú la representación no es paritaria, pues el gobierno tiene un solo representante a diferencia de los sectores de trabajadores y empleadores. Lo que no sucede en los otros países. Asimismo, Colombia considera, en la representación del sector trabajador, a los representantes de organizaciones de pensionistas y desempleados. En cuanto a los representantes del sector empleador, en Chile la norma exige la presencia de, al menos, un representante de las empresas de menor tamaño. El sistema mexicano incorpora el concepto de “invitados permanentes”, de los cuales un grupo tiene voz y voto; y otro, solo voz, siendo así este modelo representa el denominado “diálogo tripartito plus” al que hace referencia la OIT.

Respecto a la presidencia del espacio, los países coinciden en darle dicha función al Ministro de Trabajo, a excepción de Chile que, con un criterio, quizá más democrático, lo someten a votación.

En cuanto a la duración de la representación, Chile y Colombia establecen plazos determinados, incluso en cuanto a las prórrogas, lo que no sucede en Perú ni en México. Y en cuanto al retiro del representante, solo Chile ha establecido supuestos para ello.

Un punto importante es lo relativo al *quorum*. En Perú se define por sector, en tanto que en Chile y en México se verifica la presencia de la mayoría simple de todos sus miembros. Finalmente, en cuanto a la adopción de acuerdos Perú, Colombia y México se rigen por el consenso, y Chile por la mayoría absoluta de los presentes.

b) Espacios de diálogo social en los países que conforman el Mercado Común del Sur (MERCOSUR)

El MERCOSUR es un proceso de integración regional, que tiene como “objetivo principal propiciar un espacio común que generara oportunidades comerciales y de inversiones a través de la integración competitiva de las

economías nacionales al mercado internacional. Como resultado ha establecido múltiples acuerdos con países o grupos de países, otorgándoles, en algunos casos, carácter de Estados Asociados”. (Mercosur)

A continuación se analizará la información sobre la institucionalización del diálogo social tripartito en los cuatro países miembros: Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, considerando que Venezuela, actualmente se encuentra suspendida en sus derechos y obligaciones, y Bolivia se encuentra de proceso de adhesión, y además en estos 2 países no existen espacios de esta naturaleza.

Cuadro 7. Espacios de diálogo social en los países del MERCOSUR

Característica	BRASIL	ARGENTINA	URUGUAY	PARAGUAY
Instancia de Diálogo Social	Consejo Nacional de Trabajo (CNT)	Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (CNEPSMV)	Consejo Superior Tripartito (CST)	Consejo Consultivo Tripartito (CCT)
Base normativa	Decreto N° 9.028: Dispone sobre el CNT, órgano colegiado consultivo y tripartito, integrante de la estructura básica del Ministerio de Trabajo. Portaria N° 1292 (28/12/2017): Aprueba el Reglamento Interno del CNT	Ley N° 24.013: Crea el CNEPSMV. Resolución 617/2004: Aprueba el Reglamento de Funcionamiento del CNEPSMV	Ley N° 18566: Crea el CST como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales. Acuerdo del Consejo Superior Tripartito (13.05.2013): Aprueba el Reglamento del CST.	Ley 5115/2013: Encargado de asesoramiento profesional, técnico y político, y del estudio y formulación de propuestas, no vinculantes, pero consideradas antes de adoptarse una decisión. Decreto N° 5159 (2016): Reglamenta el CCT.
Composición	30 miembros: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 del Gobierno. ▪ 10 de los empresarios. ▪ 10 de los trabajadores¹⁰. 	33 miembros: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 16 de los empleadores ▪ 16 de los trabajadores. ▪ 1 Presidente. 	18 miembros: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 del Poder Ejecutivo. ▪ 6 de las organizaciones más representativas de empleadores. ▪ 6 de las organizaciones más representativas de trabajadores. 	9 miembros: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 del Poder Ejecutivo: <ul style="list-style-type: none"> - Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. - Ministro de Hacienda. - Ministro de Industria y Comercio ▪ 3 de organizaciones de trabajadores. ▪ 3 de organizaciones de empleadores.
Presidencia	El Ministerio de Trabajo.	Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.	No se precisa en la norma	Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
Duración de la Representación	2 años, permitida la prórroga.	4 años.	No se precisa en la norma	No se precisa en la norma.

¹⁰ De acuerdo a la Ley n° 11.648 para participar de los espacios de diálogo tripartito, de discusión de asuntos de interés general de los trabajadores, la central sindical debe cumplir con: i) Afiliación de, como mínimo, 100 sindicatos distribuidos en las 5 regiones del país; ii) Afiliación en al menos 3 regiones del país de, como mínimo, 20 sindicatos en cada una; iii) Afiliación de sindicatos en, como mínimo, 5 sectores de actividad económica; y iv) Afiliación de sindicatos que representen como mínimo el 7% del total de empleados sindicalizados a nivel nacional.

Característica	BRASIL	ARGENTINA	URUGUAY	PARAGUAY
Instancia de Diálogo Social	Consejo Nacional de Trabajo (CNT)	Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (CNEPSMVM)	Consejo Superior Tripartito (CST)	Consejo Consultivo Tripartito (CCT)
Retiro/ Separación del Consejero	El mandato de los consejeros del CNT tiene carácter institucional, facultándose a las respectivas entidades y órganos a su sustitución.	El Presidente podrá solicitar a la entidad proponente, el reemplazo del consejero que no asista consecutivamente a 3 sesiones ordinarias sin ser reemplazado por su alterno. La inconducta del consejero, se somete al Consejo, para las medidas pertinentes.	No se precisa en la norma	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social queda facultado a remover por sí en cualquier momento a los representantes designados. Además podrá removerlos por ausencia en 2 sesiones continuas o 3 alternas en el mismo año.
Quorum	Como mínimo, la mitad más uno de los consejeros.	Mitad más uno de sus Consejeros Titulares en tanto se encuentren representados los dos sectores y la Presidencia.	Mínimo el 50% de sus miembros (representación tripartita). De no reunirse el <i>quorum</i> , se efectúa segunda convocatoria en 48 horas requiriéndose el 50% de consejeros.	Presencia de mitad más uno de los miembros.
Adopción de acuerdos	Consenso entre las bancadas	Por mayoría de 2/3. De no lograrse en 2 sesiones, su presidente lauda.	Por mayoría absoluta de sus integrantes.	Mayoría simple. El presidente tendrá doble voto en caso de empate.

Fuente: Revisión de la base normativa señalada.

Elaboración: Propia.

Del cuadro precedente se observa que la creación del espacio de diálogo tripartito se realiza por Ley, a excepción de Brasil que lo hace por Decreto. De la composición de los espacios, se verifica la paridad de los sectores representados, a excepción de Argentina que le otorga un solo representante gubernamental, siendo un número menor al establecido para los representantes de los trabajadores y empleadores; asimismo, este país tiene la particularidad de que en la conformación del sector trabajador y empleador se incluya a representantes del sector público, y en el sector trabajador comprenda representantes de las regiones.

Tanto para Brasil, Argentina y Paraguay, la presidencia recae en la cartera de Trabajo. En cuanto a la duración del mandato, en Argentina la representación es por 4 años, y Brasil dispone una duración de 2 años con prórroga, siendo que la normativa de Uruguay y Paraguay no precisa el tema.

Respecto al retiro de representantes, Argentina dispone la separación por inasistencia, al igual que Paraguay. Sin embargo, en Paraguay, la facultad de separar a los miembros corresponde al Ministerio de Trabajo y no sólo por la

causal señalada, sino por las razones que considere pertinente. En Brasil se refiere solo a los casos de sustitución por parte de las organizaciones representadas.

Por otro lado, Brasil, Argentina y Paraguay coinciden en el *quorum*: Mitad más uno; en tanto que Uruguay sigue el criterio de más del 50% de sus miembros e indica la posibilidad de realizar una segunda convocatoria dentro de las 48 horas siguientes.

Sobre la adopción de acuerdos, los países tienen criterios distintos: Argentina dispone los dos tercios del total de representantes, Uruguay exige mayoría absoluta, Paraguay indica mayoría simple y Brasil exige consenso.

3.2 Otros espacios de diálogo social en el Perú

Existen espacios de diálogo en los cuales se discuten políticas de carácter nacional y que están conformados por la sociedad civil. Por otro lado, en el ámbito del Sector Trabajo y Promoción del Empleo existen espacios también de alcance nacional y a nivel sectorial, los cuales se pasan a describir.

a) Espacios de diálogo de alcance nacional

- **Foro del Acuerdo Nacional**

El Acuerdo Nacional define a este Foro como:

El espacio de diálogo y concertación institucionalizado como instancia de seguimiento y promoción del cumplimiento de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional (...) Su conformación es tripartita, donde participa el Gobierno, los partidos políticos que cuentan con representación en el Congreso de la República y organizaciones representativas de la sociedad civil a nivel nacional. (Acuerdo Nacional).

Este Foro lo preside el Presidente de la República, pudiendo delegar dicha función al Presidente del Consejo de Ministros. Se reúne periódicamente y sus acuerdos son por consenso.

▪ **Mesa de Concertación para la Lucha contra la pobreza**

Mediante Decreto Supremo N° 001-2001-PROMUDEH se constituyó la Mesa de Concertación para la lucha contra la pobreza a fin de emprender acciones inmediatas de alcance nacional para el mayor aprovechamiento de los recursos del Estado, de la cooperación técnica y del sector privado, dirigidos a las diversas acciones que comprende la lucha contra la pobreza. Sus objetivos son: i) Concertar las políticas sociales en una perspectiva de desarrollo humano con enfoque de equidad y de género; ii) Lograr mayor eficiencia en la ejecución de los programas comprendidos en la lucha contra la pobreza; iii) Institucionalizar la participación de la ciudadanía en el diseño, toma de decisiones y fiscalización de la política social del Estado; y iv) Lograr la transparencia e integridad en los programas de lucha contra la pobreza.

En la actualidad se encuentran adscrita al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS).

El Presidente de la Mesa de Concertación es designado por el Presidente de la República. Asimismo, el Comité Ejecutivo Nacional se encuentra conformado por el Poder Ejecutivo y por representantes de la sociedad civil, que incluye a representantes de trabajadores¹¹ y de empleadores¹².

▪ **Consejo Nacional de Competitividad y Formalización**

El Consejo Nacional de Competitividad y Formalización fue creado mediante Decreto Supremo N° 024-2002-PCM, como comisión de coordinación de asuntos específicos del Ministerio de Economía y Finanzas para desarrollar e implementar un Plan Nacional de Competitividad con el objeto de mejorar la capacidad del Perú para competir en el mercado internacional.

El Consejo Directivo se encuentra presidido por el Ministerio de Economía y Finanzas y conformado por la Presidencia del Consejo de Ministros, varios Ministerios, Gobiernos regionales y locales, representantes de empleadores

¹¹ Conforman la Mesa de Concertación los representantes de la CGTP.

¹² Conforman la Mesa de Concertación los representantes de la CONFIEP. Asimismo, se incluye en calidad de invitado a la S.N.I.

(CONFIEP, COMEX, ADEX, CCL y S.N.I.) y un representante de las Centrales Sindicales. Cabe precisar que esta última conformación se ha dado con el Decreto Supremo N° 038-2019-EF, pues dentro de las anteriores modificaciones a la conformación se había omitido la participación de la fuerza laboral.

Asimismo, en el marco de este último Decreto Supremo mencionado se ha dispuesto la conformación de los Comités Técnicos Público – Privados para la elaboración del Plan Nacional de Competitividad y Productividad dispuesto el Decreto Supremo N° 345-2018-EF que aprobó la Política Nacional de Competitividad y Productividad.

De acuerdo al Decreto Supremo N° 038-2019-EF, los Comités Técnicos Público – Privados son equipos técnicos especializados, integrados por funcionarios públicos, especialistas privados, consultores de la cooperación internacional, académicos, gremios, así como otros actores relevantes vinculados a los temas de competitividad. Por cada objetivo prioritario se ha dispuesto un Comité Técnico, siendo el relativo al mercado laboral conducido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

b) Espacios de diálogo en materia laboral

El Sector Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con espacios de diálogo social tripartito y multipartito, que son de alcance nacional:

- **Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT)**

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo fue creado, a través de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancia de concertación en materia de seguridad y salud en el trabajo y de naturaleza tripartita.

De igual manera se encuentra regulado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Decreto Supremo N° 004-2014-TR, Reglamento de Organización y Funciones del MTPE; y por la Resolución Ministerial N° 320-2016-TR, Reglamento Interno de Organización y Funciones del CONSSAT.

La Secretaría Técnica del CONSSAT recae en la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE.

Este espacio ha sido de importancia para la emisión de instrumentos en materia de seguridad y salud en el trabajo, pues destaca la aprobación por consenso de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que posteriormente fuera aprobada mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR; de igual manera el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, aprobado a través del Decreto Supremo N° 005-2017-TR.

Paralelamente, se crearon los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, como espacio tripartito en las regiones, para entre otras funciones, formular y aprobar los programas regionales de seguridad y salud en el trabajo. Si bien es cierto, estos espacios regionales son autónomos, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo dispone la obligación de elaborar informes de gestión y actividades a ser enviados al CONSSAT, en noviembre de cada año.

▪ **Comisión Nacional para la lucha contra el Trabajo Forzoso**

La Comisión Nacional de lucha contra el Trabajo Forzoso se creó mediante Decreto Supremo N° 001-2007-TR, como instancia de coordinación permanente de las políticas y acciones en materia de trabajo forzoso¹³. A través de la Resolución Ministerial N° 220-2012-TR se aprobó el Reglamento Interno de la Comisión Nacional.

De acuerdo a la Resolución Ministerial N° 375-2011-TR, su presidencia recae en la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE, y su Secretaría Técnica en la Dirección de Derechos de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹³ Mediante Decreto Supremo N° 010-2016-TR se modificó el artículo 1 referente a conformación.

La Comisión Nacional tiene naturaleza multipartita, en la que participan diversos ministerios y otros organismos del estado, e incluye a un representante de las organizaciones de trabajadores y uno, de las organizaciones de empleadores.

En el marco del trabajo de la Comisión Nacional, destaca la aprobación del II Plan Nacional para la lucha contra el Trabajo Forzoso 2013-2017, emitido Decreto Supremo N° 004-2013-TR; estando en la actualidad en elaboración el III Plan Nacional. Asimismo, este espacio propició la modificación del tipo penal sobre Trabajo Forzoso y la elaboración del Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso.

De acuerdo a su Reglamento Interno, cuenta con Comisiones descentralizadas en coordinación con los Gobiernos Regionales.

▪ **Comité Directivo para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CPETI)**

El Comité Directivo para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil fue creado mediante Resolución Suprema N° 018-2003-TR y reglamentado a través de la Resolución Ministerial N° 202-2005-TR. De acuerdo a esta última, el CPETI es una instancia de coordinación multisectorial entre los actores que desarrollan actividades para la prevención y erradicación del trabajo infantil, y que tiene como finalidad potenciar y articular esfuerzos que permitan formular propuestas de políticas, programas y acciones.

Se encuentra presidido por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, estando a cargo de la Secretaría Técnica, la Dirección de Promoción y Protección de Derechos Fundamentales Laborales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tiene una composición multipartita, que incluye representación de las Centrales Sindicales y los Gremios Empresariales¹⁴. A nivel regional,

¹⁴ Los trabajadores se encuentran representados por la CGTP, CUT, CTP y CATP. Los Empleadores están representados por la CONFIEP, ADEX, SNI y APEMIPE.

siguiendo la naturaleza del CEPTI, se han constituido los Comités Regionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, dependientes de los Gobiernos Regionales.

Destaca la aprobación de la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021, al interior del CPETI, instrumento sancionado mediante el Decreto Supremo N° 015-2012-TR.

▪ **Mesas de diálogo de naturaleza sectorial**

Adicionalmente, a los espacios indicados, al interior del MTPE y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se han conformado comités, grupos de trabajo y mesas de trabajo, en los últimos años.

Respecto a las mesas bilaterales constituidas entre el MTPE y las centrales sindicales y gremios empresariales del CNTPE, se observan:

Cuadro 8. Mesas Bilaterales entre el MTPE y actores sociales del CNTPE

Mesa de Diálogo	Norma/Acta de creación
Mesa de Trabajo de MTPE con CGTP	Resolución Ministerial N° 199-2017-TR
Mesa de Trabajo de MTPE con CTP	Resolución Ministerial N° 15-2019-TR
Mesa de Trabajo de MTPE con CUT	Resolución Ministerial N° 13-2019-TR
Mesa de Trabajo de MTPE con CATP	Resolución Ministerial N° 14-2019-TR
Mesa de trabajo para concretizar mecanismos específicos de promoción y formalización del Autoempleo productivo	Resolución Ministerial N° 017-2017-TR. Con Resolución Ministerial N° 186-2018-TR se amplía su vigencia.
Mesa Técnica de Trabajo Bipartita entre la CCL y el MTPE	Resolución Ministerial N° 129-2016-TR
Mesa de trabajo entre el MTPE y las centrales sindicales que conforman el CNTPE	Resolución Ministerial N° 004-2013-TR
Mesa de trabajo entre el MTPE y los gremios empresariales que conforman el CNTPE	Resolución Ministerial N° 005-2013-TR
Mesa de Trabajo para la Elaboración y Seguimiento del “Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019-2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT”	Resolución Ministerial N° 342-2018-TR

Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Propia.

Del mismo modo, se han constituido mesas de formalización, cuya naturaleza es tripartita, con el detalle siguiente:

Cuadro 9. Mesas de trabajo de formalización

Mesa de Diálogo	Norma/Acta de creación
Mesa de trabajo para la formalidad laboral de los futbolistas profesionales	Resolución Ministerial N° 214-2018-TR
Mesa de trabajo para la formalidad laboral de los trabajadores artistas	Resolución Ministerial N° 174-2018-TR
Mesa de trabajo para la formalidad laboral en el sector vigilancia	Resolución Ministerial N° 196-2018-TR
Mesa de trabajo para la formalidad laboral en el sector de agua potable y alcantarillado	Resolución Ministerial N° 304-2018-TR
Mesa de trabajo para la formalidad laboral en la gastronomía peruana	Resolución Ministerial N° 173-2018-TR

Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Propia.

Por otro lado, existen mesas de trabajo de naturaleza tripartita, multipartita o bilaterales constituidas para temas específicos, como:

Cuadro 10. Mesas de trabajo para asuntos específicos

Mesa de Diálogo	Norma/Acta de creación	Naturaleza
Mesa de Trabajo de MTPE con la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP)	Resolución Ministerial N° 253-2018-TR	Bilateral
Mesa de Trabajo Tripartita que contribuya a promover y a fortalecer la participación de las mujeres y la vigencia de sus derechos en el ámbito sociolaboral	Resolución Ministerial N° 073-2019-TR	Tripartito
Grupo de Trabajo denominado Comité de Competencias Laborales del Sector Turismo	Resolución Ministerial N° 051-2016-TR	Multipartito
Grupo de Trabajo denominado Comité de Competencias Laborales del Sector Saneamiento	Resolución Ministerial N° 049-2016-TR y modificatoria	Multipartito
Grupo de Trabajo denominado Comité de Competencias Laborales del Sector Construcción	Resolución Ministerial N° 050-2016-TR y modificatoria	Multipartito

Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Propia.

Finalmente, se tienen las mesas constituidas al interior de la SUNAFIL:

Cuadro 11. Mesas de trabajo con SUNAFIL

Mesa de Diálogo	Norma/Acta de creación
Conformación de 4 Mesas de Trabajo de SUNAFIL con: CGTP, CUT, CTP, CATP	Resolución de Superintendencia N° 62-2017-SUNAFIL
Conformación de 3 Mesas de Trabajo de SUNAFIL con: CONFIEP, CCL, S.N.I.)	Resolución de Superintendencia N° 66-2017-SUNAFIL
Conformación de Mesa de Trabajo de SUNAFIL con la FNTMMSP	Resolución de Superintendencia N° 163-2017-SUNAFIL
Mesa de trabajo entre Intendencia Regional y Organizaciones Sindicales de: Áncash, Arequipa,	Resolución de Superintendencia N°028-2017-SUNAFIL, Resolución que aprueba la

Mesa de Diálogo	Norma/Acta de creación
Cajamarca, Callao, Cusco, Huánuco, Lambayeque, La Libertad, Loreto, Moquegua, Piura, Tumbes, Zonal Chimbote, Ayacucho, Puno.	Directiva N°002-2017-SUNAFIL/INSSI, "Lineamiento para la Gestión de mesas de trabajo entre las Intendencias Regionales y organizaciones Sindicales

Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Propia.

Sobre este particular, será necesario analizar si la existencia de esta variedad de mesas de trabajo le resta institucionalidad a los espacios tripartitos de diálogo social del Sector Trabajo y Promoción del Empleo como es el CNTPE, lo cual se podrá verificar más adelante, pues a esta cantidad de mesas de trabajo se le suma que sus presidencias recaen en diferentes áreas, al igual que sus secretarías técnicas. Por ello, es difícil mapear los avances de cada uno de estos espacios, pues la información que gestionan y brindan las áreas puede resultar insuficiente.

4. Conclusiones del capítulo

- ❖ El CNTPE fue instaurado en 1957 para prestar asistencia al gobierno y mediar en los conflictos laborales y luego en 1969, se constituye como órgano consultivo del Despacho Ministerial para emitir opinión sobre los asuntos laborales de carácter nacional. Posteriormente, las leyes orgánicas del Ministerio de Trabajo reiteraron su naturaleza consultiva y de concertación.
- ❖ Luego de un período de inactividad, el CNTPE se reinstala en enero del año 2001 para instaurar el diálogo socio laboral en el país. Así, el CNTPE fue reimpulsado a través de las Leyes 27711 y 28318, Ley del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, en el año 2008, en atención a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Ley Orgánica del MTPE no consideró al CNTPE dentro de su estructura. Sin embargo, la naturaleza y funciones se encuentran en el Reglamento de Organización y funciones del MTPE y en su Reglamento Interno de Organización y Funciones, razón por la cual este espacio continúa vigente.
- ❖ El actual funcionamiento del Consejo, además se encuentra respaldado por el Convenio núm. 144 de la OIT, sobre consulta tripartita, el artículo 24 de la Constitución Política de 1993, la Cuarta y Decimo Cuarta Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.

- ❖ En la actualidad, el CNTPE es un mecanismo de diálogo social y concertación laboral, de naturaleza tripartita, y tiene como objetivo discutir y concertar políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo, de capacitación laboral y de protección social, y además tiene como competencia la participación en la regulación de las remuneraciones mínimas.
- ❖ El CNTPE se encuentra conformado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores. Estas organizaciones mantienen a la fecha la conformación dispuesta en el 2001.
- ❖ Inicialmente el funcionamiento del Consejo se rigió por los propios acuerdos del Pleno, hasta el año 2005 cuando entra en vigencia el actual Reglamento de Organización y Funciones del CNTPE, el cual determinó aspectos de su regulación, como el establecimiento del quórum y la adopción de los acuerdos por consenso entre los tres sectores.
- ❖ A lo largo de los más de 18 años de vida institucional del CNTPE, este espacio ha sometido a debate importantes propuestas normativas y temas vinculados al mercado de trabajo, y ha elaborado y aprobado importantes documentos técnicos, que han servido de base para la discusión de lineamientos y políticas públicas. Pero también debe destacarse la importancia del debate y el acercamiento de posiciones que si bien no constituyen consensos, si reflejan avances en el proceso de diálogo.
- ❖ El diálogo social tripartito impulsado por el CNTPE no solo se ha circunscrito a este nivel, sino también se ha promovido la creación de espacios que siguen su misma naturaleza y lógica, como son los 24 Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, creados a la fecha, encargados de la discusión de las políticas públicas de sus regiones.
- ❖ Ha sido importante revisar la institucionalidad del diálogo social en otros países que tienen relaciones cercanas con el Perú, como: Alianza del Pacífico, el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), y en algunos países europeos. Las experiencias de los países analizados es diversa pero, de una primera mirada se aprecia: i) Base normativa, en la que la mayoría de países constituyen estos espacios a través de leyes y normas de igual jerarquía, a excepción de

Colombia e Italia que incluyen al diálogo social en sus Constituciones; ii) Adopción de acuerdos, siendo que el consenso y la mayoría son los mecanismos para ello; iii) Carácter consultivo, siendo que no se da la vinculatoriedad de los acuerdos.

- ❖ Existen espacios de diálogo en los cuales se discuten políticas de carácter nacional y que están conformados por la sociedad civil. Por otro lado, en el ámbito del Sector Trabajo y Promoción del Empleo existen espacios también de alcance nacional pero también a nivel sectorial. Estas últimas son mesas bilaterales que conforma el MTPE con organizaciones de trabajadores o gremios empresariales, sin embargo cabría analizar si la existencia de estas mesas de trabajo le resta institucionalidad a los espacios tripartitos de diálogo social del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.



CAPÍTULO 3: FORTALECIMIENTO DEL CNTPE COMO MECANISMO PARA ALCANZAR EL TRABAJO DECENTE

Luego de analizar el marco conceptual que sostiene el diálogo socio laboral desarrollado a través del CNTPE y revisar el desempeño de esta instancia de diálogo y sus aportes en el ámbito laboral, en este tercer capítulo se ingresará al análisis cuantitativo y cualitativo de la situación actual y los problemas que enfrenta el espacio tripartito.

Sobre la base de lo indicado se podrán plantear iniciativas o propuestas que fortalezcan y consoliden el diálogo socio laboral en el país como plataforma posible para alcanzar el trabajo decente.

1. Análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del CNTPE.

Como se puede observar del capítulo anterior, el CNTPE constituye el espacio tripartito de diálogo y concertación socio laboral idóneo para el debate y análisis de políticas y normativa de trabajo, empleo y capacitación laboral, y protección social. Adicionalmente, le corresponde como competencia la participación en la fijación de la remuneración mínima.

En esa línea, resulta conveniente realizar un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de este espacio, a manera de diagnóstico, a partir del cual se pueda identificar y construir posibles acciones para su fortalecimiento.

1.1 Preguntas a los actores sociales

Como parte del análisis FODA, se tuvo la oportunidad de realizar algunas preguntas a actores vinculados, actualmente y en el pasado, al CNTPE. Para ello se recibió las respuestas de tres actores sociales (dos representantes de las centrales sindicales y un representante de los gremios empresariales) y dos ex funcionarios del MTPE (un ex secretario técnico del CNTPE y un ex viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral¹⁵).

¹⁵ El desarrollo de las respuestas y datos de los entrevistados se encuentra en el Anexo N° 5.

Así, a la pregunta: ¿Cuál considera es la mayor debilidad del CNTPE? Hubo coincidencia al indicar que su mayor debilidad era la no vinculatoriedad de sus decisiones, que se refería esencialmente al compromiso para que se respeten sus acuerdos, de manera que obligue por lo menos a su revisión a los Poderes del Estado. Asimismo, se indicó como debilidad del CNTPE la vulneración a la libertad sindical y a la negociación colectiva como elementos del diálogo social; así como el poco respeto a la observancia del quorum vigente para llevar adelante las sesiones del CNTPE y la poca voluntad de los actores para dialogar, lo cual significa una señal esencial para general confianza. Otra debilidad se refiere a los pocos documentos, políticas, normas sobre los cuales se haya llegado a consenso tripartito en el CNTPE y que, luego de ello hayan sido aprobadas en el Congreso o por el Poder Ejecutivo.

A la pregunta, ¿cual es la mayor fortaleza del CNTPE? Las respuestas fueron variadas. Se coincidió con que la mayor fortaleza era el consenso tripartito, pero además, una de las respuestas incluyó la idea que aun cuando no hubiese consenso es importante porque permite a los interlocutores sociales expresar sus planteamientos u observaciones sobre las propuestas sometidas. Otra de las respuestas se orientó a la capacidad de reunir a los actores sociolaborales siendo por ello un espacio para poner en debate temas de suma importancia. Finalmente, otro punto indicado como fortaleza y que esta vinculado a lo anterior es la legitimación que el diálogo social le otorga a las propuestas de políticas y normativa sometidas a consulta.

Adicionalmente, se realizó la siguiente pregunta: ¿Qué aspectos necesita fortalecer el CNTPE para se eficaz? Una primera respuesta fue que los acuerdos tengan carácter vinculante y que el Gobierno sea respetuoso con las competencias del CNTPE. De igual manera se planteó la necesidad de un Plan Nacional de Trabajo Decente que debiese ser impulsado desde el CNTPE. Otra idea reflejada fue dotar a las comisiones técnicas del apoyo técnico y logístico adecuados que coadyuven a facilitar los consensos. Por otro lado se mencionó el papel del Ejecutivo, en el sentido de que, este le dé la importancia debida al CNTPE, para que realmente pasen a consulta los principales proyectos normativos en materia laboral, de empleo y seguridad social; pero para ello también era necesario establecer plazos cumplibles y perentorios para el CNTPE pueda revisar de manera adecuada lo sometido a diálogo. Asimismo, se tomó en cuenta que la capacitación

era un elemento necesario para generar empatía y confianza entre los actores, principalmente con el Sector Gobierno.

1.2 Análisis FODA.

Se debe iniciar indicando que el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, conocido como FODA, es una herramienta que permitirá realizar un diagnóstico del CNTPE, pues *“esta identificación permite que la organización o grupo organizado, pueda realizar un análisis estratégico de la situación presente, frente a las exigencias del medio social en el cual interactúa o se relaciona”* (Tostes, 2012: 32).

Asimismo, se puede verificar que este análisis ha sido realizado institucionalmente años atrás, en el año 2007, en el marco de la formulación del Plan Estratégico Institucional del CNTPE 2007-2011 y que fue trabajado con la participación de los representantes del CNTPE¹⁶ (Secretaría Técnica del CNTPE, 2007: 18-19).

Es importante indicar tres aspectos de este diagnóstico del 2007: i) Fue realizado en un periodo en el que – como se verá más adelante – los productos del CNTPE habían sido positivos, razón por la cual se realiza este plan estratégico en un intento de darle institucionalidad al espacio; ii) No se había dado el cambio de *“órgano consultivo”* a *“mecanismo de diálogo”* generado con la dación de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; iii) Existía una continuidad en las sesiones del CNTPE. Esta reflexión previa es fundamental, por que permite visualizar que aún en un escenario con resultados positivos se identificaron falencias, muchas de las cuales persisten, otras han sido superadas y otras lamentablemente debilitadas.

Es así que, sobre el análisis realizado con el FODA del 2007, la actual situación del CNTPE, y las respuestas brindadas por los actores consultados en el acápite anterior, se plantea a continuación el siguiente análisis FODA actualizado:

¹⁶ El FODA realizado en el año 2007 se encuentra en el Anexo N° 2.

Cuadro 12. FODA del CNTPE

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La naturaleza tripartita garantiza la participación de los actores relacionados al mundo laboral: Trabajadores, empleadores y gobierno. ▪ El consenso tripartito que otorga legitimidad a las decisiones de gobierno. Y aún cuando no hay consenso permite a los interlocutores sociales expresar sus planteamientos u observaciones sobre las propuestas sometidas. ▪ Constituye una plataforma para poner en mesa temas de relevancia para el país y de coyuntura (Ej. Remuneración mínima). ▪ Reconocimiento de los actores socio laborales que el diálogo social es el mecanismo para la concertación de política y normativa laboral. ▪ Reconocimiento de los Poderes del Estado de la naturaleza consultiva y propositiva del CNTPE. ▪ Reconocimiento de la importancia del rol del CNTPE que ha concitado interés de los medios de comunicación. ▪ Aumento de la capacidad propositiva de los actores socio laborales. ▪ Mayor nivel de coordinación y articulación con los 24 Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyas creaciones fueron promovidas por el CNTPE. ▪ Cuenta con una meta presupuestal propia que permite la planificación de las actividades de la Secretaría Técnica para el soporte técnico, administrativo y de asesoría al CNTPE, en el marco de las disposiciones legales del presupuesto público. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La pérdida de la voluntad de diálogo de los actores socio laborales que genera interrupciones en la continuidad del espacio. ▪ La no vinculatoriedad de los acuerdos del CNTPE, en el sentido de que estos al ser adoptados no son respetados por el Poder Ejecutivo o Legislativo. ▪ Escasa producción de acuerdos (en 18 años de vida institucional) relativos a documentos técnicos, políticas y normas sobre los cuales se haya llegado a consenso tripartito y más aún que hayan sido aprobadas en el Congreso o por el Poder Ejecutivo. ▪ Poco desarrollo de las habilidades blandas de los actores socio laborales: comunicación y confianza que no permite una comunicación efectiva. ▪ No se cuenta con una herramienta que pueda medir el avance y resultados del CNTPE, así como la difusión de estos. ▪ Las reglas de representatividad y conformación del CNTPE resultan rígidas no permitiendo la incorporación de otras organizaciones a este espacio, que de alguna manera puedan enriquecer el debate. ▪ La percepción del debilitamiento institucional del CNTPE al no haber sido considerado en la Ley de Organizaciones y Funciones del MTPE, dejando su desarrollo al Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, que además incluye el cambio de órgano consultivo del Despacho Ministerial a mecanismo mecanismo de diálogo. ▪ Falta de coordinación entre los representantes del Consejo y las Comisiones, que puede generar desconocimiento del trabajo realizado por sus representantes al interior de la comisiones, y por ende dilación en el debate del mismo. ▪ Distanciamiento del Foro del Acuerdo Nacional y de otras instancias de diálogo socio laboral que podrían enriquecer el trabajo del CNTPE. ▪ El procedimiento de consulta a veces se dilata (por no definir plazos, por no respetar los plazos acordados, o por desinterés de los actores socio laborales en culminar con el encargo) que genera desconfianza del trabajo del CNTPE, llegando a dejarse de lado la consulta del Consejo sobre temas de relevancia para no dilatar su aprobación. ▪ La rigidez de algunas disposiciones del Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE no ha permitido, en ocasiones, la continuidad del espacio

	<p>(ej. Reglas de quórum, adopción de acuerdos, representatividad), generando con ello la paralización del diálogo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Escasa participación de representación de mujeres en el CNTPE y comisiones, que no permite tener una visión con enfoque de género dentro de los debates.
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El interés y difusión de los medios de comunicación sobre las temáticas que son sometidas a diálogo del CNTPE le da posicionamiento al espacio en el ámbito socio laboral. ▪ El intercambio comercial del Perú con otros países incrementa la necesidad de un clima social dialogante, considerando que incluso algunos de ellos contienen la referencia a espacios de diálogo. ▪ La existencia de espacios de diálogo social a nivel internacional genera una oportunidad para articular y construir sinergias con otros países para fortalecer el CNTPE. ▪ La relaciones positivas con la cooperación internacional genera mayores posibilidades de financiamiento y de asesoramiento técnico que fortalece el diálogo y a los actores socio laborales. ▪ La articulación del CNTPE y los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo permite la visibilidad de la problemática regional. Esta coordinación además permite que la Secretaría Técnica del CNTPE pueda servir de enlace entre los Consejos Regionales y las propias áreas del CNTPE para canalizar sus pedidos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La creación de otros espacios de diálogo (bipartitos o tripartitos), ajenos al CNTPE, para el análisis de problemática laboral (Ej. Mesas de trabajo creadas en el MTPE) que le resta institucionalidad al Consejo, pues abre la posibilidad que los actores sociales prefieran discutir las temáticas laborales directamente con el Ministerio sin diálogo tripartito, más aún cuando estas mesas de trabajo no tienen resultados. ▪ La representatividad de los actores socio laborales cuestionada por las organizaciones que no participan en el CNTPE, que es un cuestionamiento latente más un cuando no se permite que otras organizaciones se incorporen en el Consejo. ▪ Los problemas en el otorgamiento de facilidades para participación de los representantes de los trabajadores en el Consejo y Comisiones, por los empleadores a nivel de instituciones privadas e incluso públicas, aun con la existencia de una norma que dispone ello. ▪ La suspensión de actividades del CNTPE, generalmente por decisión de los actores socio laborales, muchas veces política, desestabiliza la institucionalidad del espacio al interrumpir su continuidad y genera opinión desfavorable de la opinión pública. ▪ El desconocimiento de los acuerdo del CNTPE genera poca credibilidad del espacio. Esto se acrecienta si se desconocen estos acuerdos a nivel del Poder Ejecutivo o del Poder Legislativo. ▪ La percepción de una falta de autonomía funcional del CNTPE respecto al MTPE genera desconfianza de los actores socio laborales.

Elaboración: Propia

1.3 Indicadores de medición.

Sobre la base de lo señalado, se han planteado determinados indicadores que permitan identificar, en base a datos cuantitativos, algunos de los problemas con los que el CNTPE cuenta, y que ameritan ser resueltos para un diálogo propositivo y con resultados.

a) Continuidad de las sesiones

Indicador N°1: Número de sesiones del CNTPE por año.

El primer factor que se analizará es la continuidad de las sesiones. Si bien el número de sesiones no define la eficacia del espacio, si da nociones para conocer la secuencia y el nivel de intensidad del trabajo del CNTPE. Así, se puede ver el siguiente cuadro¹⁷:

Cuadro 13. Número de sesiones realizadas entre los años 2001-2018

Año	Sesiones			N° de sesiones (Total)
	Ordinarias	Extraordinarias	Informativas	
2001	15	04	--	19
2002	14	01	02	17
2003	14	04	--	18
2004	21	02	--	23
2005	07	05	02	14
2006	07	04	02	13
2007	11	05	--	16
2008	09	04	--	13
2009	01	02	02	05
2010	02	01	01	04
2011	05	01	01	07
2012	06	01	--	07
2013	05	--	--	05
2014	02	--	--	02
2015	06	--	--	06
2016	05	02	--	07
2017	02	--	03	05
2018	03	05	--	08

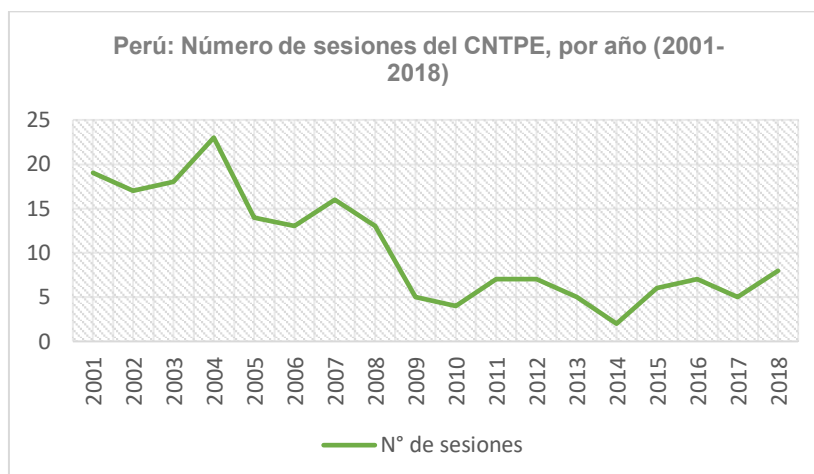
Fuente: Actas del CNTPE – Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Propia

Ello se puede observar la siguiente gráfica:

¹⁷ El detalle de las sesiones del CNTPE que se indican en el cuadro se encuentra en el Anexo N° 3 de la presente investigación.

Gráfico 5. Número de sesiones realizadas entre los años 2001-2018



Fuente: Actas del CNTPE – Secretaría Técnica del CNTPE
Elaboración: Propia

Como se aprecia el nivel de intensidad de sesiones del CNTPE con las que inició en el 2001 no se ha mantenido, siendo el 2014 el año donde menos se reunió (solo dos oportunidades), considerando además que en dicho periodo ni trabajadores ni empleadores habían suspendido su participación.

Indicador N° 2: Porcentaje de sesiones ordinarias respecto a las que se deben realizar de acuerdo al Reglamento del CNTPE.

Luego de identificar el número de sesiones ordinarias y extraordinarias realizadas por el CNTPE se puede observar el porcentaje de sesiones ordinarias respecto al número señalado en el Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE, Decreto Supremo N° 001-2005-TR. Dado que esta norma se aprobó en el año 2005, se hace el análisis a partir del 2006 considerando que, el mencionado reglamento indica en su artículo 11.2 que *“el Pleno se reunirá en sesión ordinaria al menos una vez al mes, pudiendo ser convocada extraordinariamente por el presidente a propia iniciativa o a solicitud de ambos coordinadores ejecutivos”*.

Así se tiene la siguiente información:

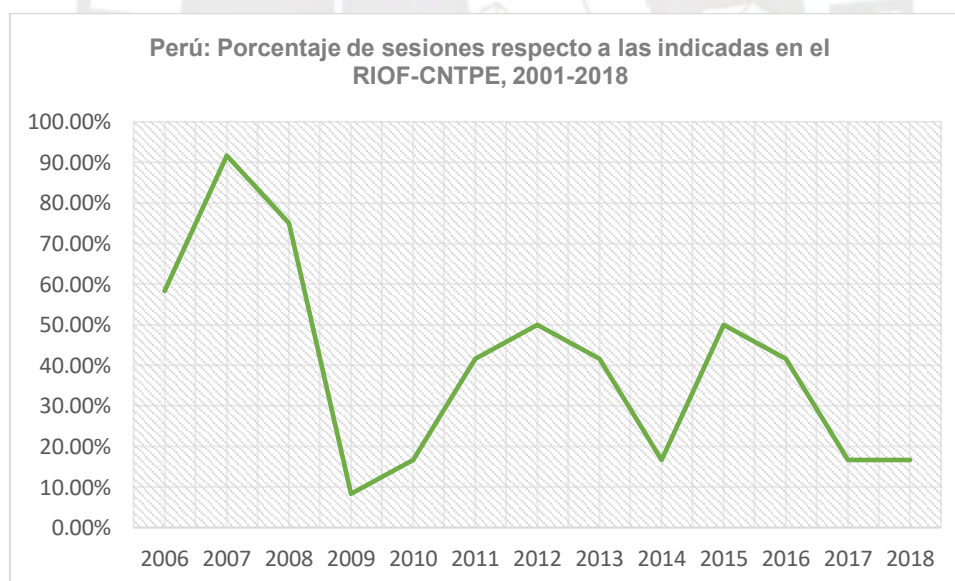
Cuadro 14. Porcentaje de sesiones realizadas entre los años 2006-2018

Año	Número de sesiones (Ordinarias)	Porcentaje en relación al RIOF-CNTPE (12 sesiones)
2006	7	58,33%
2007	11	91,67%
2008	9	75%
2009	1	8,33%
2010	2	16,67%
2011	5	41,67%
2012	6	50%
2013	5	41,67%
2014	2	16,67%
2015	6	50%
2016	5	41,67%
2017	2	16,67%
2018	2	16,67%

Fuente: Actas del CNTPE – Secretaría Técnica del CNTPE
Elaboración: Propia

Lo señalado puede visualizarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 6. Porcentaje de sesiones realizadas entre los años 2006-2018



Fuente: Actas del CNTPE – Secretaría Técnica del CNTPE
Elaboración: Propia

De esta información se puede colegir, en este aspecto, que no se ha cumplido con lo establecido en el reglamento. Sin embargo, habrá que verificar las razones por las cuales ello fue así, como por ejemplo, por suspensiones de participación de

algún sector que forma parte de los Sectores, cambio de gestión gubernamental o ministerial, entre otros.

Indicador N° 3: Período más prolongado sin tener sesiones ordinarias o extraordinarias.

Como se verá, uno de los problemas que ha tenido el CNTPE y que ha limitado la continuidad de sus actividades han sido los periodos en los que el espacio dejó de sesionar y que de alguna manera sustenta el porque no se ha cumplido con lo señalado en el indicador N° 2 analizado previamente.

Cuadro 15. Periodos más prolongados sin sesionar

Año	Período sin sesiones (días)	Sesiones entre las que ocurrió el período más prolongado
2001	44	Sesiones del 6 de julio al 20 de setiembre de 2001
2002	105	Sesiones 20 a la 21 (Entre el 05 de junio al 19 de setiembre de 2002)
2003	34	Sesiones 27 a la 28 (Entre el 06 de febrero al 13 de marzo de 2003)
2004	47	Sesiones 60 a la 61 (Entre el 26 de noviembre al 13 de enero de 2005)
2005	153	Sesión extraordinaria 15 a la extraordinaria 16 (Entre el 02 de junio al 03 de noviembre del 2005)
2006	55	Sesión extraordinaria 19 a la ordinaria 69 (Entre el 27 de abril al 23 de junio de 2006)
2007	40	Sesiones ordinarias 84 a la 85 (Entre el 20 de diciembre al 30 de enero de 2008)
2008	48	Sesión extraordinaria 30 a la ordinaria 92 (Entre el 11 de diciembre al 29 de enero del 2009)
2009	420	Sesión extraordinaria 31 (continuación) a la extraordinaria 32 (Entre el 26 de marzo del 2009 al 21 de mayo del 2010)
2010	124	Sesiones extraordinaria 32 a la ordinaria 93 (Entre el 21 de mayo al 23 de setiembre de 2010)
2011	97	Sesiones ordinarias 97 a la 98 (Entre el 26 de mayo al 1 de setiembre de 2011)
2012	124	Sesiones 104 a la continuación (Entre el 5 de octubre al 07 de febrero de 2013)
2013	190	Sesiones ordinarias 107 a la 108 (Entre el 19 de noviembre al 29 de mayo de 2014)
2014	146	Sesiones ordinarias 109 a la 110 (Entre el 11 de diciembre al 07 de mayo de 2015)
2015	82	Sesión ordinaria 112 (continuación) a la 113 (Entre el 24 de julio al 22 de octubre de 2015)
2016	97	Sesión ordinaria 116 a la 117 (Entre el 31 de marzo al 07 de julio de 2016)
2017	362	Sesión ordinaria 121 a la extraordinaria 38 (Entre el 23 de febrero de 2017 al 20 de febrero de 2018)
2018	138	Sesión extraordinaria 38 a la extraordinaria 39 (Entre el 15 de marzo al 23 de julio de 2018)

Fuente: Actas del CNTPE – Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Propia

Esta información se puede observar gráficamente de la siguiente manera:

Gráfico 7. Periodos más prolongados sin sesionar entre 2001-2018



Fuente: Actas del CNTPE – Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Propia

A lo largo de los 17 años de revisión, en base al indicador, se aprecian dos momentos en los que el trabajo del CNTPE se ha visto paralizado por periodos muy prolongados que alcanzan o superan el año, esto es en el 2009 y 2017, que como se verá más adelante, coincide con la suspensión de participación en el espacio por parte de la representación del Sector Trabajador.

b) Acuerdos relevantes

Indicador N° 4: Número de normas, informes, estudios o pronunciamientos relevantes por año.

Este indicador resulta fundamental para identificar la relevancia de los acuerdos en atención a la aprobación de normas, informes, estudios o pronunciamientos, que han tenido trascendencia a lo largo de la vida institucional del CNTPE.

Cabe indicar que, el presente análisis solo se ha basado en la aprobación de tales instrumentos y no en la revisión de otros acuerdos que también han sido fundamentales en la trayectoria del CNTPE como la creación de comisiones, derivación de temas a las comisiones, metodologías de trabajo para abordar temáticas, invitaciones a funcionarios de gobierno, aprobación de memorias

institucionales, entre otros, pues los acuerdos del CNTPE en sus 17 años de vida son numerosos. Realizada la precisión, se pasará a observar lo siguiente¹⁸:

Cuadro 16. Número de acuerdos aprobados sobre normativa, informes, estudios o pronunciamientos relevantes

Año	Acuerdos de aprobación de normativa, informes, estudios o pronunciamientos relevantes			Número de acuerdos
	Normativo	Informes técnicos	Declaraciones / pronunciamientos	
2001	0	4	1	5
2002	3	0	2	5
2003	2	1	1	4
2004	4	0	1	5
2005	2	0	3	5
2006	1	1	0	2
2007	3	6	2	11
2008	1	2	0	3
2009	0	1	0	1
2010	<i>No hubieron acuerdos relacionados</i>			
2011	0	1	2	3
2012	1	0	2	3
2013	0	1	0	1
2014	0	1	0	1
2015	0	1	0	1
2016	0	1	2	3
2017	0	0	0	0
2018	0	1	2	3

Fuente: Actas del CNTPE – Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Propia

Según se aprecia del cuadro, los periodos más productivos en cuanto a la aprobación de acuerdos sobre normativa, informes, estudios o pronunciamientos relevantes, habrían sido los correspondientes al 2005 y 2007, aun cuando no han sido los años en los que se realizaron mayor número de sesiones.

Esto puede dar a entender que no necesariamente cuanto más sesione el CNTPE será más productivo, ello dependerá de las temáticas que se quieran someter a diálogo social que pasa por la voluntad política de los sectores tripartitos y/o la dirección o manejo que se le dé a la mesa para confluir en acuerdos.

¹⁸ El detalle de los temas aprobados que se indican en el cuadro se encuentra en el Anexo N° 4 de la presente investigación.

c) Participación de los actores sociales

Indicador N° 5: Porcentaje de participación de mujeres y hombres en el CNTPE.

Este indicador revela cual ha sido el nivel de participación de mujeres representantes en el CNTPE, el cual no ha sido alentador. En el año de su reinstalación, de acuerdo a una revisión de las actas, el Sector Trabajador no contó con representación femenina, siendo que por el lado del Sector Empleador solo un gremio empresarial contó con una representante mujer (S.N.I.).

De la realidad mencionada, cabría dar una mirada como se ha dado la participación de mujeres en el CNTPE en los últimos años, para lo cual se ha tomado como referencia las sesiones ordinarias y extraordinarias de los años 2016, 2017 y 2018:

Cuadro 17. Participación de representantes hombres y mujeres en sesiones del CNTPE (2016-2018)

Sesiones	Sector Trabajador			Sector Empleador		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ordinaria N° 115	6	2	8	10	2	12
Ordinaria N° 116	8	1	9	11	1	12
Ordinaria N° 117	6	1	7	7	2	9
Extraordinaria N° 36	9	0	9	7	1	8
Extraordinaria N° 37	6	0	6	8	3	11
Ordinaria N° 118	12	2	14	8	4	12
Ordinaria N° 119	9	0	9	9	3	12
Ordinaria N° 120	10	1	11	8	2	10
Ordinaria N° 121	7	2	9	7	2	9
Extraordinaria N° 38	12	0	12	12	1	13
Extraordinaria N° 38 (Cont.)	10	0	10	14	2	16
Extraordinaria N° 38 (Cont.)	12	0	12	13	2	15
Extraordinaria N° 39	12	0	12	12	3	15
Ordinaria N° 122	9	2	11	10	3	13
Ordinaria N° 123	8	2	10	9	1	10
Extraordinaria N° 40	7	1	8	8	1	9

*Fuente: Actas del CNTPE – Secretaría Técnica del CNTPE
Elaboración: Propia*

De la información se aprecia que, a pesar de haber transcurrido 17 años, continúa habiendo un desbalance importante entre la representación masculina y femenina, tanto en el sector de trabajadores como de empleadores.

Indicador N° 6: Porcentaje de participación de las Centrales Sindicales.

Son cuatro las Centrales Sindicales que forman parte del CNTPE (CGTP, CUT, CTP y CATP). Estas constituyen el Sector de Trabajadores dentro del tripartismo, por lo cual se considera conveniente revisar a, través de este indicador, el nivel de continuidad de participación de los trabajadores.

Para ello, se ha considerado como referencia las sesiones ordinarias y extraordinarias de los años 2016, 2017 y 2018:

Cuadro 18. Participación de las Centrales Sindicales en el CNTPE (2016-2018)

Sesiones	Centrales Sindicales			
	CGTP	CUT	CTP	CATP
Ordinaria N° 115	√		√	√
Ordinaria N° 116	√		√	√
Ordinaria N° 117	√		√	√
Extraordinaria N° 36	√	√	√	√
Extraordinaria N° 37	√	√	√	√
Ordinaria N° 118	√	√	√	√
Ordinaria N° 119	√	√	√	√
Ordinaria N° 120	√	√	√	√
Ordinaria N° 121	√	√	√	√
Extraordinaria N° 38	√	√	√	√
Extraordinaria N° 38 (Cont. 06.03)	√	√	√	√
Extraordinaria N° 38 (Cont. 15.03)	√	√	√	√
Extraordinaria N° 39	√	√	√	√
Ordinaria N° 122	√	√	√	√
Ordinaria N° 123	√	√	√	√
Extraordinaria N° 40	√	√		√

*Fuente: Actas del CNTPE – Secretaría Técnica del CNTPE
Elaboración: Propia*

Como se observa a nivel del CNTPE ha habido una participación de las cuatro Centrales Sindicales, a excepción de algunas sesiones en las que la CUT no participó en el primer semestre del 2016 y la CTP en la última sesión del año 2018.

Indicador N° 7: Porcentaje de participación de los Gremios Empresariales

De igual manera que el anterior indicador, este busca visualizar el nivel de participación y continuidad de los Gremios Empresariales que forman parte del CNTPE: CAPECO, SNMPE, ASBANC, SNP, COMEX, CCL, S.N.I., ADEX, APEMIPE, y CPEP.

Al igual que con el indicador anterior, en este también se han tomado como referencia las sesiones ordinarias y extraordinarias de los años 2016, 2017 y 2018:

Cuadro 19. Participación de los Gremios Empresariales en el CNTPE (2016-2018)

Sesiones	Gremios Empresariales									
	CONFIEP					CCL	S.N.I.	ADEX	APEMIPE	CPEP
	CAPECO	SNMPE	ASBANC	SNP	COMEX					
Ordinaria N° 115	√	√	√		√	√	√	√	√	√
Ordinaria N° 116	√	√	√			√	√	√	√	√
Ordinaria N° 117		√	√			√	√	√	√	√
Extraordinaria N° 36		√	√			√	√	√	√	√
Extraordinaria N° 37	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
Ordinaria N° 118	√	√	√		√	√	√	√	√	√
Ordinaria N° 119	√	√	√		√	√	√	√	√	√
Ordinaria N° 120	√	√			√	√	√	√	√	√
Ordinaria N° 121		√	√		√	√	√	√	√	√
Extraordinaria N° 38	√	√	√		√	√	√	√	√	√
Extraordinaria N° 38 (Cont. 06.03)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Extraordinaria N° 38 (Cont. 15.06)		√	√	√	√	√	√	√	√	√
Extraordinaria N° 39	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Ordinaria N° 122		√	√	√	√	√	√	√	√	√
Ordinaria N° 123	√	√	√		√	√	√		√	√
Extraordinaria N° 40		√	√		√	√	√		√	√

Fuente: Actas del CNTPE – Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Propia

De acuerdo a esto, se puede apreciar que en el Pleno del CNTPE ha existido una participación constante de los Gremios Empresariales, con la excepción de la SNP que presenta un bajo nivel de participación siendo que, de dieciseis sesiones solo asistió a cinco.

Por otro lado, vale la pena destacar la participación constante de los gremios que representan a las micro y pequeñas empresas como son CCL, APEMIPE y CPEP.

1.4 Problemas identificados.

Sobre la base del análisis FODA y la revisión de los indicadores verificados, se pueden plantear diferentes problemas que dificultan o limitan la eficacia del CNTPE como instancia de diálogo social y concertación laboral.

a) Suspensión de sesiones

Como se pudo observar a través del indicador N° 3, ha habido periodos largos en los cuales no sesionó el CNTPE, de manera ordinaria o extraordinaria. Los dos periodos más prolongados se dieron en el 2009 y 2017, y ambos casos coinciden con la suspensión de participación de las Centrales Sindicales en el CNTPE.

En el primer caso, el Sector de Trabajadores decidió suspender su participación luego del debate en torno al incremento de la remuneración mínima y la aplicación de la “cláusula gatillo” en el marco de la metodología de fijación de la remuneración mínima aprobada por el CNTPE en setiembre de 2007, y que, de acuerdo a su posición, sustentaba el mencionado aumento. Sin embargo, al no haber acuerdo con el Sector de Empleadores y el Gubernamental, los representantes de los trabajadores aludieron desconocimiento de los acuerdos del CNTPE y por ende se retiraron del diálogo que representaba este espacio.

El segundo momento de mayor inactividad del CNTPE se presentó en el 2017 por cerca de un año, ante la disconformidad de las Centrales Sindicales con determinadas iniciativas normativas impulsadas por el MTPE, que consideraron no eran sometidas al diálogo social, sino que eran planteadas de modo unilateral. Sin embargo, la particularidad en este caso es que, de las cuatro Organizaciones Sindicales que conforman el CNTPE, solo dos fueron las que no asistieron a las convocatorias del Pleno: CGTP y CUT, pues si participaron de las convocatorias las otras dos Centrales Sindicales: CTP y CATP, aun así siendo insuficiente para constituir el quorum necesario para sesionar.

En estos casos se aprecia que la representación de trabajadores, cuando considera una vulneración a los derechos de los trabajadores, opta por dejar de participar en el CNTPE, lo cual puede considerarse legítimo como parte de su función vigilante, sin embargo también debe señalarse que posiciones rígidas no ayudan en un espacio donde debe confluir la comunicación y el entendimiento para conseguir un fin mayor como es la generación del empleo y el incremento de la productividad y competitividad laboral.

Por otro lado debe también mencionarse que se observan periodos en los cuales no sesionó el CNTPE sin un motivo que tenga que ver con los actores socio laborales. Durante el 2013 y 2014 se observan lapsos de tiempo sin sesiones, lo que podría reflejar quizá, poca voluntad para convocar al CNTPE, que si bien no se puede afirmar, es una posibilidad sobre la base de la información revisada.

Al final, se puede concluir que estas interrupciones al diálogo por periodos tan prolongados no han sido positivas para la institucionalización del espacio tripartito, lo cual debe ser un observado para evitar una situación similar a futuro.

b) Licencias para la participación de los representantes de los trabajadores en el CNTPE.

Uno de los problemas recurrentes de los representantes de los trabajadores del CNTPE y sus Comisiones es la falta de licencias o permisos para que estos puedan asistir a las sesiones, considerando que éstas se desarrollan habitualmente en días y en horario laboral.

Es importante determinar como se desarrolla normativamente los actos de representación para quienes participan en el CNTPE. Sobre el particular, se debe atender lo dispuesto por dos normas: El Decreto Ley N° 14481 y el Decreto Supremo N° 003-2019-TR.

El Decreto Ley N° 14481, que continua vigente a pesar de su antigüedad, en su artículo 2 hace referencia explícita a quienes participan en el CNTPE, mencionando que: *“Los delegados de los trabajadores que integren el Consejo Nacional de Trabajo o Comisiones Oficiales, encargados de estudiar problemas de interés general o nacional, gozaran de igual protección social durante los días que asistan a las sesiones que convoque la institución u organización correspondiente”.*

Debe precisarse que la mención a protección social se refiere a la no pérdida de salarios y beneficios sociales dada su participación en el espacio de diálogo, mencionado en el artículo 1 de la norma¹⁹.

Por otro lado, el Decreto Supremo N° 003-2019-TR, en su Primera Disposición Complementaria Final señala que:

"Primera.- Licencias para espacios de diálogo socio laboral

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, y en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 14481, los dirigentes de sindicatos, federaciones y confederaciones, o los representantes designados por estos, acreditados para participar en espacios de diálogo socio laboral, de naturaleza bipartita o tripartita, en calidad de comisiones oficiales encargadas de estudiar problemas de interés general o nacional; dispondrán de dos (2) días de licencia por cada convocatoria que requiera su participación. En caso de que su participación requiera el traslado a localidades en las cuales el viaje no pueda realizarse en el mismo día de la licencia otorgada, se otorgará un (1) día adicional.

Los espacios de diálogo socio laboral a los que se refiere el primer párrafo comprenden, entre otros, al Foro del Acuerdo Nacional, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y sus comisiones técnicas, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus comisiones técnicas, el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso. Así como aquellos otros espacios de diálogo socio laboral, promovidos por entidades del Estado, que cuenten con la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de alcance regional, nacional o internacional a los que los dirigentes sindicales o sus representantes sean convocados."

Si bien el Decreto Supremo N° 003-2019-TR ha contribuido a dar mayor claridad y efectividad a la disposición del Decreto Ley N° 14481, aún existe cierta inobservancia de empresas e incluso empleadores del sector público a este marco normativo que continua generando, en algunos casos, la no asistencia de representantes de trabajadores en sesiones de comisiones técnicas que

¹⁹ Artículo 1 del Decreto Ley N° 14481: "Los trabajadores que seleccione el Centro de Estudios Laborales del Perú para que sigan cursos de formación social y sindical, en Lima o en provincias, no perderán sus salarios y demás beneficios sociales por el tiempo que dejen de trabajar para asistir a dichos cursos".

imposibilitan el quorum respectivo y por tanto la suspensión de sesiones. Por ello, surge la pregunta de cual es la consecuencia para un empleador la inobservaciones de estas disposiciones, a lo que correspondería responder con la adecuación al artículo 24.11 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que considera como infracción grave en materia de relaciones laborales: "El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la libertad sindical".

Esta disposición es esencial porque confirman que las licencias son esenciales para ejercer el derecho de libertad sindical determinar su capacidad de representación, y justamente el libre ejercicio de la libertad sindical es una condición necesaria para el diálogo social.

c) Baja participación femenina

La baja participación de mujeres en el CNTPE es una realidad que debe tenerse en cuenta como una dificultad en el debate, pues puede generar cuestionamientos en cuanto al enfoque de género que se le pueda dar a las decisiones que este espacio adopta o a la necesidad de incluir en agenda temáticas vinculadas a la equidad de género, que coincidentemente no se observa se hayan discutido en estos años.

Sobre ello, se debe indicar que de acuerdo al artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, la afiliación sindical en nuestro país es libre y voluntaria, no existiendo cuota de género o disposición similar que garantice la presencia de mujeres en la actividad sindical, estando incluso el Estado prohibido de intervenir en modo alguno en la administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que se constituyan.

Esta situación se replica al interior del CNTPE donde el sector trabajador y empleador, gozan de la misma autonomía en su organización; así, de acuerdo a lo señalado en el numeral 3 del artículo 4 del Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE, estos sectores organizan su funcionamiento interno y fijan sus normas de representación, y es precisamente en base a dicha autonomía que cada sector decide de manera interna y

autónoma a sus representantes ante el Pleno y sus comisiones, sin que medie interferencia alguna por parte del Sector gubernamental para su designación.

Asimismo, aunque debe precisarse que el mismo Reglamento Interno del CNTPE prevé una exhortación a que los representantes de los de los sectores busquen un equilibrio entre hombres y mujeres, se respeta la libre determinación que estos realizan. Esta situación, en ambos sectores, se ha visto reflejada con el indicador N° 5.

Como se aprecia este es un problema externo, propio de los actores socio laborales pero que puede repercutir en el trabajo del CNTPE al no haber una representación femenina importante que de alguna manera garantice políticas o normativas sustentadas en la equidad de género.

d) Falta de autonomía

Desde su creación este espacio tripartito ha tenido una naturaleza consultiva, sin embargo esa consideración se vio debilitada con la redefinición del CNTPE como “mecanismo de diálogo social y concertación laboral” dada a través del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, Decreto Supremo N° 004-2014-TR, siendo omitido además, en las disposiciones de la Ley de Organización y Funciones del MTPE.

Es por ello, que la idea de la autonomía funcional del CNTPE respecto al MTPE, que se mantenía latente entre los actores socio laborales ha cobrado mayor fuerza, sobre todo en el Sector de los Trabajadores quienes en diversas oportunidades han planteado esta autonomía que se origine desde la dación de una ley que les otorgue un mayor protagonismo para la legitimación de las decisiones de gobierno.

Sobre el particular, ya la OIT en el 2005 señalaba lo siguiente:

El Consejo debería garantizar la participación de los actores en el proceso de formación de la voluntad política y, en concreto, de la voluntad legislativa en cuestiones laborales. Ello responde a la legítima aspiración de los trabajadores y empresarios de que sus opiniones y planteamientos se escuchen a la hora que el

Gobierno o el Legislativo adopten decisiones que puedan afectar intereses que les son propios (2005: 44).

Sin embargo, debe precisarse que la tendencia, a nivel latinoamericano, de la existencia de espacios tripartitos de similar naturaleza al CNTPE, que se ha revisado en el capítulo anterior refleja la dependencia de estos a los ministerios de trabajo.

Por ello, más allá de la dependencia orgánica (que es necesaria desde el ámbito gubernamental), la funcional podría ser una opción para darle al CNTPE mayor dinamismo y nivel de compromisos con los actores socio laborales, pero que también daría pie a una mayor participación de actores o sectores involucrados en los ámbitos de trabajo, de empleo y seguridad social.

e) Representatividad de los actores socio laborales

La actual composición del CNTPE data del año 2001, y se encuentra recogida en la Resolución Ministerial N° 179-2001-TR. Sin embargo, en adelante ha habido pedidos de diversas organizaciones (algunos de ellos reiterados) para ser incorporados a este espacio de diálogo desde el lado de trabajadores y empleadores.

Estos pedidos no han tenido respuestas positivas, pues como se ha mencionado las decisiones del Pleno son por consenso. Con la dación del Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE ello se hizo más rígido considerando lo señalado en el artículo 4 del mismo en cuyos numerales 2 y 3 se indica:

“Artículo 4.- Composición.

(...)

2. El número máximo de representantes de los sectores trabajador y empleador será de diez (10) por sector, siendo éstos/as nombrado/as por las organizaciones de trabajadores y de empleadores conforme a la distribución consensuada dentro de cada sector. (...)

3. Los sectores trabajador y empleador en el consejo podrán organizar su funcionamiento interno y fijar las normas para la representación de los mismos, respetando lo previsto en el presente reglamento.(...)”

Ello ha generado disconformidad por parte de quienes han pedido su incorporación al espacio de diálogo, cuestionándose la representatividad de las organizaciones que en la actualidad conforman en CNTPE.

Sin embargo, medir la representatividad de las organizaciones sindicales hasta el momento no ha sido posible a través del MTPE. A nivel de Registros Sindicales solo se exige a las organizaciones señalar la nómina de afiliados al momento de registrarse, pero no hay obligación de ello posteriormente.

A saber, el artículo 21 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 011-92-TR, señala que:

“Artículo 21.- Para el registro de las organizaciones sindicales, la Junta Directiva provisional deberá presentar a la Autoridad de Trabajo, en triplicado, copia de los siguientes documentos refrendados por Notario Público o a falta de éste por el Juez de Paz de la localidad:

(...)

c) Nómina de afiliados, en el caso de organizaciones sindicales de primer grado, con expresa indicación de sus nombres y apellidos, profesión, oficio o especialidad; números de Libretas Electoral y Militar y fecha de ingreso.

(...)

d) Nómina de las organizaciones afiliadas cuando se trate de federaciones o confederaciones, con indicación del número de registro de cada una de ellas;

(...)”.

Esto no hace posible que el Sector Trabajo tenga un registro actualizado del número de trabajadores representa una organización sindical y mucho menos una central sindical que es el caso de las que conforman el CNTPE.

En este caso se debería plantear un mecanismo para hacer posible definir la representatividad de las organizaciones sindicales, teniendo cuidado en no transgredir con ello, las disposiciones relativas al derecho a la intimidad y a la protección de datos personales, considerando que la afiliación sindical constituye dato sensible para la Ley de protección de datos personales, Ley N° 29733.

f) Articulación del CNTPE y los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo

Existe el marco normativo suficiente para la articulación del CNTPE y los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo:

Cuadro 20. Marco normativo de articulación del CNTPE y los CRTPE

Norma	Disposición
Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del MTPE	Función compartida del Ministerio con los Gobiernos Regionales para promover espacios nacionales y regionales de diálogo social y concertación laboral entre los actores más representativos de la sociedad peruana. (Artículo 8.2, literal f).
	Mecanismos de articulación y coordinación con los niveles de gobierno para promover y ejercer la coordinación con los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo, y otros espacios de diálogo social y concertación laboral. (Artículo 18.6)
Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales	Función en materia de trabajo, promoción del empleo y la pequeña y microempresa del Gobierno Regional, la promoción del diálogo y concertación con las organizaciones representativas de trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad. (Artículo 48, literal d).
Decreto Supremo N° 004-2014-TR, Reglamento de Organización y Funciones del MTPE.	Función del CNTPE vincularse con otros espacios de diálogo nacional e internacional, y con los consejos regionales creados o que pudieran crearse conforme a la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales. (Artículo 89, literal i).
Decreto Supremo N° 001-2005-TR, Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE	Función del CNTPE vincularse con otros espacios de diálogo nacional e internacional, y con los consejos regionales creados o que pudieran crearse conforme a la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales. (Artículo 2, numeral 9).

Fuente: Revisión de las normas indicadas

Elaboración: Propia

Bajo este ámbito se fueron creando los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, sin embargo, la dependencia de estos a los Gobiernos Regionales limita el trabajo que se realiza desde la Secretaría Técnica del CNTPE.

La articulación con el CNTPE es importante, pero para eso también se requiere espacios regionales fortalecidos institucionalmente, lo cual no se da en todos los Consejos Regionales. Diversos son los factores como: La alta rotación de funcionarios de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en quienes recae la Secretaría Técnica de estas instancias de diálogo, el bajo presupuesto asignado, carencia de espacios físicos adecuados, entre otros.

En esa línea, el CNTPE está limitado de involucrarse en los Consejos Regionales, por ello lo que se busca es fortalecerlos de manera que puedan ser capaces de generar iniciativas normativas o de política desde las regiones, que sean trasladadas al CNTPE para su análisis y aprobación. Ello también es un reto a vencer.

g) Funcionamiento interno: Metodología de trabajo

El Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE determina sus normas de actuación, como la adopción de acuerdos la convocatoria a sesiones, el quórum, las funciones del Pleno y sus comisiones, la figura de los Coordinadores Ejecutivos y de la Secretaría Técnica.

Sin embargo, a la luz de los avances se ha podido determinar que la regulación del CNTPE resulta rígida en cuanto a la composición, quórum y dinámica de trabajo del Pleno y las Comisiones, lo cual dificulta la fluidez en el tratamiento de las iniciativas sometidas al diálogo social.

Por ello, con el objeto de lograr que las políticas socio laborales sean sometidas a procesos de discusión y diálogo en programas de largo plazo sería recomendable adecuar los instrumentos de gestión del MTPE respecto al CNTPE, para lo cual se ha propuesto en el último tiempo un replanteamiento, con carácter participativo, constructivo y democrático del Reglamento mencionado.

Para ello se tiene comprometida a la OIT, a través de su asistencia técnica y en el marco del Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional para promover el Trabajo Decente suscrito entre el MTPE y la OIT, el 06 de agosto de 2018, para impulsar y dinamizar políticas de promoción del trabajo decente en el Perú. A su vez, el Convenio coadyuvará a fortalecer el diálogo social tripartito a través del apoyo al CNTPE.

h) Falta de desarrollo de capacidades: cognitivo y de habilidades blandas

Este aspecto es bastante importante y la OIT lo reconoce al indicar que:

Para un buen funcionamiento del diálogo entre trabajadores y empresarios, que permita incrementar su capacidad de análisis para alcanzar consensos, la información y capacitación, entre otros, constituyen factores relevantes. El diálogo social no puede tener lugar ni ser efectivo si todas las partes no están adecuadamente y simultáneamente capacitadas, lo que implica el conocimiento de los temas que se abordan en el diálogo (2005: 51).

A ello, cabría agregar la formación en habilidades blandas que incluyan herramientas de comunicación, negociación y confianza, pues si no se tiene determinada disposición para el diálogo será difícil el debate e intercambio de ideas, posiciones y opiniones.

Esta es una desventaja para los actores socio laborales, que no debería perderse de vista pues es esencial para un diálogo fluido y efectivo.

i) Debilitamiento del diálogo socio laboral tripartito

Se ha indicado que el diálogo social puede ser bipartito, tripartito e incluso multipartito. Sin embargo, en los últimos años se ha buscado la institucionalización del tripartismo a través del CNTPE.

No se debe perder de vista que la OIT promueve el tripartismo -sin excluir a los otros modelos de diálogo- e incluso uno de los pilares que sostienen el trabajo decente es el referido al tripartismo, dada la importancia de este mecanismo que permite una interrelación entre los actores de la relación laboral y el acercamiento de intereses en materias laborales y socio económicas.

En esa línea Tayo Fashoyin indica que “El tripartismo se presenta como un método para conciliar los intereses de las distintas partes, en virtud del cual el Estado cede parte de su autoridad a las organizaciones representativas legalmente reconocidas de empleadores y de trabajadores” (2004: 383).

Es por ello que, que llama la atención la creación de mesas de trabajo a nivel sectorial que se han constituido en el último tiempo y que podría sustituir el diálogo tripartito, extrayendo temas de competencia del CNTPE. La existencia de diversos espacios podría ser positivo si lo que se busca es abarcar un mayor número de temas o servir de plataforma de revisión de casos puntuales o

específicos; sin embargo, también puede tener un aspecto negativo en tanto el diálogo se dispersa y no se concentra en una sola institución que pueda tener la legitimidad suficiente para resolver los conflictos presentados.

La diversidad de espacios no genera garantía para resolver problemas específicos, pues como se ha indicado previamente, solo a nivel sectorial -fuera de las instancias multisectoriales en las que participa el MTPE- existen 19 mesas de trabajo (sin contar las de SUNAFIL) de las cuales se sabe muy poco del nivel de avance y resultados puesto que las presidencias y secretarías técnicas son diversas, no existiendo oficina competente para realizar un seguimiento a esa labor. Esto parece un aparente diálogo, pues no se ha demostrado una real razón para su creación, impulso y búsqueda de resultados esperados.

A esta reflexión, debe adicionarse la duplicidad de espacios con los mismos actores, como es el caso de las mesas centrales sindicales y con gremios empresariales constituidas al interior del MTPE y por otro lado conformadas con SUNAFIL, en cuyo caso habría que verificar la necesidad de espacios distintos siendo parte del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

2. Perspectivas a considerar

2.1 Político – normativo.

Como se ha precisado, existe la percepción de un debilitamiento institucional del CNTPE, al no haber sido considerado en la Ley de Organizaciones y Funciones del MTPE, disposiciones sobre el CNTPE, como si se hizo con las leyes orgánicas del Ministerio anteriores a la vigente.

Esta observación se tiene, a pesar del marco normativo que sustenta el diálogo social en general, y del Reglamento Interno de Organización y Funciones que regula su funcionamiento, que data del año 2005. A ello se le puede sumar la dispersión del diálogo social, institucionalizándose espacios bilaterales y hasta tripartitos a través de resoluciones ministeriales, lo que a la larga no suma a la consolidación del espacio de diálogo que se quiere fortalecer.

Entonces podría pensarse en la necesidad de una normativa que reconozca la institucionalidad del CNTPE, con rango de ley como sucede por ejemplo en Chile,

México, Argentina, Uruguay, Paraguay, y Colombia, sin contar que en este último país la existencia de este espacio se recoge a nivel constitucional.

Pero, para que se dé una normativa de esta naturaleza, sería también necesario reconocer y posicionar al diálogo social como parte de las políticas nacionales, de manera específica y expresa.

Si bien es cierto, el diálogo y el CNTPE se encuentran contemplados en las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, y en su momento fue un enorme avance para el reconocimiento del espacio, esto ha quedado más como un instrumento declarativo, que para ser implementado.

Por otro lado debe considerarse que de lo que se trata es de fortalecer lo ya existente y no crear un nuevo espacio que a la larga no tenga efectividad y sostenibilidad. Se debe recordar por ejemplo la creación en el 2011 del Consejo Económico y Social a través del Decreto Supremo N°079-2011-PCM *“como mecanismo de diálogo y formulación de propuestas de políticas y de reformas estructurales vinculadas al desarrollo económico y social en la Presidencia del Consejo de Ministros”*²⁰; espacio que nunca tuvo funcionamiento y que, por el contrario, fue desactivado en el 2017 con el Decreto Supremo N° 017-2017-PCM.

Entonces, para el fortalecimiento del espacio se requerirá una reforma normativa que garantice un efectivo funcionamiento del CNTPE como verdadero espacio de diálogo y concertación, cuyos resultados se orienten a allanar el camino hacia la obtención de condiciones que posibiliten el trabajo decente.

Sobre este particular, además podría mencionarse que hace algunos años atrás se planteó la formulación de una propuesta de Plan Nacional de Trabajo Decente, a iniciativa de los trabajadores y apoyada por los empleadores, cuyo cuarto objetivo estuvo dirigido al tripartismo y al diálogo social -cuyas estrategias y lineamientos fueron aprobados al interior de la Comisión del CNTPE. Si bien como documento aún no ha sido culminado por el CNTPE, si constituye un importante avance en tanto que, se reconoció al diálogo y tripartismo como un eje transversal a los demás objetivos del trabajo decente.

²⁰ Mediante el artículo 2 del Decreto Supremo N°079-2011-PCM se incorporó al Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros las disposiciones que regularon al Consejo Económico y Social.

2.2 Aspecto descentralizado.

El diálogo social y la concertación laboral que representa el CNTPE debe trascender en todo el país, posibilitando una articulación real y directa. Si bien es cierto, la descentralización ha sido un proceso importante en los últimos años, no puede ser ello óbice para que el diálogo social en las distintas regiones, dada su importancia, no pueda ser monitoreado desde un espacio de carácter nacional como es el CNTPE.

Existen 24 Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE) que han sido creados con el apoyo permanente de la Secretaría Técnica del CNTPE que debería ser potenciadas dándoles la relevancia que tienen como espacios de diálogo regionales, a través de los cuales se pueda canalizar la problemática socio laboral de la región.

Asimismo, la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales dispone la promoción del diálogo y concertación con las organizaciones representativas de trabajadores, empleadores y sectores de la sociedad. Sin embargo, la labor de los CRTPE debe trascender el aspecto regional y convertirse en generadores de insumos para la discusión a nivel nacional de problemáticas que aquejan cada una de las regiones.

Para esto se necesitará un instrumento que posibilite esta vinculación efectiva para que sea el CNTPE el espacio que lidere el diálogo social a nivel nacional.

2.3 Capacidad propositiva.

Como se ha mencionado, la capacidad de propuesta de los actores socio laborales es esencial y constituye una condición esencial del diálogo social, pero para ello se requiere también disponibilidad e interés de los representantes de los trabajadores y empleadores. Pueden plantearse y brindarse capacitación, pero si no existe el compromiso de participación, todos los esfuerzos que se desplieguen no tienen razón de ser.

La OIT también resaltó la importancia para desarrollar áreas de capacitación en el CNTPE. Así, señaló que:

Capacitar para el diálogo y la concertación social implica, pues, seguir todo un proceso que consiste en los siguiente:

- i. Preparación en temas de carácter general, que contribuye a la formación humanista de los negociadores;
- ii. Conocimiento específico de temas sobre diálogo social
- iii. Intercambio de datos e informaciones, proyectos y políticas, así como de material de estudio que permitirá una mejor comprensión del asunto a debatirse;
- iv. Conocimiento específico sobre como incorporar la visión de género en los programas y políticas; y finalmente,
- v. Estar en condiciones de planear estratégicamente una solución aceptable a los puntos en discordia (2005: 52).

Este proceso exige el compromiso de los sectores involucrados en el diálogo, trabajadores y empleadores para tener la disponibilidad de recibir esta formación, y del Gobierno de buscar los mecanismos necesarios para poder brindar y facilitar ello, para lo cual es importante capacidad presupuestaria y/o generación de vinculación con la cooperación internacional.

Asimismo, esta necesidad de capacitación debe extenderse a los actores sociales regionales, que dado los problemas en regiones de índole presupuestal, esto resulta un óbice para una efectiva y activa participación con carácter propositivo.

3. Evaluación de propuestas

Con toda la información vertida a lo largo de los capítulos de la presente investigación es posible esbozar propuestas que permitan superar la escasa actividad y los pocos resultados del CNTPE en los últimos diez años.

Debe tenerse en cuenta que el real fortalecimiento del CNTPE trasciende aspectos que repercuten en el continuo pedido de los trabajadores por alcanzar el trabajo decente promovido por la OIT, considerando la legitimidad que el diálogo social le otorga las decisiones de gobierno y garantizando así el ejercicio democrático de la participación de los actores socio laborales involucrados en la relaciones laborales.

Alcanzar el trabajo decente, es un fin en si mismo por lo que amerita hacer los intentos que sean necesarios para garantizar los derechos fundamentales laborales, la

generación de empleos productivos, la protección social y el diálogo tripartito con resultados.

En esa línea, pueden plantearse dos instrumentos que posibilitarían el fortalecimiento del diálogo social a través del CNTPE: el desarrollo de una política de diálogo social en materia laboral y/o la presentación de iniciativas normativas que posibiliten el dinamismo del espacio de diálogo.

3.1 Factibilidad de una política de diálogo social en materia laboral.

3.1.1 Sustento legal de las Políticas Nacionales y Sectoriales

Primeramente debe indicarse que el diseño y supervisión de Políticas Nacionales y Sectoriales es una competencia exclusiva del Poder Ejecutivo, tal como se señala en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, que a la letra dice:

“Artículo 4.- Competencias exclusivas del Poder Ejecutivo El Poder Ejecutivo tiene las siguientes competencias exclusivas:

1. Diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno.

Las políticas nacionales definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas.

Las políticas nacionales conforman la política general de gobierno. Política sectorial es el subconjunto de políticas nacionales que afecta una actividad económica y social específica pública o privada.

Las políticas nacionales y sectoriales consideran los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales y locales, concordando con el carácter unitario y descentralizado del gobierno de la República. Para su formulación el Poder Ejecutivo establece mecanismos de coordinación con los gobiernos regionales, gobiernos locales y otras entidades, según requiera o corresponda a la naturaleza de cada política.

*El cumplimiento de las políticas nacionales y sectoriales del Estado es de responsabilidad de las autoridades del Gobierno Nacional, los gobiernos regionales y los gobiernos locales. Las políticas nacionales y sectoriales se aprueban por decreto supremo, con el voto del Consejo de Ministros.
(...)”*

A ello debe agregarse, lo indicado por la misma norma en su artículo 22.2 al señalar que los Ministerios diseñan, establecen, ejecutan y supervisan políticas nacionales y sectoriales, asumiendo la rectoría respecto de ellas.

Con ese marco, en marzo de 2018 se promulgó el Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, aprobando el Reglamento que regula las Políticas Nacionales. Esta norma determina la distinción entre Políticas de Estado, Política General de Gobierno, Política Nacional y Política Sectorial, que se definen de la siguiente manera:

- **Políticas de Estado**

Definen lineamientos generales que orientan el accionar del Estado en el largo plazo a fin de lograr el bienestar de los ciudadanos y el desarrollo sostenible del país. Son el resultado de un consenso alcanzado en el Foro del Acuerdo Nacional.

- **Política General de Gobierno**

Es el conjunto de políticas priorizadas que se desarrollan a través de políticas nacionales durante un periodo de Gobierno

- **Políticas Nacionales**

Constituyen decisiones de política a través de las cuales se prioriza un conjunto de objetivos y acciones para resolver un determinado problema público de alcance nacional y sectorial o multisectorial en un periodo de tiempo.

Asimismo, definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento

y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas.

Estas a su vez pueden ser:

- **Políticas nacionales sectoriales**

Subconjunto de políticas nacionales acotadas a una determinada actividad económica y social específica pública o privada, bajo el ámbito de competencia de un Ministerio.

Su rectoría es la potestad exclusiva de un Ministerio para priorizar la atención de problemas o necesidades públicas y disponer medidas sectoriales nacionales, que permitan alinear la actuación de los tres niveles de gobierno y de los ciudadanos, según corresponda, a efectos de alcanzar los objetivos de la política nacional sectorial adoptada, en beneficio de la ciudadanía.

- **Políticas nacionales multisectoriales**

Subconjunto de políticas nacionales que buscan atender un problema o necesidad que requiere para su atención integral la intervención articulada de más de un sector, bajo el ámbito de competencia de dos o más Ministerios.

La conducción de una política nacional multisectorial supone su diseño y formulación de manera conjunta con los ministerios intervinientes, así como la coordinación, articulación intersectorial, seguimiento y evaluación de su cumplimiento.

3.1.2 Determinación de una propuesta de Política Nacional Sectorial de Diálogo Socio Laboral

En el Capítulo 1 se analizaron las políticas nacionales y los instrumentos de gestión del Estado Peruano que recogen y delimitan los marcos de aplicación del diálogo socio laboral. Así, se pudo apreciar que el diálogo social se encuentra recogido en dos Políticas de Estado del Acuerdo Nacional – la

Cuarta y la Decimo Cuarta Política – y de manera muy somera en la Política General de Gobierno al 2021, sin embargo, respaldada en el Discurso de Investidura del Presidente del Consejo de Ministros en mayo de 2018.

A ello, es fundamental sumarle la relevancia que del diálogo social en la agenda del gobierno, que se vio reflejado durante el Mensaje a la Nación del Presidente de la República el 28 de julio de 2018 al señalarse:

Nuestro gobierno cree firmemente que el camino para lograr consensos es el diálogo. Por ello, el Sector Trabajo reinstaló el Consejo Nacional del Trabajo, que reúne a los gremios empresariales y sindicales, reactivando este importante espacio de concertación y fortaleciendo la institucionalidad del diálogo socio laboral a nivel nacional que permitirá mantener un diálogo fluido, generar confianza y realizar un seguimiento a los compromisos de dichos actores sociales (Presidencia de la República, 2018: 17).

Por otro lado, la Política Nacional de Competitividad ha determinado que el diálogo social constituye el mecanismo adecuado para el análisis y debate de propuestas de políticas y normativa, otorgándole legitimidad y sostenibilidad, a favor de las relaciones laborales y los actores involucrados. Esta Política considera al diálogo como un proceso para la obtención de soluciones consensuadas tripartitamente. Ello se ve reflejado en el Lineamiento de Política 5.2 “Revisar y adecuar el marco regulatorio y los servicios de empleo en función a las necesidades del mercado laboral, considerando el diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno.”

Asimismo, no debe perderse de vista la importancia del diálogo social en la agenda de la OIT, organización internacional de la que el Estado Peruano es miembro, y de la relevancia de este como eje transversal del trabajo decente. Para ello, el MTPE y la OIT suscribieron, el 06 de agosto de 2018, el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional para promover el Trabajo Decente en el Perú, con el objeto de impulsar y dinamizar políticas destinadas a promover el trabajo decente en el Perú a través de la asistencia técnica de la OIT en materias como: Derechos fundamentales, seguridad y salud en el trabajo, equidad de género, población en vulnerabilidad, inspección del trabajo, formalización laboral, política de empleo, servicio público de empleo,

formación profesional, diálogo social y tripartismo y seguridad social²¹. Inclusive debe agregarse que como parte de la materia sobre diálogo social y tripartismo previsto en el Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional se prevé el diseño de una política nacional de diálogo socio laboral.

En ese sentido, considerando además la identificación de aspectos relevantes que han limitado el desempeño del CNTPE, y que han sido mencionados en el presente capítulo, se hace necesario un marco institucional que fortalezca el diálogo social y que pueda ayudar a superar las barreras planteadas.

Con estas apreciaciones, se considera que no es ajena la posibilidad de plantear una propuesta de Política Nacional Sectorial de Diálogo Socio Laboral, siguiendo lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 029-2018-PCM. En ese sentido, el texto de esta propuesta se desarrolla de la siguiente manera:

Política Nacional Sectorial de Diálogo Socio Laboral

Se entiende por Política Sectorial de Diálogo Socio Laboral, la medida que con ese nombre emite el Poder Ejecutivo, con el propósito de definir objetivos prioritarios, lineamientos y contenidos principales de política pública del sector Trabajo y Promoción del Empleo, así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisión que deben ser alcanzados para asegurar un adecuado diálogo socio laboral sobre la base del tripartismo.

1. Del Objeto de la Política Nacional Sectorial de Diálogo Socio Laboral

La Política Nacional Sectorial de Diálogo Socio Laboral tiene por objeto, definir las acciones para fortalecer el diálogo socio laboral en el ámbito nacional, a fin de lograr la concertación entre los interlocutores sociales en el establecimiento de la política laboral.

2. Del Alcance

La Política Nacional Sectorial de Diálogo Socio Laboral, es de aplicación general en todo el sector Trabajo y Promoción del Empleo, el cual esta conformado por

²¹ Las materia indicadas se encuentran recogidas y desarrolladas en el Anexo A del Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional.

el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el Seguro Social del Perú (EsSalud), y los niveles de gobierno vinculados con el Sector, como las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) y los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (CRTPE).

3. De la Política Sectorial de Diálogo Socio Laboral

La Política Nacional Sectorial de Diálogo Socio Laboral, comprende tres ejes fundamentales y sus correspondientes líneas de acción:

3.2 Primer Eje: Promoción del derecho a la participación en instancias de diálogo social a nivel nacional para adecuar marcos jurídicos e institucionales acordes con el trabajo decente.

Comprende las siguientes líneas de acción:

3.2.1 Participar en los procesos de consulta de iniciativas normativas y de políticas laborales para el establecimiento de un marco jurídico nacional acorde con los objetivos del trabajo decente.

3.2.2 Desarrollar e implementar normativa orientada a fortalecer a las instancias de diálogo socio laboral, garantizando su autonomía funcional.

3.2.3 Fortalecer la gestión del diálogo socio laboral y tripartismo de las instancias de diálogo socio laboral, bajo la supervisión de la Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.2.4 Garantizar la participación y la representatividad de los actores socio laborales legítimos que participan del diálogo.

3.3 Segundo eje: Generación de un sistema nacional de diálogo social integrado.

Comprende las siguientes líneas de acción:

3.3.1 Fortalecer los espacios de diálogo social a nivel de las regiones y posicionamiento de los mismos en la temática laboral.

3.3.2 Revisar y adecuar el marco legal de las instituciones de diálogo social

vinculadas a temas sociolaborales, a nivel nacional y regional, para lograr su coordinación e integración en un sistema nacional.

3.3.3 Diseñar un sistema de monitoreo y seguimiento del sistema nacional de diálogo social integrado.

3.3.4 Constituir a nivel nacional un espacio de diálogo la temática socio laboral del régimen del sector público, que involucre los interlocutores del régimen laboral público.

3.4 Tercer Eje: Fortalecimiento de la capacidad propositiva de las instancias de diálogo sociolaboral.

Comprende las siguientes líneas de acción:

3.4.1 Mejorar las capacidades técnicas y habilidades blandas de los representantes tripartitos que participan en los espacios de diálogo social a nivel nacional.

3.4.2 Fortalecer la capacidad técnica y de gestión de las Secretarías Técnicas de los espacios de diálogo social a nivel nacional.

3.4.3 Fortalecer los vínculos con la cooperación internacional para la asignación de asistencia técnica que facilite el cumplimiento de los objetivos del CNTPE.

Plan Sectorial de Diálogo Socio Laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y con la participación de la SUNAFIL y EsSalud, los órganos del sector que dependan técnica y funcionalmente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como los organismos y entidades con los que mantiene relaciones de rectoría y coordinación, deberá elaborar, en el plazo de 90 días de aprobada la Política Nacional Sectorial de Diálogo Socio Laboral, el correspondiente Plan Sectorial de Diálogo Socio Laboral que efectivice el cumplimiento de los objetivos de la política aprobada.

El Plan Sectorial de Dialogo Socio Laboral deberá señalar metas e indicadores de desempeño que deberán aprobarse anualmente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.2 Análisis de posibles modificaciones normativas.

Consecuentemente a la propuesta de Política Nacional Sectorial de Diálogo Socio Laboral que se plantea en el punto anterior, se propone el desarrollo e implementación de una normatividad orientada a fortalecer a las instancias de diálogo socio laboral.

En esa línea, se puede incluir el replanteamiento de la normativa que sustenta al CNTPE para generar mayor dinamismo al espacio de diálogo, de manera que se puedan subsanar los aspectos negativos que no han permitido la generación de resultados.

Sin embargo, se debe considerar que el planteamiento de una modificación o una nueva iniciativa normativa no es un procedimiento de fácil ejecución. En ese caso se prevén diferentes alternativas:

3.2.1 Modificación del Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE

De acuerdo al actual Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE los acuerdos o decisiones del Pleno se adoptan entre los tres sectores por consenso. En esa línea, se establece que las reformas del Reglamento deben ser aprobadas por el Pleno.

En tal sentido, de acuerdo al Reglamento del CNTPE la decisión de modificar o derogar este se debe dar por consenso. Para ello debe tenerse en cuenta también que el Reglamento de Organización y Funciones del CNTPE dispone como una de sus funciones establecer su régimen de organización y funcionamiento interno.

La contingencia para concretar esta alternativa es que los Sectores no estén de acuerdo en modificar sus reglas de funcionamiento, y prefieran continuar con el statu quo. Por otro lado, también cabe que una discusión de esta naturaleza se dilate en el tiempo, alargándose su discusión sin llegar a un resultado concreto.

Asimismo, de una revisión del actual Reglamento del CNTPE se pueden advertir diversas disposiciones que merecen una revisión:

Cuadro 21. Disposiciones del Reglamento del CNTPE pasibles de revisión

Temas a revisar	Observaciones
Reglas de conducta	El actual Reglamento no cuenta con una disposición al respecto. El Reglamento del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONSSAT) lo prevé y podría ser replicado por una cuestión de orden.
Quorum	Actualmente el quorum es la mitad más uno de sus representantes. Se podría replantear un número idóneo para el quorum que no retrase la adopción de acuerdos.
Adopción de acuerdos	Actualmente los acuerdos se adoptan por consenso. Podría plantearse la opción de mayoría simple de no llegarse a consenso como lo recoge el Reglamento del CONSSAT.
Organización y número de representantes (CNTPE y Comisiones de Trabajo)	Si bien el Reglamento determina un número máximo de representantes por sector, no se precisa si se refiere a los titulares o a todos los que participan en las sesiones (incluyendo alternos). Ante esa imprecisión en la práctica los sectores designan uno o dos titulares pero alternos indefinidamente lo que dificulta en las sesiones la toma de decisiones. Se propone determinar un número máximo de titulares y alternos.
Plazos para la revisión de temas	El Reglamento no contempla plazos para la toma de decisiones del Pleno, ni para el trabajo de las comisiones, lo que ha generado que las discusiones se prolonguen por mucho tiempo.
Comisiones de Trabajo y su funcionamiento	En la actualidad existen 5 comisiones de trabajo permanentes (Trabajo, Empleo, Seguridad Social, Formación Profesional y Anticrisis), 2 especiales (Economía Informal y Productividad y Salarios Mínimos) y 1 Mesa de Diálogo Social Juvenil. Se propondría reorganizar los temas que desarrollan cada comisión y reducir este número, considerando que los representantes que participan de las comisiones son los mismos.
Metodología de trabajo de las Comisiones	Propone uniformizar la dinámica de trabajo de las comisiones para tener las mismas reglas al interior de las comisiones, principalmente en los siguientes aspectos: quorum, agendas, acuerdos, representantes, plazos.
Incorporación de nuevas organizaciones de trabajadores / empleadores	No se establece un mecanismo específico para la evaluación de pedidos de incorporación de organizaciones al Sector Trabajador o Empleador. Actualmente, la decisión de incorporación se consulta al Sector respectivo para que se pronuncie y con dicha opinión se someta a acuerdo. A la fecha, todos los pedidos presentados han sido desestimados por los propios sectores consultados. Ello ha sido materia de malestar de las instituciones que pidieron su incorporación, alegando conductas antidemocráticas de los sectores. Podría establecerse un mecanismo de revisión.

Fuente: Revisión de las normas indicadas

Elaboración: Propia²²

3.2.2 Modificación del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE

Con el objeto de dar mayor congruencia a los instrumentos de gestión del MTPE, se podría establecer un nivel de responsabilidad funcional que permita la

²² El cuadro 21 fue elaborado en el marco de las funciones de la autora desempeñadas como asesora de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

toma de decisiones y realizar una mejor articulación con las áreas programáticas establecidas en la Ley de Organización y Funciones del MTPE. Por ello, se propondría la modificación del Reglamento de Organización y Funciones para reestablecer funciones del Pleno del CNTPE e incluso plantearle mayores funciones a su Secretaría Técnica.

Para ello, debe indicarse que conforme al artículo 47 del Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, norma que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, la propuesta de modificación del Reglamento del MTPE se debe sustentar en 3 acápites: i) Justificación de la necesidad, ii) Análisis de racionalidad, y iii) Recursos presupuestales.

Este procedimiento amerita una coordinación entre las áreas de planeamiento y presupuesto del Sector con la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

3.2.3 Proyecto de Ley que reconoce la institucionalidad del CNTPE

Los representantes del CNTPE constantemente han planteado que este espacio de diálogo tripartito vuelva a tener el reconocimiento a nivel de Ley, que le dé un *status* distinto al que actualmente establece el Reglamento de Organización y Funciones del MTPE.

Este proyecto de ley debiese incluir lo siguiente:

- i. Establecer como objetivo el fortalecimiento del diálogo social en materia laboral, y como parte de ello crear una Unidad Orgánica de Diálogo Social en el MTPE que no limite sus funciones al CNTPE y que tenga acciones transversales en el Sector.
- ii. Reconocer al CNTPE como espacio de diálogo social y concertación laboral dentro de la organización del MTPE.
- iii. Determinar la naturaleza orgánica de la Unidad Orgánica de Diálogo Social del MTPE que tendría como parte de sus funciones la Secretaría Técnica del CNTPE y dependería del Despacho Ministerial.
- iv. Habilitar al MTPE para reglamentar el diseño y funcionamiento de la Unidad Orgánica de Diálogo Social en el MTPE.

Sin embargo, no debe perderse de vista que un proyecto de ley de esta naturaleza debe pasar por el Poder Legislativo, en cuyo caso existe la posibilidad de que, en el debate parlamentario, se realicen modificaciones sustanciales al objeto del proyecto normativo, se retrase su discusión o culmine en un archivamiento.

3.2.4 Definición de la propuesta normativa

Del análisis realizado se verifica que las tres alternativas planteadas son positivas para contribuir al fortalecimiento de la institucionalidad del CNTPE como espacio de diálogo socio laboral tripartito, obviamente con los procedimientos que cada una de ellas prevé.

Por un lado, se tiene más avanzado y con mayor claridad que aspectos requieren la modificación del Reglamento Interno de Organización y Funciones del CNTPE para facilitar el diálogo, sin embargo esa decisión debe pasar por la consulta tripartita que es posible no se concrete debido a las posiciones de los actores socio laborales de mantener las condiciones actuales.

De otro lado, la modificación del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, si bien partiría de la iniciativa del propio Sector, es posible que no alcance la totalidad de la reestructuración que requiere el espacio de diálogo; sin considerar que dicha propuesta además pasa por la revisión y evaluación de la Presidencia del Consejo de Ministros a través de la Secretaría de Gestión Pública.

Finalmente, se considera que reconocer la institucionalidad del CNTPE a través de una ley podría comprender una reestructuración completa y le puede generar al CNTPE un mayor posicionamiento entre las instancias de gobierno, originando mayor compromiso de los actores involucrados, con el fin superior de contribuir a la promoción y generación de trabajo decente en el país. Sin embargo, este planteamiento al pasar por el Congreso de la República puede correr el riesgo de la desnaturalización de los objetivos planteados. No obstante, la autora se adhiere a esta tercera fórmula normativa, con la siguiente propuesta:

“Proyecto de Ley

Ley que fortalece el diálogo social en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto fortalecer el Diálogo Social en materia laboral al interior del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, definiendo sus reglas de actuación para la consecución de un diálogo eficiente y con resultados y la concertación de políticas de trabajo, promoción del empleo y protección social que contribuya al crecimiento económico y social del país y al trabajo decente.

Artículo 2.- Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo es una instancia consultiva, de carácter tripartito, que tiene como objetivo el diálogo y la concertación de políticas y normativa en materia de trabajo, empleo, capacitación laboral y protección social. Asimismo, es de su competencia la participación en la regulación de las remuneraciones mínimas.

Se encuentra adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y depende jerárquicamente del Despacho Ministerial.

Artículo 3.- Funciones

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

- 1. Concertar políticas en materia de trabajo, promoción del empleo, capacitación laboral y protección social para el desarrollo nacional y regional.*
- 2. Emitir opinión sobre los proyectos de normas legales y otros asuntos que, en los temas de su competencia, someta a consulta el Poder Ejecutivo o Poder Legislativo.*
- 3. Elaborar, por propia iniciativa o a solicitud del Poder Ejecutivo o Poder Legislativo, informes, estudios y propuestas sobre los temas de su competencia.*
- 4. Participar en el proceso de consulta respecto al trámite de sumisión de los instrumentos internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los temas de su competencia.*
- 5. Promover pronunciamientos, por iniciativa de los actores sociales, en temas de su competencia.*
- 6. Acordar la metodología de trabajo del Pleno y sus Comisiones.*
- 7. Participar en la regulación de las remuneraciones mínimas.*
- 8. Vincularse con otros espacios de diálogo nacional e internacional.*

9. *Promover los mecanismos para la articulación y coordinación con los consejos regionales de trabajo y promoción del empleo.*
10. *Articular y coordinar acciones con otras entidades de gobierno, cuando los temas materia de diálogo así lo ameriten.*
11. *Promover acciones para el fortalecimiento del diálogo socio laboral a nivel nacional.*
12. *Cualquier otra función que determine el propio Consejo, dentro del marco legal vigente.*

Artículo 4.- Conformación

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo se encuentra conformado por representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores, a quienes se le denominará Consejeros.

Es presidido por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, quien en caso de ausencia podrá designar a un Viceministro para cumplir dicho rol.

El reglamento interno del Consejo determinará el número de representantes por sector, respetando la paridad entre trabajadores y empleadores y deberá establecer mecanismos para asegurar que al menos un tercio de los integrantes del Consejo, por sector, sean mujeres.

La función de Consejero es honorario, no lo inhabilita para el desempeño de actividades de naturaleza privada o pública y no genera vínculo laboral ni civil con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 5.- Adopción de acuerdos

Los acuerdos del Consejo se adoptan por consenso entre los Sectores Trabajador, Empleador y Gobierno a razón de un voto por cada Sector. El procedimiento de toma de decisiones al interior de cada sector es autónomo.

En caso de no alcanzar consenso, se realiza una reconsideración del acuerdo, sometiéndolo a una segunda votación, para lo que se requiere mayoría simple, a razón de un voto por Sector.

Artículo 6.- Reglamento Interno

La organización y funcionamiento del Consejo será definido en su reglamento interno y deberá disponer, entre otras disposiciones las relativas a:

- a) *Las reglas de representación y de incorporación de nuevos miembros.*
- b) *La duración del mandato de sus miembros y causales del retiro de los consejeros.*

- c) *La periodicidad de las reuniones y el quórum para las sesiones.*
- d) *La antelación de la convocatoria y la periodicidad de las reuniones ordinarias y de las reuniones extraordinarias.*
- e) *La composición y el funcionamiento de las comisiones técnicas.*
- f) *Los mecanismos de articulación con los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.*

Artículo 7.- Secretaría Técnica

Crease la Dirección General de Diálogo Socio Laboral, dependiente del Despacho Ministerial y responsable de formular, coordinar, articular y realizar el seguimiento de las políticas públicas en materia de diálogo social y concertación laboral.

La Secretaría Técnica recaerá en la Dirección General de Diálogo Socio Laboral, que proveerá el apoyo técnico y administrativo, así como los recursos presupuestales para su funcionamiento..

Artículo 8.- Licencias para representantes de las organizaciones sindicales

Las licencias a dirigentes sindicales que forman parte del Consejo para la concurrencia a las sesiones se regulan por lo dispuesto en el Decreto Ley N° 14481 y en la Primera Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 003-2019-TR u otras normas que resulten aplicables.

Disposiciones Complementarias

Primero.- *El reglamento interno del Consejo será aprobado por sus miembros en un plazo máximo de sesenta días, contados a partir del día siguiente de publicada la presente Ley. Dicho reglamento será sancionado a través de Decreto Supremo.*

Segundo.- *El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecerá los mecanismos necesarios para determinar los niveles de representatividad para las organizaciones sindicales y gremios empresariales que soliciten la incorporación en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.”*

4. Conclusiones del Capítulo.

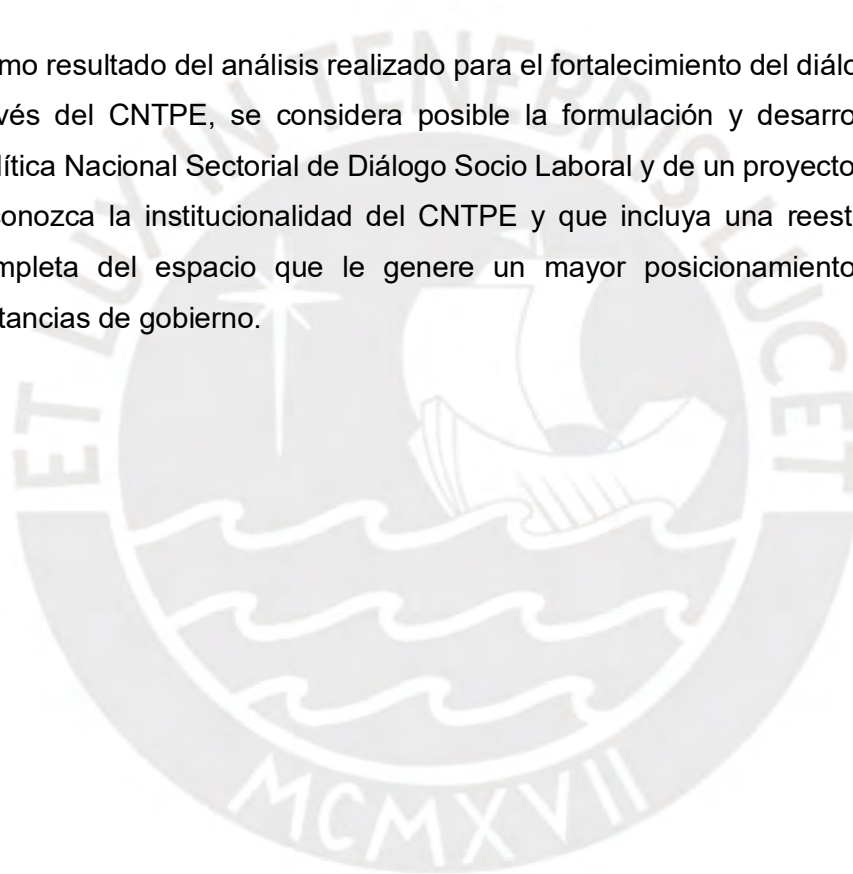
- En el año 2007 se realizó un análisis FODA del CNTPE en un contexto caracterizado porque: i) Fue realizado en un periodo en habían productos positivos; ii) No se había dado el cambio de “organo consultivo” a “mecanismo de diálogo” generado con la dación de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; iii)

Existía continuidad en las sesiones del CNTPE. Sin embargo, aún en un escenario con resultados positivos se identificaron falencias, muchas de las cuales persisten, otras han sido superadas y otras, por el contrario, han sido debilitadas.

- El nivel de continuidad de sesiones del CNTPE con las que inició en el 2001 no se mantuvo, que pueden tener diversos motivos como la suspensión de participación de algún sector que forma parte de los Sectores, cambio de gestión gubernamental o ministerial, entre otros.
- Los periodos más productivos, en cuanto a la aprobación de acuerdos sobre normativa, informes, estudios o pronunciamientos relevantes, habrían sido los correspondientes al 2005 y 2007, aun cuando no han sido los años en los que se realizaron mayor número de sesiones. Esto puede dar a entender que no necesariamente cuanto más sesione el CNTPE será más productivo, ello dependerá de las temáticas que se quieran someter a diálogo social que pasa por la voluntad política de los sectores tripartitos y/o la dirección o manejo que se le dé a la mesa para confluir en acuerdos.
- Desde la reinstalación del CNTPE hasta la actualidad continua un desbalance importante entre la representación masculina y femenina. Este es un problema externo, propio de los actores socio laborales pero que puede repercutir en el trabajo del CNTPE al no haber una representación femenina importante que garantice políticas o normativas sustentadas en la equidad de género.
- Sobre la base del análisis FODA y la revisión de los indicadores verificados, se plantean dificultades o limitaciones en la eficacia del CNTPE como instancia de diálogo social y concertación laboral: Suspensión de sesiones; falta de otorgamiento de licencias para la participación de los representantes de los trabajadores en el CNTPE; baja participación femenina; necesidad de autonomía funcional; cuestionamientos en la representatividad de los actores socio laborales; necesidad de articulación del CNTPE y los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo; rigidez en el funcionamiento interno del CNTPE; y falta de desarrollo de capacidades.
- Para el fortalecimiento del espacio se requiere una reforma normativa que garantice un efectivo funcionamiento del CNTPE como verdadero espacio de

diálogo y concertación, cuyos resultados se orienten a allanar el camino hacia la obtención de condiciones que posibiliten el trabajo decente; que a su vez posibilite la vinculación efectiva entre el CNTPE y los espacios de diálogo tripartitos regionales, siendo el primero la instancia que lidere el diálogo social a nivel nacional.

- El fortalecimiento del CNTPE exige el compromiso de los sectores involucrados en el diálogo, trabajadores y empleadores para tener la disponibilidad de recibir formación, y del Gobierno de buscar los mecanismos necesarios para poder brindar y facilitar ello, y para lo cual se requiere capacidad presupuestaria.
- Como resultado del análisis realizado para el fortalecimiento del diálogo social a través del CNTPE, se considera posible la formulación y desarrollo de una Política Nacional Sectorial de Diálogo Socio Laboral y de un proyecto de ley que reconozca la institucionalidad del CNTPE y que incluya una reestructuración completa del espacio que le genere un mayor posicionamiento entre las instancias de gobierno.



CONCLUSIONES FINALES

1. El diálogo social constituye un medio y un fin, que posibilita la concertación social, por un lado, y genera el debate y acercamiento de intereses de los actores sociales, por otro; siendo además fortalecido a través del tripartismo que involucra a los actores del mundo laboral, trabajadores y empleadores y al Estado para la legitimación propuestas y la democratización de las relaciones laborales que generen más empleo decente en el país.
2. Dando un paso más, se encuentra el trabajo decente, que tiene como piedra angular al diálogo social y al tripartismo, y al cual se debe apuntar. Es innegable la transversalidad del diálogo social y el tripartismo respecto a los demás ejes (crecimiento del empleo, protección social y derechos fundamentales del trabajo) dada la importancia del diálogo a nivel nacional y regional.
3. El Perú no ha sido ajeno los procesos de diálogo social y tripartismo, y así lo demuestran los antecedentes históricos del CNTPE que, si bien resulta el espacio de mayor trascendencia, no es el único a nivel nacional y sectorial.
4. A ello se le suma el proceso de descentralización del diálogo social que se ha materializado con la creación de veinticuatro Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que, si bien siguen el modelo y la dinámica del CNTPE, a nivel de eficacia presenta limitaciones, que no ha permitido una debida continuidad del proceso.
5. La producción normativa y de instrumentos de política no ha sido fructífera tal como correspondería a un espacio de diálogo de su naturaleza, con 18 años de vida institucional. Así, por ejemplo, solo entre el 2001 y el 2007 se pueden observar consensos que derivaron en la dación de normativa nacional, e incluso se produjeron informes y estudios técnicos para el enriquecimiento del debate. Lo que si se mantuvo constante fue la aprobación de declaraciones de contenido socio laboral ante coyunturas determinadas, que si bien plasmaron preocupaciones en un determinado momento, su trascendencia se ve reducida por su nivel de impacto.
6. No obstante lo precisado, si se considera debe rescatarse como avance de este espacio el sometimiento a debate de iniciativas, que si bien al final no merecieron

el consenso esperado si fueron debatidas en el ámbito tripartito, puesto que el diálogo social representa una discusión que puede o no generar acercamiento de intereses pero que su sola puesta a diálogo aporta a las decisiones gubernamentales.

7. Existen dificultades respecto a la eficacia del CNTPE como espacio tripartito de diálogo social y concertación laboral, habiéndose identificado los siguientes factores: Suspensión de sesiones; falta de otorgamiento de licencias para la participación de los representantes de los trabajadores en el CNTPE; baja participación femenina; falta de autonomía, representatividad de los actores socio laborales; articulación del CNTPE y los Consejos Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo; rigidez en el funcionamiento interno del CNTPE; falta de desarrollo de capacidades; y debilitamiento del diálogo socio laboral tripartito.
8. Habiéndose identificado los problemas sobre la base de determinados indicadores de eficacia, elaborados por la autora, se concluye la necesidad del fortalecimiento del diálogo social a través del CNTPE, para lo que es posible la formulación y desarrollo de una Política Nacional Sectorial de Diálogo Socio Laboral, que reconozca su trascendencia en la construcción de políticas, así como en todo su proceso, y que a su vez, pueda repercutir en medidas gubernamentales que promuevan el crecimiento de la economía nacional y del trabajo decente en el país.
9. Complementariamente, se considera viable la formulación de un proyecto de ley que reconozca la institucionalidad del CNTPE y que incluya una reestructuración completa del espacio para un mejor posicionamiento entre las instancias de gobierno y mayor efectividad y eficacia del diálogo social, que es un pilar fundamental del trabajo decente.
10. Para las propuestas que se plantean será esencial la voluntad política de los actores tripartitos, haciendo una especial mención al sector gubernamental, considerando que muchas de las decisiones que son puestas a debate vienen acompañados de matices políticos, debiendo primar el interés general, sobre el sectorial, para apostar por un país con trabajo decente pero también con crecimiento socioeconómico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo Nacional*. (s.f.). Obtenido de Definición del Foro del Acuerdo Nacional:
<https://acuerdonacional.pe/foro-del-acuerdo-nacional/definicion/>
- Acuerdo Nacional. (22 de julio de 2002). *Definición de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional*. Obtenido de Acuerdo Nacional:
<https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/definicion/>
- Alianza del Pacífico*. (s.f.). Obtenido de ¿Qué es la Alianza?:
<https://alianzapacifico.net/que-es-la-alianza/>
- Aparicio Valdez, L. (2008). Promesa y Realidad del tripartismo. *Siete Años de Diálogo Socio Laboral. Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo 2001-2008*, 25-34.
- CEPAL. (2018). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago: CEPAL. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/15/S1700334_es.pdf
- CEPLAN. (junio de 2016). *Plan Estratégico de Desarrollo Nacional Actualizado - Perú hacia el 2021*. Obtenido de OSCE:
<http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/Capacidades/Certificacion/PEDN21.pdf>
- Cornejo, C. (2009). Seguimiento y concepto del trabajo decente. *Asesoría Laboral*, 13-25.
- Cuadros, F. (2019). Aspectos Laborales de la Política Nacional de Competitividad. [Diapositiva] Consulta: el 6 de mayo de 2019
- Defensoría del Pueblo. (2017). *El valor del diálogo*. Lima. Obtenido de http://www.defensoria.gob.pe/Downloads/2017/APCSG/El_valor_del_dialogo_DP-2017.pdf
- Ermida, O. (2005). Diálogo Social: Teoría y práctica. *Derecho y Sociedad. Asociación Civil* - 24, 261-270. Obtenido de CINTERFOR:
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ermida.pdf
- Fashoyin, T. (2004). Colaboración tripartita, diálogo social y desarrollo nacional. *Revista Internacional del Trabajo*, 383-417.
- Godoy, L. (2009). *Las políticas públicas. El ciclo de las políticas públicas. Clases de políticas públicas. Eficacia, legalidad y control. Indicadores de gestión*. Obtenido de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha:
<http://pagina.jccm.es/ear/descarga/A2T3.pdf>
- Gorelli Hernández, J. (2002). El diálogo social en la Unión Europea: incidencia en el sistema de fuentes del derecho. *Ius et veritas*, 247-263.
- Hernández Pulido, R. (2004). Normas internacionales del trabajo y trabajo decente: El impacto de las normas internacionales del trabajo sobre el desarrollo económico

- y social sostenible. En OIT, *Les normes internationales du travail* (págs. 335-353). Ginebra: OIT.
- Ishikawa, J. (2004). *Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social*. Ginebra: OIT.
- Lahera, E. (2004). *Política y políticas públicas*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Mercosur. (26 de Mayo de 2018). *Mercosur*. Obtenido de En pocas palabras: <http://www.mercosur.int/innovaportal/v/3862/11/innova.front/en-pocas-palabras>
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (s.f.). *Acuerdos Comerciales del Perú*. Obtenido de http://www.acuerdoscomerciales.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=48%3Alo-que-debemos-saber-de-los-tlc&catid=44%3Alo-que-debemos-saber-de-los-tlc&Itemid=78
- Monereo, J. L. (1999). *Concertación y diálogo*. Valladolid: S.A. EDITORIAL LEX NOVA.
- Morgado, E. (1995). Reflexiones en torno al tripartismo. En OIT, *El tripartismo y las normas internacionales del trabajo*. Lima: OIT.
- MTPE. (2017). *Informe N° 309-2017-MTPE/4/8*. Informe Técnico de la Oficina General de Asesoría Jurídica, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE. (2017). *Informe N° 814-2017-MTPE/4/8*. Informe Técnico de la Oficina General de Asesoría Jurídica, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE. (2017). *Informe N° 859-2017-MTPE/4/8*. Informe Técnico de la Oficina General de Asesoría Jurídica, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2017). *Diálogo social tripartito de ámbito nacional. Una guía de la OIT para una mejor gobernanza*. Ginebra: OIT.
- OIT. (1999). *Memoria del Director General en la 87° Conferencia Internacional del Trabajo: Trabajo Decente*. Ginebra: OIT. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT. (2005). *Diagnóstico y propuesta de fortalecimiento del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú*. Lima: Serie de Documentos de Trabajo, 196.
- OIT. (2006). *Informe del Director General de la OIT. Trabajo decente en las Américas: Una agenda Hemisférica, 2006-2015*. Brasilia: OIT. Obtenido de http://www.summit-americas.org/pubs/ilo_decent_work_2006-2016_sp.pdf
- OIT. (2008). *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra: OIT. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf
- OIT. (2010). *Informe del Director General de la OIT. Un tiempo de oportunidades para el trabajo decente en las Américas*. Santiago de Chile: OIT. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146266.pdf

- OIT. (2014). *Declaración de Lima*. Lima: OIT. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_314402.pdf
- OIT. (9 de junio de 2016). *Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente*. Obtenido de OIT: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_498376.pdf
- OIT. (2017). *Diálogo social tripartito de ámbito nacional. Una guía de la OIT para una mejor gobernanza*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2018). *Informe VI: Diálogo social y tripartismo. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008*. Ginebra.
- OIT. (2018). *Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo*. Ginebra: OIT.
- OIT. (03 de Diciembre de 2018). *Tesoro de la OIT*. Obtenido de Biblioteca de la OIT: <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>
- ONU. (10 de julio de 2017). *Anexo Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas: https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework_A.RES.71.313%20Annex.Spanish.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra: OIT. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf
- Pérez, J. L. (1999). *Concertación y diálogo*. Valladolid: S.A. EDITORIAL LEX NOVA.
- Presidencia de la República. (28 de julio de 2018). *Mensaje a la Nación*. Obtenido de <https://www.presidencia.gob.pe/docs/mensajes/MENSAJE-NACION-28-07-2018.pdf>
- Roger, J., Lee, E., Swepston, L., & Van Daele, J. (2009). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Ginebra: OIT.
- Sanguinetti Raymond, W. (2013). La "deconstrucción" del Derecho del Trabajo de base nacional en la era de la globalización: ¿un devenir inevitable? En W. Sanguinetti Raymond, *Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas* (págs. 339-422). Lima: Grijley.
- Secretaría Técnica del CNTPE. (2001). Acta de la sesión de instalación del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social., (pág. 4). Lima.
- Secretaría Técnica del CNTPE. (2007). *Plan Estratégico Institucional del CNTPE 2007-2011*. Lima.

- Secretaría Técnica del CNTPE. (16 de Setiembre de 2018). *Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <http://www2.trabajo.gob.pe/cntpe/>
- Sepulveda, J. M., & Vega, M. L. (2000). *El Diálogo Social en los países andinos ¿Nuevo camino para los sindicatos?* Ginebra. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=UujFwgDYuW4C&printsec=frontcover&q=di%C3%A1logo+social&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj0ofuYxKTbAhWEmlkKHZz9AN4Q6AEIKjAB#v=onepage&q=di%C3%A1logo%20social&f=false>
- Somavia, J. (1999). *Memoria del Director General en la 87 Conferencia Internacional del Trabajo: Trabajo Decente*. Ginebra: OIT. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Somavia, J. (2006). *Informe del Director General de la OIT. Trabajo decente en las Américas: Una agenda Hemisférica, 2006-2015*. Brasilia: OIT. Obtenido de http://www.summit-americas.org/pubs/ilo_decent_work_2006-2016_sp.pdf
- Somavia, J. (2010). *Informe del Director General de la OIT. Un tiempo de oportunidades para el trabajo decente en las Américas*. Santiago de Chile: OIT. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146266.pdf
- Tostes, M. (2012). *Guía Metodologica para la elaboración de Planes Estratégicos*. Lima: PLADES.
- Villanueva, C. (2 de mayo de 2018). *Discurso de investidura del Presidente del Consejo de Ministros*. Obtenido de PCM: <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/DISCURSO-DE-INVESTIDURA-DEL-PRESIDENTE-DEL-CONSEJO-DE-MINISTROS-CESAR-VILLANUEVA-ANTE-EL-CONGRESO-DE-LA-REPUBLICA.pdf>
- Villasmil, H., Johansen, L., & Peralta, B. (2004). *El Derecho del Diálogo Social*. San José: OIT.
- Walker, F. (1995). Tripartismo e institucionalidad laboral chilena. Algunas breves reflexiones. En OIT, *El tripartismo y las normas internacionales del trabajo*. Lima: OIT.

ANEXOS

Anexo N° 1: Normas internacionales de la OIT pendientes de sumisión al interior del CNTPE

Tipo	Instrumento
Convenios	Convenio N° 97, sobre los Trabajadores migrantes
	Convenio N° 143, sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)
	Convenio N° 150, sobre la administración del trabajo
	Convenio N° 153, sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transporte por carretera)
	Convenio N° 172, sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes)
	Convenio N° 179, sobre la contratación y la colocación de la gente de mar
	Convenio N° 180, sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques
	Convenio N° 185, sobre documentos de identidad de la gente de mar
	Convenio N° 188, sobre el trabajo en la pesca
	MLC, Convenio sobre el trabajo marítimo
Recomendaciones	Recomendación N° 186, sobre la contratación y la colocación de la gente de mar
	Recomendación N° 187, sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques
	Recomendación N° 191, sobre la protección de la maternidad
	Recomendación N° 193, sobre la promoción de las cooperativas
	Recomendación N° 195, sobre el desarrollo de los recursos humanos.
	Recomendación N° 198, sobre la relación de trabajo
	Recomendación N° 199, sobre el trabajo en la pesca.
	Recomendación N° 201, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos
	Recomendación N° 202, sobre pisos de protección social
	Recomendación N° 203, sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias)
	Recomendación N° 204, sobre la transición de la economía informal a la economía formal.
Recomendación N° 205, sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia.	
Protocolos	Protocolo N° 147, relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas)

Fuente: Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Secretaría Técnica del CNTPE

Anexo N° 2: FODA realizado en el marco del Plan Estratégico Institucional del CNTPE 2007-2011.

Fortalezas	Debilidades
<ol style="list-style-type: none"> 1. Es un órgano tripartito con miembros que han ganado en empoderamiento. 2. Voluntad de diálogo permanente. 3. Se ha desarrollado capacidad propositiva, progresivamente. 4. Es un espacio que hace posible conocer la compleja problemática laboral. 5. Ha concitado progresivamente el interés y agenda de los medios de comunicación. 6. Es un espacio de diálogo que incide en la solución de problemas (medianamente). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No se mide el avance de resultados e impacto de las medidas dialogadas en el Consejo. 2. Hay poca representatividad de algunos sectores en relación a los actores y los problemas de trabajo y empleo. 3. Para algunas acciones se percibe la necesidad de que el Consejo sea definido en otra categoría normativa. (Por ejemplo: Constitucional). 4. El impacto económico de las políticas de trabajo y empleo no es tratado formalmente. 5. Le falta posicionarse como instancia consultiva a nivel del Estado y de la opinión pública. 6. Falta de difusión de sus acuerdos. 7. Falta un equipo de especialistas para acompañar el desarrollo de la agenda. 8. Ausencia de mecanismos de articulación con los Consejos Regionales de Trabajo. 9. Falta de mecanismos eficientes de coordinación entre los representantes del Consejo y las Comisiones Técnicas. 10. Funcionamiento centralizado sin considerar realidad nacional compleja. 11. No tiene presupuesto adecuado. 12. Falta de autonomía. 13. No ejerce rectoría o liderazgo en la formulación de políticas que impulsa el MTPE. 14. No opina ni da seguimiento a las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional. 15. El procedimiento de consulta a veces se dilata. 16. No ha desarrollado la capacidad de celebrar acuerdos marco sobre políticas y/o derechos laborales. 17. No se ha definido claramente el rol político y técnico de los representantes empresariales y sindicales en el CNTPE. 18. Hace falta sistematizar temas centrales y prioritarios (p.e. democracia, gobernabilidad).
Oportunidades	Amenazas
<ol style="list-style-type: none"> 1. El intercambio comercial del Perú con otros países incrementa la necesidad de un clima social dialogante, validando la experiencia peruana de concertación social. 2. La existencia y continuidad del Acuerdo Nacional y otras entidades de concertación aceptadas socialmente. 3. El incremento de experiencias internacionales exitosas de concertación social. 4. Crecimiento de las opciones y acceso a la cooperación internacional y nacional para la formación profesional. 5. El fortalecimiento de los Consejos Regionales permite mayor presencia y mayor claridad de visión al Consejo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interrupción del funcionamiento del CNTPE por debilitamiento de la democracia. 2. No respeto de los consensos, debilita la credibilidad del CNTPE. 3. Juicio negativo de la opinión pública afecta la credibilidad del CNTPE. 4. Existencia de instancias que puedan reducir la competencia del CNTPE. 5. Posible debilitamiento o fraccionamiento de gremios, afectaría la representatividad y legitimidad del CNTPE. 6. Falta de legislación que impida autonomía funcional del CNTPE. 7. Falta de continuidad en la representación disminuiría su capacidad de decisión y funcionamiento.

6. Hay un incremento inicial de las iniciativas de formalización de parte de algunos actores sociales, incrementando la necesidad de espacios de diálogo social.

Fuente: Plan Estratégico Institucional del CNTPE 2007-2011.

Elaboración: Propia



Anexo N° 3: Relación de sesiones realizadas por el CNTPE entre los años 2001-2018

Año	Sesiones	Fecha
2001	Sesión de Instalación	04 de enero
	Sesión	10 de enero
	Sesión	30 de enero
	Sesión Extraordinaria	14 de febrero
	Sesión	27 de febrero
	Sesión (Continuación sesión anterior)	06 de marzo
	Sesión Extraordinaria	12 de marzo
	Sesión	20 de marzo
	Sesión	25 de abril
	Sesión	08 de mayo
	Sesión Extraordinaria	18 de mayo
	Sesión	30 de mayo
	Sesión	26 de junio
	Sesión	06 de julio
	Sesión	20 de setiembre
	Sesión	10 de octubre
	Sesión	14 de noviembre
Sesión Extraordinaria	11 de diciembre	
Sesión	20 de diciembre	
2002	Sesión	16 de enero
	Sesión Ordinaria N° 13	30 de enero
	Sesión Ordinaria N° 14	13 de febrero
	Sesión Ordinaria N° 15	06 de marzo
	Sesión Ordinaria N° 16	03 de abril
	Sesión Ordinaria N° 17	24 de abril
	Sesión Ordinaria N° 18	08 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 19	22 de mayo
	Sesión Extraordinaria	29 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 20	05 de junio
	Sesión Informativa	03 de julio
	Sesión Informativa	28 de agosto
	Sesión Ordinaria N° 21	19 de setiembre
	Sesión Ordinaria N° 22	10 de octubre
	Sesión Ordinaria N° 23	22 de octubre
Sesión Ordinaria N° 24	28 de noviembre	
Sesión Ordinaria N° 25	05 de diciembre	
2003	Sesión Ordinaria N° 26	16 de enero
	Sesión Ordinaria N° 27	06 de febrero
	Sesión Ordinaria N° 28	13 de marzo
	Sesión Ordinaria N° 29	10 de abril
	Sesión Ordinaria N° 30	24 de abril
	Sesión Ordinaria N° 31	08 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 32	29 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 33	19 de junio
	Sesión Extraordinaria N° 08	26 de junio
	Sesión Ordinaria N° 34	24 de julio
	Sesión Extraordinaria N° 09	18 de agosto
	Sesión Extraordinaria N° 10	28 de agosto
	Sesión Extraordinaria N° 10 (Continuación)	02 de setiembre
	Sesión Ordinaria N° 35	18 de setiembre
	Sesión Ordinaria N° 36	09 de octubre
	Sesión Ordinaria N° 37	10 de noviembre
	Sesión Ordinaria N° 38	24 de noviembre
Sesión Ordinaria N° 39	11 de diciembre	
2004	Sesión Ordinaria N° 40	15 de enero
	Sesión Ordinaria N° 41	22 de enero
	Sesión Ordinaria N° 42	29 de enero
	Sesión Ordinaria N° 43	05 de febrero

Año	Sesiones	Fecha
	Sesión Ordinaria N° 44	12 de febrero
	Sesión Ordinaria N° 45	19 de febrero
	Sesión Ordinaria N° 46	26 de febrero
	Sesión Ordinaria N° 47	12 de marzo
	Sesión Ordinaria N° 48	18 de marzo
	Sesión Ordinaria N° 49	01 de abril
	Sesión Ordinaria N° 50	27 de abril
	Sesión Ordinaria N° 51	13 de mayo
	Sesión Extraordinaria N° 11	26 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 52	24 de junio
	Sesión Ordinaria N° 53	23 de julio
	Sesión Ordinaria N° 54	19 de agosto
	Sesión Ordinaria N° 55	02 de setiembre
	Sesión Ordinaria N° 56	23 de setiembre
	Sesión Ordinaria N° 57	07 de octubre
	Sesión Ordinaria N° 58	19 de octubre
	Sesión Extraordinaria N° 12	25 de octubre
Sesión Ordinaria N° 59	04 de noviembre	
Sesión Ordinaria N° 60	26 de noviembre	
2005	Sesión Ordinaria N° 61	13 de enero
	Sesión Extraordinaria N° 13	26 de enero
	Sesión Ordinaria N° 62	17 de febrero
	Sesión Ordinaria N° 63	10 de marzo
	Sesión Ordinaria N° 64	31 de marzo
	Sesión Ordinaria N° 65	05 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 65 (Continuación)	09 de mayo
	Sesión Extraordinaria N° 14	16 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 66	26 de mayo
	Sesión Extraordinaria N° 15	02 de junio
	Sesión Informativa	30 de junio
	Sesión Extraordinaria N° 16	03 de noviembre
	Sesión Informativa	13 de diciembre
Sesión Extraordinaria N° 17	27 de diciembre	
2006	Sesión Informativa	12 de enero
	Sesión Ordinaria N° 67	26 de enero
	Sesión Ordinaria N° 68	23 de febrero
	Sesión Extraordinaria N° 18	16 de marzo
	Sesión Extraordinaria N° 19	27 de abril
	Sesión Ordinaria N° 69	22 de junio
	Sesión Ordinaria N° 70	20 de julio
	Sesión Extraordinaria N° 20	29 de agosto
	Sesión Extraordinaria N° 21	12 de setiembre
	Sesión Ordinaria N° 71	27 de octubre
	Sesión Ordinaria N° 72	30 de noviembre
	Sesión Informativa	14 de diciembre
	Sesión Ordinaria N° 73	21 de diciembre
2007	Sesión Ordinaria N° 74	25 de enero
	Sesión Extraordinaria N° 22	5 de febrero
	Sesión Ordinaria N° 75	22 de febrero
	Sesión Extraordinaria N° 23	15 de marzo
	Sesión Ordinaria N° 76	29 de marzo
	Sesión Ordinaria N° 77	26 de abril
	Sesión Ordinaria N° 78	31 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 79	21 de junio
	Sesión Extraordinaria N° 24	3 de julio
	Sesión Ordinaria N° 80	26 de julio
	Sesión Extraordinaria N° 25	23 de agosto
	Sesión Ordinaria N° 81	27 de setiembre
	Sesión Ordinaria N° 82	25 de octubre
Sesión Extraordinaria N° 26	19 de noviembre	
Sesión Ordinaria N° 83	29 de noviembre	
Sesión Ordinaria N° 84	20 de diciembre	
2008	Sesión Ordinaria N° 85	30 de enero

Año	Sesiones	Fecha
	Sesión Ordinaria N° 86	28 de febrero
	Sesión Extraordinaria N° 27	16 de abril
	Sesión Extraordinaria N° 28	8 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 87	29 de mayo
	Sesión Extraordinaria N° 29	19 de junio
	Sesión Ordinaria N° 88	21 de julio
	Sesión Ordinaria N° 89	27 de agosto
	Sesión Ordinaria N° 89 (Continuación)	11 de setiembre
	Sesión Ordinaria N° 90	25 de setiembre
	Sesión Ordinaria N° 90 (Continuación)	28 de octubre
	Sesión Ordinaria N° 91	25 de noviembre
	Sesión Extraordinaria N° 30	11 de diciembre
2009	Sesión Ordinaria N° 92	29 de enero
	Sesión Extraordinaria N° 31	12 de febrero
	Sesión Extraordinaria N° 31 (Continuación)	26 de marzo
	Sesión Informativa	03 de setiembre
	Sesión Informativa	15 de octubre
2010	Sesión Informativa	21 de enero
	Sesión Extraordinaria N° 32	21 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 93	23 de setiembre
	Sesión Ordinaria N° 94	02 de diciembre
	Sesión Extraordinaria N° 33	02 de diciembre
2011	Sesión Ordinaria N° 95	27 de enero
	Sesión Ordinaria N° 96	31 de marzo
	Sesión Ordinaria N° 97	26 de mayo
	Sesión Informativa	14 de julio
	Sesión Ordinaria N° 98	01 de setiembre
	Sesión Ordinaria N° 99	27 de octubre
	Sesión Extraordinaria N° 34	01 de diciembre
2012	Sesión Ordinaria N° 100	26 de enero
	Sesión Ordinaria N° 101	23 de febrero
	Sesión Ordinaria N° 101 (Continuación)	15 de marzo
	Sesión Extraordinaria N° 35	10 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 102	20 de julio
	Sesión Ordinaria N° 103	27 agosto
	Sesión Ordinaria N° 104	05 de octubre
2013	Sesión Ordinaria N° 104 (Continuación)	07 de febrero
	Sesión Ordinaria N° 105	07 de febrero
	Sesión Ordinaria N° 105 (Continuación)	14 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 106	14 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 107	19 de noviembre
2014	Sesión Ordinaria N° 108	29 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 109	11 de diciembre
2015	Sesión Ordinaria N° 110	07 de mayo
	Sesión Ordinaria N° 111	18 de junio
	Sesión Ordinaria N° 112	22 de julio
	Sesión Ordinaria N° 112 (Continuación)	24 de julio
	Sesión Ordinaria N° 113	22 de octubre
	Sesión Ordinaria N° 114	15 de diciembre
2016	Sesión Ordinaria N° 115	04 de febrero
	Sesión Ordinaria N° 116	31 de marzo
	Sesión Ordinaria N° 117	07 de julio
	Sesión Extraordinaria N° 36	25 de julio
	Sesión Extraordinaria N° 37	08 de setiembre
	Sesión Ordinaria N° 118	27 de noviembre
	Sesión Ordinaria N° 119	01 de diciembre
2017	Sesión Ordinaria N° 120	06 de enero
	Sesión Ordinaria N° 121	23 de febrero
	Sesión Informativa	05 de abril
	Sesión Informativa	04 de mayo
	Sesión Informativa	14 de diciembre
2018	Sesión Extraordinaria N° 38	20 de febrero

Año	Sesiones	Fecha
	Sesión Extraordinaria N° 38 (Continuación)	06 de marzo
	Sesión Extraordinaria N° 38 (Continuación)	15 de marzo
	Sesión Extraordinaria N° 39	23 de julio
	Sesión Ordinaria N° 122	09 de agosto
	Sesión Ordinaria N° 123	21 de noviembre
	Sesión Extraordinaria N° 40	03 de diciembre

Fuente: Actas del CNTPE – Secretaría Técnica del CNTPE

Elaboración: Propia



Anexo N° 4: Detalle de acuerdos relevantes

Año	Acuerdos de aprobación de normativa, informes, estudios o pronunciamientos relevantes			Número de acuerdos (Total)	Detalle
	Normativo	Informes técnicos	Declaraciones/pronunciamientos		
2001	0	4	1	5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Declaración del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social y del Rol del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. ▪ Documento: "Diagnóstico de la Formación Profesional en el Perú". ▪ Documento: "Sectores y Actividades económicas con potencialidad en la generación de Empleo". ▪ Documento: "La Pequeña y Mediana Empresa: Una Opción de Desarrollo en el siglo XXI". ▪ documento: "Propuestas de Política de información sobre el mercado de Trabajo en el Perú.
2002	3	0	2	5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Declaración del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social contra la Violencia. ▪ Propuesta legislativa del Sector para levantar las 16 observaciones de la OIT a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ▪ Ratificación de acuerdo sobre la autonomía económica de ESSALUD y no injerencia de FONAFE en la determinación de aspectos presupuestales de la institución ▪ Proyecto de norma de retiro voluntario de la CTS para atender el pago de las deudas contraídas con el Sistema Financiero. ▪ Proyecto para Modificar la Norma sobre Gratificaciones
2003	2	1	1	4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento: "Propuestas de Política de Normalización y Certificación Laboral" ▪ Pronunciarse a favor de la ratificación del Convenio N° 144 sobre Consulta Tripartita. ▪ Declaración que invoque a los sectores involucrados para superar el clima de perturbación que afecta a nuestro país, resolviendo los problemas a través del diálogo social. ▪ Ratificación de los artículos aprobados en consenso respecto de la Relación Individual y Relaciones Colectivas de Trabajo del anteproyecto de LGT (Período: 24 de julio y 06 de noviembre).
2004	4	0	1	5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ratificación de los acuerdos relativos al Título preliminar del Anteproyecto de la LGT. ▪ Ratificación del acuerdo de la Comisión Técnica de Trabajo sobre CTS que consisten en restituir la finalidad previsional y el carácter intangible de la Compensación por Tiempo de Servicios. ▪ Ratificación de los acuerdos alcanzados del Anteproyecto de la LGT (Período: 30 de marzo y el 14 de octubre) ▪ Ratificación de los acuerdos del Anteproyecto de la LGT (Período: 19 y 22 de octubre). ▪ Declaración conjunta entre el Consejo Económico y Social de España y el CNTPE a favor del fortalecimiento e institucionalización del diálogo socio laboral peruano.
2005	2	0	3	5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adhesión Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno, aprobado por el Acuerdo Nacional. ▪ Ratificación del Plan de Acción para el seguimiento de la Resolución sobre Tripartismo y Diálogo social de la OIT ▪ Reglamento Interno de Organizaciones y Funciones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

Año	Acuerdos de aprobación de normativa, informes, estudios o pronunciamientos relevantes			Número de acuerdos (Total)	Detalle
	Normativo	Informes técnicos	Declaraciones/pronunciamientos		
					<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ratificación de los acuerdos adoptados por la Comisión Especial Tripartita sobre el Anteproyecto de la LGT (Periodo: 07 y el 15 de abril). ▪ Declaración Tripartita para la consecución del fortalecimiento del CNTPE.
2006	1	1	0	3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ratificación de los acuerdos adoptados por la Comisión Ad hoc del CNTPE con relación al Proyecto de LGT (Periodo: 20 de setiembre y el 26 de octubre). ▪ Ratificación de la validez de la Propuesta de Mecanismos para el seguimiento de los Servicios de Salud según las Recomendaciones del Informe Defensorial N° 87 "El derecho a la Salud y a la Seguridad Social: Supervisando Establecimientos de Salud"
2007	3	6	1	10	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe sobre la situación de la población con discapacidad en el mercado laboral y opinión de la Comisión Técnica de Trabajo del CNTPE sobre el artículo 33.3 del Proyecto de Ley N° 16-2006/PE ▪ Informe sobre la situación del Sector Transporte en el Perú y Pronunciamiento de la Comisión Técnica de Trabajo respecto a la problemática laboral en el Sector Transporte ▪ Informe "Calidad y cobertura de la prestación de los servicios de salud y Seguro Social de Salud y del Ministerio de Salud" ▪ Propuesta de indicadores para el seguimiento de los servicios de salud ▪ Informe: Plan Estratégico Institucional del CNTPE 2007 – 2011. ▪ Moción de Solidaridad del CNTPE para con los familiares de las víctimas de los acontecimientos que afectaron a las ciudades y pobladores del Sur de Perú, el 15 de agosto. ▪ Informe y Propuesta de Lineamientos para el incremento de la Productividad y Metodología para el incremento de la Remuneración Mínima. ▪ Ratificación del acuerdo adoptado con respecto al informe final de la Comisión Especial de Productividad y su relación con el Salario Mínimo. ▪ Ratificación del acuerdo adoptado en torno al Artículo 62° del D.S. N° 013-2006-TR, norma modificatoria del Reglamento de la LRCT, relativa al quórum para la declaración del huelga. ▪ Ratificación de la importancia de las políticas activas de impulso a la Productividad: Incentivos y financiamiento para la formación y capacitación laboral, técnica y de gestión; Incrementos salariales en base a productividad; Promoción de consorcios, redes y cadenas productivas con inserción de la MYPE; Incentivos para acelerar las inversiones en innovación; e Institucionalidad para promover el aumento de la productividad.
2008	1	2	0	3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ratificación del acuerdo sobre el establecimiento de salarios mínimos diferenciados por regiones, actividades económicas o tamaño de las empresas, que forma parte del Anteproyecto de LGT (2006). ▪ Informe: Caracterización problemática de los trabajadores de la Economía Informal en el Perú ▪ Informe: Desempeño del Mercado Laboral en el Perú.
2009		1		1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lineamientos de consenso para sostener el empleo, la inversión productiva y el consumo interno.
2010	No hubieron acuerdos relacionados				

Año	Acuerdos de aprobación de normativa, informes, estudios o pronunciamientos relevantes			Número de acuerdos (Total)	Detalle
	Normativo	Informes técnicos	Declaraciones/pronunciamientos		
2011	0	1	2	3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Moción de respaldo a la vigencia de los Programas del MTPE: Pro Joven, Revalora Perú, Construyendo Perú y Servicio Nacional del Empleo. ▪ Declaración "Alianza para combatir el Trabajo Infantil". ▪ "Políticas Nacionales de Empleo" (2010-2015)
2012	1	0	2	3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Declaración "Alfonso Grados Bertorini" para la reafirmación del Diálogo Social y el Tripartismo en el CNTPE. ▪ Aprobar el incremento de la remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada ▪ Declaración en contra de la violencia en el sector de construcción civil.
2013	0	1	0	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe "Análisis de Coyuntura Internacional y sus efectos en la realidad peruana"
2014	0	1	0	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Líneas de acción y estrategias de la Política Nacional de Seguridad Social
2015	0	1	0	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentadas las posiciones del Sector Empleador y Trabajador en torno al informe de la viabilidad del incremento de la Remuneración Mínima, y siendo estos discordantes, se acuerda elevar las mismas al Poder Ejecutivo para su consideración.
2016	0	1	2	3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pronunciamiento en torno al respeto del derecho de sindicación y negociación colectiva. ▪ Pronunciamiento que exhorta a la nueva administración gubernamental para que respete y fortalezca el rol tripartito del CNTPE en su condición de espacio de diálogo social y concertación laboral desarrollado en sus quince años de vida institucional, en aras de consolidar el sistema democrático. ▪ Guía Práctica: Diálogo Social y Concertación Laboral" y disponer su difusión.
2017	<i>No hubieron acuerdos relacionados</i>				
2018	0	1	2	3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe del Sector Empleador y Trabajador en torno a la viabilidad del incremento de la remuneración mínima. ▪ Pronunciamiento del CNTPE en contra de la corrupción. ▪ Agenda Socio Laboral del CNTPE.

Fuente: Actas del CNTPE – Secretaría Técnica del CNTPE
Elaboración: Propia

Anexo 5: Preguntas a los actores sociales

Nota: Las respuestas recibidas se incluyen tal cual fueron remitidas a través del correo electrónico, a excepción de las correspondientes a Fernando Cuadro Luque cuyas respuestas se realizaron a través de un audio, por lo que se incluye la transcripción del mismo.

Nombre del entrevistado: Vicente Castro Yacila (Representante de la CTP en el CNTPE)

A continuación se realizan dos preguntas sobre el accionar del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de la elaboración de la tesis: "El Diálogo Social Tripartito en el Perú y la eficacia del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como mecanismo para alcanzar el trabajo decente".

Cabe precisar que las respuestas son a título personal y no representan una opinión sectorial, gremial y/o institucional, y son expresadas con fines académicos.

1.- ¿Cuál considera es la mayor debilidad del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y cuál es su mayor fortaleza?

La mayor Debilidad en el Consejo Nacional de Trabajo es que sus acuerdos **NO TIENEN EFECTO VINCULANTE**, a pesar de que su competencia como órgano consultivo de concertación y coordinación nacional de la problemática laboral y otros le permite asociar consensos para contrarrestar conflictos sociales derivados de los problemas que acarrearán los diferentes gremios de trabajadores,

La mayor **FORTALEZA**, por los años en que participamos, a mi criterio es haber logrado **INCIDIR** en que a través del **DIALOGO SOCIAL SOSTENIDO** se puede arribar a **CONSENSOS**, que de otra forma sería imposible, y este fortalecimiento se potencia gracias al **TRIPARTISMO** como medio de participación de los actores sociales.

2.- ¿Qué aspectos necesita fortalecer el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo para ser eficaz?

Uno de los temas que a mi criterio desde hace mucho vengo reclamando es que como entidad rectora del Tripartismo y del Dialogo Social, y no contando el país con un **PLAN NACIONAL DE TRABAJO DECENTE** debiese el CNT propulsarlo, ya que el Consejo cuenta con un Plan Estratégico, que resume todo su informe de gestión, incluyendo solo

Programas de trabajo decente,adolesciendo del **PLAN NACIONAL** ,como lo tienen todos los países de la Región

Nombre del entrevistado: Luis Isarra Delgado (Representante de la CGTP en el CNTPE)

A continuación se realizan dos preguntas sobre el accionar del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de la elaboración de la tesis: "El Diálogo Social Tripartito en el Perú y la eficacia del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como mecanismo para alcanzar el trabajo decente".

Cabe precisar que las respuestas son a título personal y no representan una opinión sectorial, gremial y/o institucional, y son expresadas con fines académicos.

1.- ¿Cuál considera es la mayor debilidad del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y cuál es su mayor fortaleza?

a). -Como mayor debilidad del CNT, podríamos señalar que el CNT, desde su constitución es un órgano de "consulta", sus acuerdos no son de carácter vinculante, durante muchos años las centrales sindicales han solicitado que el CNT tiene que tener carácter vinculante, para que sus acuerdos comprometan a las partes y en especial al gobierno.

b). -Otra de las debilidades que encontramos en el contexto del dialogo social, es la violación a La libertad sindical y la negociación colectiva, como pilares fundamentales del diálogo social. Si consideramos que el diálogo social es un medio para profundizar la democracia, por lo tanto, para cumplir este precepto, el proceso de diálogo requiere de un contexto en el que se respeten los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, situación que no se garantiza desde hace muchos años. El diálogo social para tener resultados positivos, necesariamente requiere de organizaciones sindicales fuertes, representativas e independientes, y ello no es posible sin una verdadera libertad sindical.

Los diversos obstáculos que se vienen poniendo, a la constitución de sindicatos, a la afiliación sindical, al desarrollo de actividades sindicales, a la negociación colectiva o a la huelga, impide a las centrales sindicales asumir a cabalidad su rol de interlocutores de los intereses de los trabajadores y es por ello que las organizaciones sindicales en sus diversas asambleas o reuniones están pidiendo a sus dirigentes el retiro del CNT, lo que obstaculiza finalmente el diálogo social, con esta actitud los gobiernos y empresarios tienden a convertir diálogo social en una mera formalidad, carente de contenido real.

c). – Finalmente, se hace imprescindible que los actores que participen del diálogo social tengan la voluntad política para dialogar, y tengan mecanismos y señales que permitan generar confianza. Es por ello que señalo como una debilidad la falta de voluntad política para dialogar, es el gobierno que, por lo general tiene escasa voluntad para dialogar.

PODRIAMOS CONSIDERAR SU MAYOR FORTALEZA:

Que el CNT, siendo desde su creación un órgano de consulta, en la práctica resulta un mecanismo muy peculiar, en donde el MINTRA, en representación del gobierno, es el organismo encargado de la consulta, pero a la vez, forma parte también del órgano consultado.

Esto permite una situación especial al CNTPE pues, si bien las normas indican, que es un órgano consultivo, el hecho de que los acuerdos que se toman, requieran del consenso de todas las representaciones -incluso la gubernamental- impone al Gobierno una actitud coherente de ejecución y respaldo a los acuerdos adoptados.

2.- ¿Qué aspectos necesita fortalecer el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo para ser eficaz?

El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del empleo para ser eficaz, debe en primer lugar cambiar de ser un ente consultivo, y que sus acuerdos tengan un carácter vinculante, además los gobiernos deben respetar la instancia del CNT, promoviendo y respetando que todas las normas relacionadas con el tema laboral, antes de ser aprobadas, necesariamente deben tener opinión y acuerdo del CNT; también debe tener en cuenta que a la fecha, el CNT, solo se pronuncia en relación a las normas que están relacionadas con los trabajadores del sector privado, mientras tanto los trabajadores del sector público no cuentan con una representación en este espacio de dialogo.

Adicionalmente considero que las organizaciones sindicales que participan en el CNT, debieran contar con información adecuada y oportuna, del mismo modo se debería analizar la forma de dotarlas de recursos económicos, y asistencia técnica, lo que permitiría un mejor desenvolvimiento de la representación sindical en el debate y también en la capacidad para adoptar una postura activa, alcanzando propuestas técnicas.

Considero que, sin estas condiciones, la participación de las organizaciones sindicales, en el diálogo resulta poco eficaz, corriendo el grave riesgo de convertir al CNTPE en un espacio rígido para enfrentar los desequilibrios sociales, laborales y económicos del país.

Nombre del entrevistado: Julio César Barrenechea Calderón (Representante de la SNMPE en el CNTPE)

A continuación se realizan dos preguntas sobre el accionar del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de la elaboración de la tesis: "El Diálogo Social Tripartito en el Perú y la eficacia del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como mecanismo para alcanzar el trabajo decente".

Cabe precisar que las respuestas son a título personal y no representan una opinión sectorial, gremial y/o institucional, y son expresadas con fines académicos.

1.- ¿Cuál considera es la mayor debilidad del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y cuál es su mayor fortaleza?

Mayor debilidad: Observancia del quorum vigente (artículo 12 del reglamento) que permite a cualquiera de los sectores impedir que se produzca las sesiones ordinarias o extraordinarias.

Mayor fortaleza: la posibilidad de concertar Tripartitamente temas socio-laborales; y de no consensuarse algún tema, que los interlocutores sociales hayan tenido la posibilidad de expresar sus planteamientos u observaciones sobre las propuestas normativas sometidas al CNTPE a ser consideradas por las autoridades legislativas y/o ejecutivas respectivas.

2.- ¿Qué aspectos necesita fortalecer el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo para ser eficaz?

Dotar a las Comisiones Técnicas del apoyo técnico y logístico adecuados que coadyuven a facilitar los "consensos necesarios" respecto a los temas derivados a aquellas. (Presidencia solvente, Secretaría calificada, asesorías solicitadas, información suficiente, implicancias de cada tema, puntualidad, etcétera).

Nombre del entrevistado: Fernando Cuadros Luque (Ex Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral)

A continuación se realizan dos preguntas sobre el accionar del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de la elaboración de la tesis: "El Diálogo Social Tripartito en el Perú y la eficacia del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como mecanismo para alcanzar el trabajo decente".

Cabe precisar que las respuestas son a título personal y no representan una opinión sectorial, gremial y/o institucional, y son expresadas con fines académicos.

1.- ¿Cuál considera es la mayor debilidad del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y cuál es su mayor fortaleza?

La principal debilidad es que lamentablemente no hay muchos documentos, políticas, normas sobre los cuales se haya llegado a consenso tripartito en el CNTPE y que, sobre todo, luego hayan sido aprobadas en el Congreso o por el Ejecutivo. Hay muy pocos ejemplos de éxito en ese caso. Uno sería el del salario mínimo que si se logro aprobar en el marco del CNTPE pero no obstante esta pendiente que sea plasmado en una norma a través del Ejecutivo en este caso. Otro ejemplo interesante es el de la Ley General de Trabajo que logró un alto consenso pero que lamentablemente todavía no ha logrado ser aprobada en el Congreso pero que tendría que ser nuevamente revisada por el CNTPE, y la Ley de Modalidades Formativas del 2005 que se aprobó también en el CNTPE. Son pocos los ejemplos de políticas, normas, leyes, etc que hayan podido ser aprobadas por los 3 actores sociales y que, más aun, hayan sido luego aprobadas por el Gobierno o el Congreso

En cuanto a la principal fortaleza esta el hecho que es un órgano que permite legitimar las propuestas de políticas, normas, leyes, decretos supremos en materia laboral y de promoción del empleo, porque no hay que olvidar el lado de promoción del empleo que está un poco débil en el CNTPE. Las políticas o normas que logren ser aprobadas en consenso del CNTPE tendrían que pasar por el congreso rapidamente sin mayor objeción porque si hay el apoyo de las centrales sindicales y los organismos empresariales y el Ejecutivo no habría mayor objeción a lo que se apruebe ahí. Otra fortaleza tiene que ver con el hecho que en el CNTPE estan representados las principales organizaciones de trabajadores y gremios empresariales formales, que si bien no incluyen a los informales, en general si incluyen a muchas mypes y sí son representativos del sector formal propiamente dicho, que es el que aporta la mayor parte del PBI en el Perú y que genera el empleo de calidad; sería muy complicado que estén los informales ahí puesto que, legalmente no existen en el ámbito laboral o tributario.

2.- ¿Qué aspectos necesita fortalecer el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo para ser eficaz?

Hay varios temas que deberían abordarse para mejorar la eficacia del CNTPE. Uno tiene que ver con que el Ejecutivo le dé la importancia del caso, a través del Ministerio de Trabajo que lidera el CNTPE, para que realmente pase los principales proyectos normativos en materia laboral, de empleo y seguridad social por el CNTPE que es el espacio de diálogo social por excelencia para revisar estas normas. Ese es un aspecto fundamental. Otro aspecto importante tiene que ver con que pongan plazos cumplibles y perentorios para el CNTPE para que este pueda revisar de manera adecuada las distintas propuestas que puedan surgir del Ejecutivo y del propio Congreso.

También habría que ver la posibilidad que se capacite a los actores sociales para que generen mayor empatía respecto a los otros. Lamentablemente, en el Perú se ha perdido la cultura de diálogo social a nivel empresarial, salvo excepciones, y muchas veces se ve a la contraparte como el enemigo y no como una parte con la cual trabajar de manera conjunta, entonces hay que trabajar en generar mayor empatía entre los actores sociales, que puedan ponerse en el lugar del otro, para que estén dispuestos a ceder aspectos que permitirían facilitar el arribo al consenso. Hay posiciones a veces demasiado ideológicas que deberían poder matizarse por parte de los actores sociales y por eso es importante el proceso de capacitación real, trascendente en esta materia. Este aspecto es clave para lograr mejorar la efectividad del CNTPE, además que el CNTPE y sobretodo, los gremios empresariales y organizaciones sindicales deben aprender a confiar en el Ejecutivo, pero si este les miente o trata de pasar los temas por una simple formalidad evidentemente nunca habrá la confianza del caso para que realmente se pongan a trabajar de manera seria. Hay que recordar que el CNTPE no solo es un órgano técnico sino también político. Este es otro tema que debería mejorarse para incrementar de manera significativa la eficacia del CNTPE al momento de llegar acuerdo de manera tripartita.

Nombre del entrevistado: Oxal Ávalos Jara (Ex Secretario Técnico del CNTPE)

A continuación se realizan dos preguntas sobre el accionar del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de la elaboración de la tesis: "El Diálogo Social Tripartito en el Perú y la eficacia del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como mecanismo para alcanzar el trabajo decente".

Cabe precisar que las respuestas son a título personal y no representan una opinión sectorial, gremial y/o institucional, y son expresadas con fines académicos.

1.- ¿Cuál considera es la mayor debilidad del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y cuál es su mayor fortaleza?

La mayor debilidad es sin duda alguna el carácter no vinculante de sus productos; es decir, que no son tomados en cuenta para la adopción de políticas o para la creación normativa. Esto no significa que lo que se acuerde en el CNTPE sea lo que necesariamente se deba seguir, sino que al menos sea analizado, cuestionado o revisado, que es lo mínimo que se puede exigir. Además, que no cumpla un rol protagónico en el sector como debiera, pues es claro que no se trata solo de las reuniones que se llevan a cabo, sino que debe tener una línea de trabajo transversal y de bajo perfil que suponga la realización de los objetivos previamente establecidos.

La fortaleza es la convocatoria que tiene para reunir a los actos socio-laborales, y el espacio que genera para poner a debate temas de suma relevancia y actualidad, lo que podría ser mejor utilizado.

2.- ¿Qué aspectos necesita fortalecer el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo para ser eficaz?

En adición a generar mayor potencia, eficiencia y eficacia en sus acuerdos, debe tener un papel más activo en el sector trabajo, de modo que continuamente pueda emitir algunas "opiniones" sobre las normas que le conciernen, en contacto directo con el otros agentes del Poder Ejecutivo, con el Poder Legislativo y el Poder Judicial, sin perjuicio de otros actores sociales como los Colegios Profesionales.

Dicha opinión no debe sentar posición, pues ello quebraría el diálogo, sino que desvelaría el panorama sobre el que debe asentarse la discusión.