

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



**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ**

**TRABAJO DECENTE Y JÓVENES (14 a 29 años) EN EL PERÚ:
DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES EN LAS
ORGANIZACIONES SINDICALES EN 2015**

Tesis para optar por el Grado de Magister en Relaciones Laborales, que
presenta:

Manuel Teodocio Camasca Sulca

ASESORA: Dra. Marta Tostes Vieira

Lima, junio de 2017



AGRADECIMIENTOS

A mis padres, esposa e hijas, quienes son el impulso y motivo de mis emprendimientos, a todos los que me acompañaron y alentaron en el desarrollo de esta investigación, a mi asesora por la constancia y crítica sustancial brindada, y los actores de la problemática sindical juvenil por el espacio brindado, siempre esperando que lo encontrado en el estudio sea de utilidad y beneficio para jóvenes en el logro del Trabajo Decente.



RESUMEN

Trabajo Decente y jóvenes (14 a 29 años) en el Perú: Determinantes de la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales en 2015

El presente estudio busca identificar los factores que facilitan o limitan la participación de los jóvenes de 14 a 29 años en las organizaciones sindicales en el Perú en el 2015. Se encuentra que la participación sindical de los jóvenes afronta una serie de limitantes, tales como flexibilidad en la normativa laboral, necesidad de adecuación de la estructura de las organizaciones sindicales e imagen distorsionada del sindicalismo en los jóvenes, y al mismo tiempo, está vinculada a características demográficas de la persona y de la condición de empleo de la misma (edad, sexo, nivel educativo, tipo de contrato, tamaño de empresa, sector económico y nivel salarial). Se entiende el sindicalismo y el ejercicio de los derechos colectivos como medio para lograr parámetros adecuados de Trabajo Decente en un contexto de diálogo social propio de un sistema democrático. Para realizar la investigación se analizó a nivel cualitativo entrevistas a actores de la problemática sindical de los jóvenes en el Perú (investigadores sociales, especialista de OIT, autoridades laborales, asesores sindicales y dirigentes sindicales), y a nivel cuantitativo se realizó análisis estadísticos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2015. Considerando que los jóvenes en el Perú en 2015 representan el 27% de la población total, el estudio de éste grupo social resulta relevante.

Palabras clave: Jóvenes, Trabajo Decente, organización sindical, derechos colectivos.

ABSTRACT

Decent Work and youth (14 to 29 years old) in Peru: Determinants of youth participation in trade union organizations in 2015

The present study seeks to identify the factors that facilitate or restrict the participation of youths between 14 and 29 years old in trade union organizations in Peru in 2015. It was found that youth participation in trade unions faces a series of limitations, such as flexibility in labor legislation, the need to adapt the structure of trade union organizations and distorted image of trade unionism among young people, and at the same time, it is linked to the demographic characteristics of the person and his/her employment status (such as age, gender, educational level, type of contract, size of company, economic sector and salary level). Trade unionism and the exercise of collective rights are understood as a means to achieve Decent Work parameters in a context of social dialogue typical of a democratic system. In order to carry out the research, interviews with actors of the trade union problem of young people in Peru (social researchers, ILO specialists, labor authorities, trade union advisers and union leaders) were analyzed qualitatively, and at the quantitative level statistical data from the National Survey of Households (ENAHO) from 2015 was analyzed. Considering that young people in Peru in 2015 represent 27% of the total population, the study of this social group is relevant.

Keywords: Youth, Decent Work, trade union, collective rights.

INDICE

INDICE DE TABLAS.....	viii
INDICE DE CUADROS.....	x
INDICE DE GRAFICOS.....	xii
INTRODUCCION.....	1
1. CAPITULO I: JUVENTUD EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO.....	4
1.1. Juventud y trabajo decente	4
1.1.1. Juventud.....	4
1.1.2. Trabajo decente	5
1.2. Globalización y flexibilidad laboral	10
1.3. La inserción de los jóvenes en el trabajo	13
1.3.1. Normativa internacional para los jóvenes en el trabajo.....	13
1.3.2. Programas de inclusión de los jóvenes en el trabajo.....	18
1.3.3. Condiciones de inserción laboral de los jóvenes	20
2. CAPÍTULO II: EVOLUCIÓN DE TENDENCIA Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO JUVENIL EN EL PERÚ Y LATINOAMÉRICA	24
2.1. Tendencia del empleo juvenil en el Perú y Latinoamérica	24
2.1.1. Población juvenil y nivel de pobreza.....	24
2.1.2. Tasa de desocupación, participación y ocupación juvenil urbano.....	26
2.1.3. Condiciones de actividad del empleo juvenil.....	27
2.2. Medición de trabajo decente y tasa de sindicalización juvenil en el Perú	33
2.3. Programas de inserción de los jóvenes en el mercado laboral en el Perú	38
2.4. Actividades de organismos internaciones y nacionales en la inclusión de los jóvenes en el movimiento sindical.....	41
3. CAPITULO III: DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL PERU	45
3.1. Normativa laboral peruana y su impacto en el sindicalismo de los jóvenes	45
3.1.1. Reforma laboral flexibilizadora de la década de los noventa: su evolución y su impacto en el sindicalismo	45

3.1.2.	El Tribunal Constitucional como mecanismo para limitar la flexibilidad laboral.....	48
3.1.3.	Modalidades formativas y regímenes laborales especiales actuales que limitan la sindicalización de los jóvenes	51
3.1.4.	Inclusión laboral en condiciones de informalidad y sindicalismo de los jóvenes.....	55
3.2.	Estructura de las organizaciones sindicales y sindicalización de los jóvenes en el Perú	59
3.2.1.	Adaptación de la estructura de las organizaciones sindicales en los años 70, 80 e inicios de los 90.....	59
3.2.2.	Impacto de la legislación de relaciones colectivas de trabajo de la década de 1990 y su evolución en años posteriores en la estructura sindical peruana.....	61
3.2.3.	Crecimiento económico a partir de los años 2000 y adaptación de la estructura de las organizaciones sindicales	64
3.2.4.	Movimientos juveniles reivindicatorios fuera de una estructura tradicional.....	66
3.3.	Percepción de los jóvenes peruanos frente al sindicalismo como motivador para su sindicalización.....	68
3.4.	Sindicalismo y factores vinculados a las características demográficas de la persona y de su condición de empleo.....	76
4.	CAPITULO IV: METODOLOGIA Y RESULTADOS	80
4.1.	Metodología.....	80
4.2.	Resultados a Nivel Cualitativo.....	82
4.2.1.	Normativa Laboral	83
4.2.2.	Estructura de las Organizaciones Sindicales	85
4.2.3.	Imagen Sindical Frente a los Jóvenes.....	88
4.3.	Resultados a Nivel Cuantitativo	91
4.3.1.	Asociación entre Sindicalismo y Edad.....	92
4.3.2.	Asociación entre Sindicalismo y Sexo	94
4.3.3.	Asociación entre Sindicalismo y Nivel Educativo	98
4.3.4.	Asociación entre Sindicalismo y Tipo de Contrato.....	103
4.3.5.	Asociación entre Sindicalismo y Tamaño de Empresa.....	106

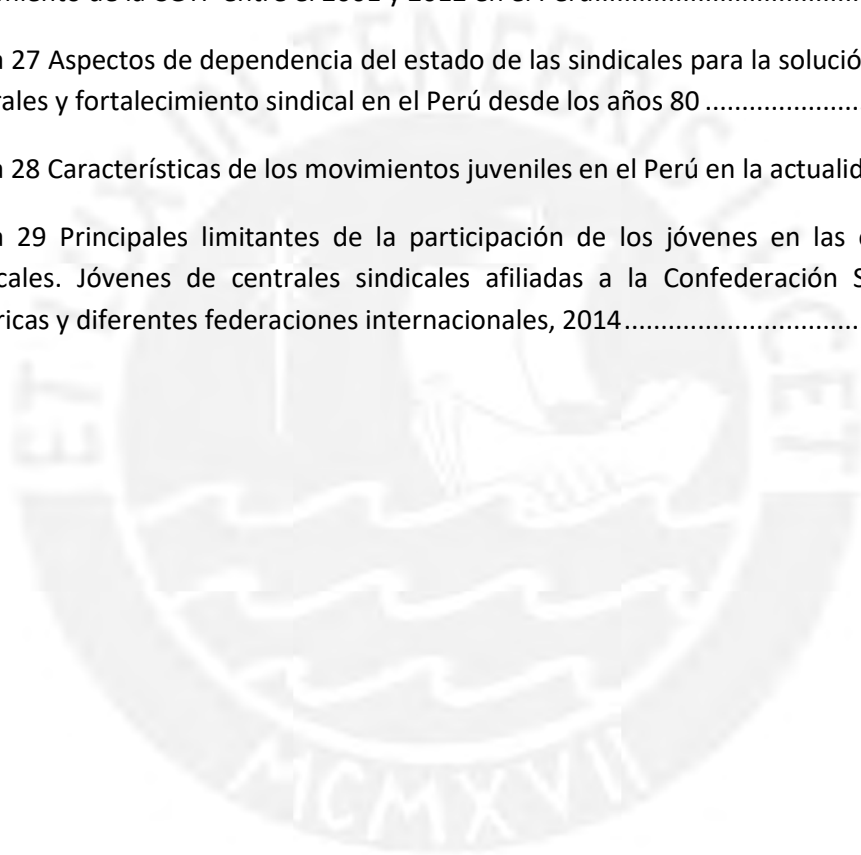
4.3.6. Asociación entre Sindicalismo y Sector Económico.....	110
4.3.7. Asociación entre Sindicalismo y Nivel de Ingreso.....	114
CONCLUSIONES.....	121
RECOMENDACIONES.....	133
BIBLIOGRAFIA.....	137
ANEXOS	143



INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Componentes del Concepto de Trabajo Decente	7
Tabla 2: Objetivo N°8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.....	9
Tabla 3: América Latina, Implicancia de la Globalización y Flexibilización Laboral en el Movimiento Sindical	11
Tabla 4: Perú, Implicancia De La Globalización Y Flexibilización Laboral En El Movimiento Sindical	13
Tabla 5: Convenios Internacionales en Relación a los Jóvenes.....	14
Tabla 6: Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes:.....	15
Tabla 7: Convenios y Recomendaciones de la OIT Referidos a los Jóvenes	16
Tabla 8: Aspectos que Contempla la Normativa Constitucional en.....	17
Tabla 9: Aspectos que Contempla la Normativa Infra Constitucional Latinoamericana en relación a los Jóvenes	18
Tabla 10: Iniciativas de Primer Empleo Juvenil en Latinoamérica	19
Tabla 11 Indicadores de medición de trabajo decente en el Perú, 2014	34
Tabla 12 Niveles de cumplimiento de trabajo decente en el Perú, 2014.....	34
Tabla 13 Características de Programas de Promoción del Empleo en el Perú, 2016	39
Tabla 14 Actividades de organismos internacionales en la inclusión de los jóvenes en el movimiento sindical.....	42
Tabla 15 Actividades del Estado Peruano en la inclusión de los jóvenes en el movimiento sindical	43
Tabla 16 Principales medidas de flexibilización laboral en el Perú entre 1991 y 2011, según ámbito de las relaciones laborales.....	46
Tabla 17 Situación de los jóvenes en el mercado de trabajo en América Latina en la actualidad (incluido Perú)	48
Tabla 18 Principales pronunciamientos del Tribunal Constitucional en materia de libertad sindical en el Perú desde el 2010.....	49
Tabla 19 Sentencias del Tribunal Constitucional que definen la readmisión en el trabajo y su tratamiento en la justicia ordinaria en el Perú	51
Tabla 20 Detalle de modalidades formativas en la Ley N° 28518.....	52

Tabla 21 Elementos que favorecerían y que limitan el ejercicio de la libertad sindical en las modalidades formativas en el Perú en la actualidad.....	52
Tabla 22 Perú: Regímenes laborales especiales actuales en relación a los jóvenes.....	54
Tabla 23 Perú: Principales causas de informalidad de empleo en el sector formal, PEA total, 2016	58
Tabla 24 Perú: Causas de la crisis del sindicalismo paralelas a la reforma laboral de 1992..	60
Tabla 25 Evolución de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú y su impacto en la estructura de las organizaciones sindicales	62
Tabla 26 Desarrollo de sindicatos por sector económico en función a su cercanía o alejamiento de la CGTP entre el 2001 y 2012 en el Perú.....	65
Tabla 27 Aspectos de dependencia del estado de las sindicales para la solución de conflictos laborales y fortalecimiento sindical en el Perú desde los años 80	66
Tabla 28 Características de los movimientos juveniles en el Perú en la actualidad.....	67
Tabla 29 Principales limitantes de la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales. Jóvenes de centrales sindicales afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas y diferentes federaciones internacionales, 2014.....	70



INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Latinoamérica, Población por rango de edad, estimaciones y proyecciones	24
Cuadro 2 Perú, Población por rango de edad, estimaciones 2005-2015.....	25
Cuadro 3 Perú: Incidencia de la pobreza, según área de residencia y grupos de edad, 2009-2014 (porcentajes)	26
Cuadro 4 América Latina y El Caribe y Perú: Tasa de desocupación, participación y ocupación juvenil urbana por tramo de edad, 2006 – 2016 (tasas anuales medias)	27
Cuadro 5 Perú: Población juvenil (15 a 29 años) por condición de actividad 2009 y 2014 (Absoluto y porcentajes).....	28
Cuadro 6 Perú: Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de la población ocupada urbana, según edades, 2004-2014.....	30
Cuadro 7 Perú: PEA ocupada juvenil y adulta según aspecto económico, 2014 (porcentajes)	33
Cuadro 8 Perú Urbano: Tasa de Sindicalización por rango de edad y condición de asalariado e independiente, 2005-2015 (porcentajes)	38
Cuadro 9 Perú: Población de 15 a 29 años de edad, por grupo de edad, según participación en algún grupo o asociación, 2011	74
Cuadro 10 Perú: Población de 15 a 29 años de edad que no participó en algún grupo o asociación, por motivo por el que no participó, según sexo y grupo de edad, 2011	75
Cuadro 11: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Edad, 2015 (valores absolutos y porcentajes)	92
Cuadro 12: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Edad.....	93
Cuadro 13: Prueba Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Edad	93
Cuadro 14: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Edad	94
Cuadro 15: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Sexo, 2015 (valores absolutos y porcentajes)	95
Cuadro 16: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Sexo	96
Cuadro 17: Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Sexo	96
Cuadro 18: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Sexo.....	97
Cuadro 19: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Nivel Educativo, 2015 (valores absolutos y porcentajes)	99

Cuadro 20: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Nivel Educativo.....	100
Cuadro 21: Prueba Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Nivel Educativo	101
Cuadro 22: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Nivel Educativo	102
Cuadro 23: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Tipo de Contrato. ENAHO, 2015 (valores absolutos y porcentajes)	103
Cuadro 24: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Tipo de Contrato	104
Cuadro 25: Prueba Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Tipo de Contrato	104
Cuadro 26: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Tipo de Contrato	105
Cuadro 27: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Tamaño de Empresa, 2015 (valores absolutos y porcentajes)	107
Cuadro 28: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Tamaño de Empresa.....	108
Cuadro 29: Prueba Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Tamaño de Empresa	109
Cuadro 30: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Tamaño de Empresa	110
Cuadro 31: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Sector Económico. ENAHO, 2015 (valores absolutos y porcentajes).....	111
Cuadro 32: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Sector Económico.....	112
Cuadro 33: Prueba Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Sector Económico	112
Cuadro 34: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Sector Económico	113
Cuadro 35: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Nivel de Ingreso, 2015 (valores absolutos y porcentajes)	115
Cuadro 36: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Nivel de Ingreso.....	116
Cuadro 37: Prueba Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Nivel de Ingreso	117
Cuadro 38: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Nivel de Ingreso	117
Cuadro 39: Perú Urbano. Factores Vinculados a las Características de la Persona y de la Condición de Empleo como Determinantes de la Sindicalización, 2015.	119

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Latinoamérica, Incidencia de la pobreza, según jóvenes y adultos, 2004-2014 (porcentajes).....	25
Gráfico 2 Perú: Ingreso laboral real promedio mensual de la PEA ocupada juvenil (15 a 29 años) y adulta (30 a 65 años), 2009-2014 (Soles de 2014)	29
Gráfico 3 Perú: Ingreso laboral real mensual de la PEA ocupada juvenil (15 a 29 años) por nivel educativo alcanzado, 2009-2014 (Soles de 2014).....	30
Gráfico 4 Perú: Población juvenil (15 a 29 años) por condición de estudio y trabajo, 2009-2014 (Porcentaje).....	31
Gráfico 5 Perú: Condición de estudio y trabajo en población juvenil (15 a 29 años) según grupo de edad, 2014 (Porcentajes).....	32
Gráfico 6 Perú, Distribución de la PEA Ocupada Asalariada por gradación del índice de trabajo decente por edad, 2014 (porcentajes).....	35
Gráfico 7 Perú, Distribución de la PEA Ocupada No Asalariada por gradación del índice de trabajo decente por edad, 2014 (porcentajes).....	36
Gráfico 8 Perú: Tasa de afiliación sindical global, 1990-2009 (porcentajes)	37
Gráfico 9 Perú: Empleo juvenil (15-29 años) formal e informal dentro y fuera del sector informal, urbano y rural, 2014 (porcentajes)	56
Gráfico 10 Perú: Tasa de empleo informal según grupo de edad, 2014 (Porcentajes)	56
Gráfico 11 Perú: Informalidad del empleo según diversas definiciones, 2004-2014 (en % ocupados).....	57
Gráfico 12 ¿Crees que existen en las organizaciones sindicales los suficientes espacios institucionales de participación? Respuesta de jóvenes de centrales sindicales afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas y diferentes federaciones internacionales, 2014...	69
Gráfico 13 ¿Qué referencia tenías de la organización sindical? Respuesta de jóvenes de centrales sindicales afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas y diferentes federaciones internacionales, 2014.....	71
Gráfico 14 ¿Por qué te incorporaste a la estructura sindical? Respuesta de jóvenes de centrales sindicales afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas y diferentes federaciones internacionales, 2014.....	72
Gráfico 15 Perú Urbano: Población de 15 a 29 años de edad, por nivel de confianza en las instituciones, según institución, 2011 (Porcentaje).....	76

INTRODUCCION

Es pertinente reconocer que durante la década de los noventa pasados, en el marco del proceso de globalización, se produjo en el Perú una reforma en la normativa laboral que llevó a flexibilizar de manera significativa las relaciones laborales existentes. El Estado deja de lado su función tuitiva, mediante un proceso de desregulación legal de derechos laborales y de los mecanismos de fiscalización de los mismos, escenario que lleva a una desprotección de los derechos laborales. Se presenta un escenario de afectación de derechos colectivos (sindicalización, negociación colectiva y huelga) que limita sustancialmente el accionar de los sindicatos, fortaleciéndose las facultades del empleador en el plano individual mediante contratos individuales de trabajo como sistema básico de vinculación laboral de trabajadores.

Por un lado, los cambios implementados permitieron ampliar la posibilidad de contratación temporal, así como recurrir a mano de obra diferenciada, otorgando a los empleadores posibilidades distintas a la contratación indefinida de acuerdo a las necesidades propias de sus negocios. Sumado a lo descrito, el fomento de la contratación indirecta vía intermediación y tercerización laboral, así como el fortalecimiento de regímenes especiales de trabajo, promovió la disminución de la tasa de afiliación sindical global en el Perú. Así, de acuerdo al MTPE (en base a Resumen de Planilla y ENAHO), en 1990 se estimaba una tasa de 21.9%, pasando a 4.4% en el 2009 (Villavicencio & Tostes, 2011, pág. 17) y a 6% en el 2014 (Villavicencio, 2015, pág. 344) en trabajadores asalariados sujetos a la actividad privada.

Al mismo tiempo, las reformas laborales desreguladoras no trajeron consigo una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores ni generaron el dinamismo esperado en el mercado laboral formal; por el contrario, se incrementó la informalidad en el país. De acuerdo a los Lineamientos de Política laboral del Sector Trabajo (RM N° 105-2011-TR), en 1990 el empleo informal representaba el 55% de la Población Económicamente Activa (PEA) en el Perú, mientras que en el 2009 equivalió al 60% (Villavicencio & Tostes, 2011, pág. 17). Esto pese a que, según datos del INEI, ha existido un descenso del empleo informal en los últimos años, pasando de una tasa de 77,2% en el 2009 a una tasa de 73,2% de la PEA Ocupada durante el 2015 (INEI, 2016, pág. 107). Es necesario considerar que la normativa peruana en materia de relaciones colectivas de trabajo, en estricto, solo alcanza a los empleos formales asalariados de la PEA Ocupada, por

lo que lo que el grueso de empleos informales fuera de este grupo sufre serias limitaciones en el ejercicio de sus derechos sindicales.

Esta situación ha afectado de manera especialmente aguda a la población joven en edad de trabajar, debido a su inclusión laboral en condiciones de precariedad y la afectación de sus derechos fundamentales en el trabajo. La participación de los jóvenes en condiciones de informalidad es significativa principalmente debido a su falta de experiencia o de capacitación adecuada. Del mismo modo, no se cuenta con mecanismos normativos efectivos para la protección de sus derechos laborales específicos, lo que se refleja en la existencia de sistemas de contratación temporal, regímenes laborales especiales y modalidades formativas de inclusión en el trabajo poco favorables para este colectivo, situación que se traduce en índices bastante bajos de participación sindical y prácticamente nulo poder de negociación colectiva para mejorar sus condiciones de empleo.

Por otro lado, la participación de los jóvenes en el sindicalismo se ve limitada también por el desconocimiento mutuo entre las organizaciones sindicales y los jóvenes. De este modo, la estructura de los sindicatos y sus mecanismos formales para incluir a los jóvenes no son lo suficientemente efectivos; al mismo tiempo, la percepción que tienen los mismos jóvenes sobre el sindicalismo y sus posibilidades para abordar sus necesidades como grupo, no les generan el interés suficiente para participar en el movimiento sindical. Hay que considerar que la participación de un individuo en un grupo va a depender de la conjunción de intereses comunes y de los beneficios que se obtienen de la pertenencia al colectivo.

En este contexto, resulta relevante estudiar la evolución del trabajo en los jóvenes en los años recientes y su participación en el sindicalismo, entendiendo que el ejercicio de los derechos colectivos es parte esencial de un Trabajo Decente, que conlleva a condiciones de empleo adecuados y al desarrollo pleno de todo ser humano. La presente investigación se vincula al análisis del trabajo decente entre los jóvenes en el Perú, definiendo como tales a personas de entre 14 y 29 años de edad, siendo el objetivo explicar los determinantes de su participación en las organizaciones sindicales, basándonos en información obtenida durante el año 2015. La investigación vincula como determinantes: la normatividad laboral peruana, la estructura de las organizaciones sindicales, la imagen sindical frente a este colectivo, y factores vinculados a las características de la persona y de las condiciones de empleo. Según datos del INEI, en el Perú en el 2015, se estima que los jóvenes entre los 15

y 29 años de edad representan al 27% (8 millones 377 personas) de la población total (INEI, 2015, pág. 1), por lo que el estudio de este grupo social es sumamente relevante.

El presente documento se organiza en cuatro capítulos. En el primer capítulo, Juventud en el Contexto del Trabajo, se aborda la relación entre juventud y trabajo decente, el impacto de la globalización y la flexibilidad laboral en las relaciones laborales, y el proceso de inserción de los jóvenes en el trabajo. En el segundo capítulo, Evolución de las Características del Empleo Juvenil en el Perú y Latinoamérica, se revisa las tendencias e índices de empleo de los jóvenes, medición del trabajo decente y tasas de sindicalización de este colectivo, programas de inclusión laboral de los jóvenes en el país, y actividades de organismos nacionales e internacionales cuya finalidad es la inclusión de los jóvenes en el sindicalismo. En el tercer capítulo, Determinantes de la Participación de los Jóvenes en las Organizaciones Sindicales en el Perú, se analiza la normativa laboral peruana y su impacto en el sindicalismo juvenil, la estructura de las organizaciones sindicales y su influencia en la sindicalización de los jóvenes, la percepción de los jóvenes en relación al sindicalismo como motivador para su sindicalización, y los factores demográficos de la persona y de su condición de empleo como determinantes de la afiliación sindical. Finalmente, en el cuarto capítulo se explica la metodología de la investigación y se presentan los resultados.

Las conclusiones y hallazgos del presente estudio permitirán tener una mejor comprensión de las condiciones de Trabajo Decente de los jóvenes en el Perú y, en específico, sobre su participación en el movimiento sindical y el ejercicio de sus derechos colectivos, siempre en un contexto de apertura al diálogo social y de consolidación de la organización de la sociedad civil en contextos democráticos. Al mismo tiempo, el análisis de esta problemática puede ser de utilidad para organismos internacionales y nacionales en la elaboración de políticas y programas de desarrollo de Trabajo Decente en el colectivo juvenil, así como para aportar conocimiento a las mismas organizaciones sindicales sobre aquellos elementos que puedan facilitar una renovación del movimiento sindical desde una perspectiva generacional.

1. CAPITULO I: JUVENTUD EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO

En esta sección, se revisan los conceptos que fundamentan el desarrollo de la estructura de la presente investigación. En este caso, el alcance de lo que se entiende por juventud y trabajo decente, la globalización y flexibilidad laboral, y el proceso de inserción de los jóvenes en el trabajo. En cada una de las secciones se plantea la implicancia de estos aspectos en el sindicalismo y el ejercicio de la libertad sindical de los jóvenes.

1.1 Juventud y trabajo decente

A continuación se desarrollan los conceptos de juventud y trabajo decente como marco de la libertad sindical.

1.1.1 Juventud

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en concordancia con la Asamblea General de las Naciones Unidas, define a la Juventud en referencia a hombres y mujeres entre los 15 y 24 años. Sin embargo, considerando que cada país tiene una definición diferente de acuerdo a características socioculturales y contextuales propias, la PNUD utiliza una definición más flexible para alinear sus programas a las realidades nacionales y locales. Esta flexibilidad permite adoptar políticas y programaciones específicas a cada país, teniendo en cuenta la naturaleza homogénea de la población joven, y además, reconociendo que diferentes grupos etarios dentro la población más joven puede tener necesidades diversas en contextos distintos, especialmente en situaciones de crisis o post crisis donde se pierden los años de infancia y juventud. De este modo, recomienda extender la definición a hombres y mujeres entre 25 y 30 años (e incluso hasta los 35 años) basándose en las características especiales de la problemática de los jóvenes que se quiera abordar, y en el proceso de autonomía que el joven adopta para pasar a la adultez (PNUD, 2014, pág. 9).

Si se quiere delimitar a la juventud en el contexto del trabajo, se ha llegado al consenso de que se refiere a personas entre 15 y 24 años. El límite inferior se define en relación al Convenio 138 de la OIT, el cual en su Artículo 2, inciso 3, indica que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a los 15 años. Hay que notar que el mismo convenio en su inciso 3, permite establecer el límite inferior en 14 años, de acuerdo a la realidad de cada

país. El límite superior de 24 años se establece en relación a que generalmente es la edad en que ya se terminó la educación secundaria y es el tránsito (en el mejor de los casos) de la educación superior, técnica o universitaria al trabajo (Verdera, 2010, pág. 1).

En estos casos, también se recomienda ampliar el rango de edad que comprende la población joven hasta los 29 años. Ello responde a dos condiciones: en primer lugar, permite un mejor manejo de políticas y la promoción de emprendimientos de este colectivo, entendiendo que la probabilidad de que una persona inicie y sostenga un pequeño negocio depende de la edad y experiencia laboral. Si se limita los programas a edades de 15 a 24 años, la población entre 15 y 17 años no podrá ejercer ciertos derechos como mayoría de edad (generalmente 18 años) para iniciar un negocio formal por cuenta propia, y por otra parte, los programas no podrán medir resultados significativos de los emprendimientos sólo hasta los 24 años (Verdera, 2010, pág. 2).

La segunda condición se sostiene en que si se busca estudiar la transición de los jóvenes de la educación superior universitaria al empleo, se debe considerar que esta se produce entre los 25 a 29 años. Es importante notar que muchos jóvenes permanecen en la educación más allá de la edad de 24 años, con la esperanza de captar más información y formación que les permita afrontar el mercado de trabajo en que se van a desenvolver (Verdera, 2010, pág. 2).

1.1.2 Trabajo decente

La primera noción de Trabajo Decente es la que plantea la OIT en 1999 (87° Conferencia Internacional del Trabajo), definiéndolo como el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social. Al mismo tiempo, se señala que el Trabajo Decente debe orientarse hacia los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, los cuales son: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y d) el fomento del diálogo social (Espinoza, 2003, pág. 4).

Una segunda noción de Trabajo Decente surgida en la OIT también en 1999, lo define como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social. Se nota que en relación a la definición anterior, se sustituye la idea de “trabajo productivo” por “trabajo de calidad”. No aparece la

referencia de ingresos adecuados, que puede entenderse bajo la idea de calidad de empleo. Tampoco aparece la figura de tripartismo y diálogo social, aunque también podría estar entendida en el respeto de los derechos de los trabajadores (Espinoza, 2003, pág. 5).

Con posterioridad, en el 2000 la OIT relaciona íntimamente a la libertad sindical con el Trabajo Decente, considerando a aquella como condición y carácter esencial de éste. Se destaca el cometido crucial de la libertad sindical y de la negociación colectiva para alcanzar el objetivo de un trabajo decente. Otros documentos de la OIT (2000) ensayan nuevas definiciones análogas. Así, por ejemplo, se dice que por Trabajo Decente se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, apareciendo nuevos conceptos relevantes, como el de seguridad que cobra cuerpo en la formulación del Trabajo Decente y los de equidad y de dignidad humana. Finalmente, otra definición formulada por la OIT es la que presenta al Trabajo Decente como el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección, y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores. En este caso destaca la reiteración de la idea de seguridad en el trabajo y la ratificación de la necesidad de participación de los involucrados (Espinoza, 2003, pág. 5).

En la declaración del OIT del 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa se plantea la inseparabilidad e interdependencia de cuatro componentes en el concepto de Trabajo Decente: Derecho de los trabajadores, empleo, protección social y diálogo social (OIT, 2011, pág. 14). En la Tabla 1 se detalla las características principales de estos componentes:

Tabla 1: Componentes del Concepto de Trabajo Decente

Componentes	Descripción
Derecho de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Garantiza los derechos de todos los trabajadores, en particular de los más precarizados. • Se define los derechos y principios fundamentales en el trabajo como derechos humanos, están contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. • Los derechos fundamentales del trabajo enfatizan la eliminación del trabajo forzoso y la discriminación en materia de empleo y ocupación, la abolición del trabajo infantil, y el respeto de la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva. • En términos más específicos consolida los derechos a las ocho horas de trabajo, los descansos que fijan las leyes, las regulaciones para las tareas insalubres, la libertad de asociación, entre otros.
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo es tener una ocupación productiva que permita satisfacer necesidades, expectativas y oportunidades de formación. • Orienta a los Estados a generar políticas públicas que garanticen el ejercicio pleno de estos derechos. • Orientado a: a) trabajo para todas las personas que busquen empleo; b) dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) habrá libertad para escoger empleo y cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga, y podrá utilizar en tal empleo esa formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social (Convenio 181 de la OIT).
Protección social	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores y las trabajadoras deben tener condiciones de empleo seguras, adecuado acceso a los servicios de salud, y posibilidad de disfrutar del tiempo libre. Dicha protección deberá contemplar una retribución justa (mediante un seguro de desempleo) en caso de pérdida de ocupación, o reducción de la jornada laboral. • Se refuerza con el Convenio Nº 102 sobre Norma Mínima de Seguridad Social, Convenio Nº 128 sobre Prestaciones de Salud, Convenio Nº 130 sobre Asistencia Médica y Prestaciones de Enfermedad, Convenio Nº 168 Fomento Del Empleo Y Protección Contra El Desempleo, Convenio Nº 121 sobre Prestaciones En Caso De Accidentes y Convenio Nº 103 sobre Protección A La Maternidad.
Dialogo social	<ul style="list-style-type: none"> • El diálogo social es condición indispensable para la promoción del Trabajo Decente: sin la participación efectiva de quienes representan a los trabajadores y las trabajadoras en las decisiones acerca de las condiciones económicas, laborales y sociales del mercado laboral, difícilmente se puedan abordar el resto de los objetivos del Trabajo Decente. • El diálogo social es una herramienta fundamental de la acción sindical que se constituye en la premisa para alcanzar los derechos laborales. • Se fomenta la participación de las organizaciones empresarias y de trabajadores como condición para incrementar la productividad y evitar conflictos. Las negociaciones colectivas son una práctica habitual y una prueba elocuente de la vitalidad que alcanza el diálogo entre representantes de organizaciones sindicales y empresarios. • Se refuerza con el Convenio Nº 144 sobre Consulta Tripartita, la Resolución del 2002 relativa al Tripartismo Y Diálogo Social, y el Convenio 154 sobre Negociación Colectiva.

Fuente: Elaboración propia en base a [Trabajo decente para una vida digna](#) (págs. 13-17), OIT, 2011.

Actualmente, en el 2016 la OIT define al Trabajo Decente como:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, **libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas**, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2016, pág. 1).

La definición anterior va alineada a la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, que fue promovida y acordada en la ONU en septiembre de 2015 por sus Estados miembros. En dicha agenda, el concepto del Trabajo Decente para todos está presente en el Objetivo N° 8, el cual plantea “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. De acuerdo a la OIT, la Agenda para el Desarrollo se alinea a los cuatro principios clave del Trabajo Decente: empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social (OIT, 2016, pág. 1).

A continuación, en la Tabla 2, se detalla las metas del Objetivo N° 8 de Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”:

Tabla 2: Objetivo N°8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Meta	Detalle
1	Mantener el crecimiento económico <i>per capita</i> de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.
2	Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.
3	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.
4	Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.
5	De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
6	De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
7	Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
8	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
9	De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
10	Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.
11	Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.
12	De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Fuente: Elaboración propia en base a [Agenda 2030 para el desarrollo sostenible](#) (págs. 22-23), ONU, 2015.

Cabe resaltar que en la mencionada Agenda para el 2030 no se hace una referencia específica a la libertad sindical, pero se puede entender que está contenida en el Objetivo 5, cuando se expresa “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres”. En contraste, sí se muestra una orientación especial al desarrollo del Trabajo Juvenil, especialmente en el Objetivo 6, cuando se dice “reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación”. En este aspecto la OIT subraya que: “A nivel mundial, más de 73 millones de jóvenes (entre 15 y 24 años) estaban buscando trabajo en 2014. La proporción mundial de jóvenes que no trabajan, no cursan estudios ni reciben formación es de más de uno cada cinco. Además, más de una tercera parte de los jóvenes empleados en el mundo en desarrollo vivía con menos de 2 dólares al día en 2013” (OIT, 2016 c, pág. 11).

Dado este escenario, es un reto crucial para las organizaciones sindicales de América Latina y el Perú tener una participación activa en el impulso del Trabajo Decente, de tal forma que no pierdan vigencia y se mantengan como actores principales de esta problemática, en especial con la población joven.

1.2 Globalización y flexibilidad laboral

En esta parte se describe dos procesos: globalización y flexibilidad laboral, en el marco de la sindicalización juvenil.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, en su acepción económica, se entiende por Globalización: “Proceso por el que las economías y mercados, con el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, adquieren una dimensión mundial, de modo que dependen cada vez más de los mercados externos y menos de la acción reguladora de los gobiernos” (Real Academia Española, 2006, pág. 1).

A nivel internacional, en un contexto donde existe una mayor influencia del mercado y menor control de los gobiernos, la globalización económica ha producido tanto profundos cambios en las relaciones laborales como el agravamiento de los desequilibrios de poder preexistentes. La composición del empleo y las formas de organizar la producción han variado, y la fisonomía y dimensiones de las empresas se vuelven cada vez menos claras. Gran parte de estas transformaciones no han significado una mejora ni para los trabajadores ni para la sociedad en su conjunto. La globalización económica ha generado exclusión, ha incrementado la pobreza extrema, la desigualdad y el deterioro ambiental, así como ha incidido negativamente en la situación del empleo y en los derechos de los trabajadores. Particularmente en Latinoamérica, la globalización económica viene generando empleo precario y los niveles de cumplimiento de las normas laborales disminuyen. La globalización ha liberado al capital de muchas restricciones, pero a la vez ha impuesto nuevas cargas y presiones para los trabajadores y sus organizaciones (Balbín, 2009, págs. 25-26).

Este panorama ha resultado especialmente adverso para el ejercicio de la libertad sindical y para el sindicalismo en sí. En la Tabla 3, se detalla los aspectos centrales de estos cambios:

Tabla 3: América Latina, Implicancia de la Globalización y Flexibilización Laboral en el Movimiento Sindical

	Características
1	Reducción de sus niveles de protección laboral, lo que ha permitido a las empresas disponer más fácilmente de trabajadores con menos derechos.
2	Debilitamiento de los mecanismos de tutela de la libertad sindical por parte del Estado. Inacción respecto a la negociación colectiva y la agudización de una visión patológica de la huelga y la protesta laboral y ciudadana.
3	Generación de diversas formas de empleo precario (informal, encubierto, temporal o en régimen de subcontratación) que afecta la afiliación y la potencia de la acción sindical.
4	Impulso y difusión, por parte de algunos organismos del sistema financiero internacional, de una visión de la competitividad y el desarrollo, que considera a la organización sindical como un obstáculo al crecimiento económico.
5	Violaciones al derecho de libertad sindical y las restricciones al sindicalismo libre. La OIT señala que Latinoamérica encabeza el número de quejas presentadas a la OIT por violación de la libertad sindical en el mundo.
8	Los capitales se concentran en pocas manos, pero fluyen y se articulan con extrema facilidad, permitiendo que el poder económico de las multinacionales desafíe el poder regulador de los Estados.
7	El predominio de una cultura democrática deficiente, en el contexto de la globalización, circunscribe la participación de los ciudadanos a procesos políticos, pero lo limita severamente en el ámbito social y económico. La libertad sindical y el sindicalismo no suelen contar con la aceptación estatal y empresarial necesarios.

Fuente: Elaboración propia en base a [La importancia de la libertad sindical en las Américas](#) (págs. 26-28), Balbín, 2009.

El movimiento sindical latinoamericano no siempre ha podido afrontar con el éxito deseado los retos planteados por el nuevo escenario globalizado; a esto se suma su existencia en regímenes autoritarios o gobiernos que ejecutan prácticas neoliberales y actos antisindicales. Las doctrinas neoliberales se mantienen a la ofensiva a pesar de la crisis global que han generado. Su impacto se deja sentir en la alarmante desigualdad persistente en la región, en los niveles de pobreza extrema que subsisten en nuestros países, en las tasas de desempleo y subempleo que resultan de su lógica de predominio absoluto del mercado, y en la grave situación de desprotección que afecta, sobre todo, a trabajadores jóvenes, trabajadoras mujeres y otros colectivos especialmente vulnerables (Balbín, 2009, págs. 36-37).

En cuanto al proceso de flexibilización que impulsa la globalización económica, en líneas generales, se sostiene que surge como una necesidad de afrontar estructuras rígidas y legislaciones absolutas que limitaban la adaptación de las relaciones laborales al nuevo contexto de apertura al mercado internacional. Es posible distinguir dos orientaciones cuando se aborda la flexibilidad laboral:

Una primera perspectiva le atribuye efectos beneficiosos como mecanismo de impulso para la adaptación empresarial. En este sentido, la supresión de normas que generan rigidez en el trabajo asalariado facilita el rápido movimiento de las empresas para

ganar y sobrevivir. Bajo esta premisa se entiende que la sola existencia de normas supone un obstáculo para la utilización empresarial del recurso humano, atribuyéndole la creación de costos sociales que inhiben la contratación laboral. Así, la protección legal perjudica a los trabajadores, impidiendo su inclusión en el nivel de salarios y en las condiciones económicas que plantea el mercado de trabajo. Esta opción flexibilizadora conduce a la ideología de la desregulación, que predica la pérdida de derechos laborales y sociales para facilitar la eficiencia económica, como única forma posible de obtener el máximo bienestar social (López, 2002, págs. 2-3).

La segunda forma de entender la flexibilización sostiene que las rigideces que padecen las empresas son de diversa índole y que requieren de varios remedios. Esta postura se orienta a sopesar los efectos y eficacia de las normas, y no a su cantidad o complejidad, para determinar en qué grado ayudan o dificultan el desempeño empresarial. Se entiende que son múltiples las circunstancias que demandan dinamismo a las empresas, en este sentido, lo que hace a una norma disfuncional para la operatividad empresarial es que no permite adaptaciones a las circunstancias por las que atraviese la misma. No se trata de eliminar normas, sino de permitir que ellas operen, adaptándose a ciertas circunstancias que son determinantes para el éxito y supervivencia empresarial. Las normas, entonces, deberán ser comprensivas con las necesidades de adaptación, pero no por ello, prestarse a la eliminación indiscriminada de derechos (López, 2002, págs. 2-3).

En sí la flexibilidad laboral hace referencia a la capacidad de las empresas de ajustar el nivel de empleo y la oportunidad de contratación a cambios en la demanda, variar el nivel de los salarios de acuerdo a la productividad y capacidad de pago, y reasignar a los trabajadores en diferentes tareas para adaptarse a cambios en la demanda. De este modo, se hace referencia a la facilidad de ajuste de cantidad, remuneración y asignación del trabajo, e indirectamente hace referencia a regulaciones legales e institucionales que limitan estos ajustes (Cruces & Ham, 2010, pág. 11).

En el caso peruano, el proceso de flexibilización laboral aplicado en los noventa se sustentó con el objetivo específico de generación de mayor empleo, como lo dicta la norma más importante que dio inicio a este proceso, la “Ley de Fomento al Empleo” (1991). Sin embargo, en verificaciones cuantitativas se muestra que la referida ley no logró lo esperado. En 1991 la tasa de desempleo abierto era de 5.9% y en 1995 fue de 7.2%. Del mismo modo, la precariedad laboral se incrementó, así se encuentra que el trabajo informal pasó de 52.7% en 1991 a 59.2% en el 2000. Es decir, tras la reforma laboral no solamente se

incrementó el desempleo abierto, sino que además aumentó el trabajo precario (Vidal, 2012, pág. 10).

En el escenario sindical peruano, una de las consecuencias (o uno de los objetivos según algunos autores) de la flexibilización laboral fue la desarticulación del movimiento sindical y limitar la función equilibradora y redistributiva de la negociación colectiva, además de la huelga. Esto por el uso intensivo de la contratación temporal, jornadas extensas de trabajo y la facilitación del despido, los cuales determinaron una baja en la afiliación sindical y la actuación de las organizaciones sindicales (Vidal, 2012, pág. 17).

En la Tabla 4 se detallan las principales implicancias de la flexibilidad laboral en el movimiento sindical peruano:

Tabla 4: Perú, Implicancia de la Globalización y Flexibilización Laboral en el Movimiento Sindical

	Características
1	Limitaciones al derecho de constitución de organizaciones sindicales.
2	Regulación detallada de funciones, obligaciones y prohibiciones de los sindicatos, orientada a reconducir la actividad sindical a la regulación de los términos del intercambio de trabajo por salario en la empresa, sancionando la acción sindical de corte político.
3	Control estatal del sindicato por vía de un registro administrativo de las organizaciones y de sus juntas directivas.
4	Diseño de un sistema limitado -sustantivo y procesal- de protección de la libertad sindical.
5	Implantación de un modelo tradicional y restrictivo del derecho de huelga que sujeta su ejercicio a un doble control administrativo.
6	La restricción por ley del nivel de empresa para las negociaciones colectivas.

Fuente: Elaboración propia en base a Flexibilidad laboral en el Perú y reformas de protección asociadas: Un balance tras 20 años (págs. 17-18), Vidal, 2012.

1.3 La inserción de los jóvenes en el trabajo

En este apartado se revisará el marco normativo para el trabajo de los jóvenes en Latinoamérica (a nivel de convenios internacionales, constituciones y legislación ordinaria), los programas de inclusión de este colectivo en el ámbito laboral, y las condiciones mismas de esta inserción y su impacto en la sindicalización en la región.

1.3.1 Normativa internacional para los jóvenes en el trabajo

Fuera del ámbito de la OIT, a nivel global, no existe una convención o tratado que se refiera específicamente al joven en el trabajo. En diversos convenios a nivel internacional el reconocimiento y desarrollo legal del trabajo juvenil se centra en la protección del desarrollo humano del menor, su derecho a la educación y la necesidad de una edad

mínima. El trabajo permitido se garantiza en condiciones de igualdad para todos. Los textos se apoyan en el concepto “edad mínima”, impidiendo que cualquiera que sea la edad del trabajador, éste tenga derechos diferentes o se vea afectado por reglas distintas que puedan provocar discriminación (Vega, 2007, págs. 5-6).

A continuación, en la Tabla 5, se detallan los principales convenios internacionales que abordan a los jóvenes:

Tabla 5: Convenios Internacionales en Relación a los Jóvenes

Convenio	Características
Convención sobre derechos del niño (ONU, 1990)	Artículo 1 , se entiende por niño todo ser humano menor de 18 años de edad, salvo que en virtud de la ley que le sea aplicable haya alcanzado antes la mayoría de edad. Artículo 32 , establece reglas que afectan el desarrollo de una eventual relación laboral del joven (protección de la educación, salud, desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social). Se plantea: a) Fijar una edad o edades mínimas para trabajar. b) Disponer de reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo. c) Estipular las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966)	Artículo 10 , recomienda adoptar medidas (sin discriminación) de protección y asistencia a los niños y adolescentes, que eviten la explotación, perjuicio contra la moral y la salud, y los límites de edad fuera de los cuales quede prohibido el trabajo infantil.
Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948)	Artículo 26 , instituye derecho a la protección de la infancia a través de la educación. Artículo 22 , establece la seguridad social y el trabajo como un derecho para todos.
Convención Americana de Derechos Humanos (OEA, 1978)	Recoge un catálogo de derechos fundamentales entre los que se incluye: Protección de la infancia y la educación. Prohibición de la esclavitud y la servidumbre. Libertad de asociación.
Protocolo de San Salvador (OEA, 1988)	Artículo 13 , reconoce el derecho a la educación, resaltando que la enseñanza primaria debe ser obligatoria y gratuita, lo que indica la necesidad de establecer una edad mínima y evitar el trabajo infantil. Artículo 16 , garantiza el derecho a la niñez digna.

Fuente: Elaboración propia en base a [Legislación Laboral. ¿incentivo para el empleo juvenil?](#) (págs. 5-6), Vega, 2007.

A nivel Iberoamérica se tiene La Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes (2005), la cual sí cuenta con artículos específicos relativos al trabajo de los jóvenes. En la Tabla 6 se muestran los aspectos más saltantes:

**Tabla 6: Convención Iberoamericana de los Derechos de los Jóvenes:
Artículos Referidos al Trabajo Juvenil**

Artículo	Detalle
Artículo 26. Derecho al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes tienen derecho al trabajo y a una protección especial del mismo. • Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas necesarias para generar las condiciones que permitan a los jóvenes capacitarse para acceder o crear opciones de empleo. • Los Estados parte adoptarán las políticas y medidas legislativas necesarias que fomenten el estímulo a las empresas para promover actividades de inserción y calificación de jóvenes en el trabajo.
Artículo 27. Derecho a las condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes tienen derecho a la igualdad de oportunidades y trato en lo relativo a la inserción, remuneración, promoción y condiciones en el trabajo, a que existan programas que promuevan el primer empleo, la capacitación laboral y que se atienda de manera especial a los jóvenes temporalmente desempleados. • Los Estados parte reconocen que los jóvenes trabajadores deben gozar de iguales derechos laborales y sindicales a los reconocidos a todos los trabajadores. • Los Estados Parte reconocen el derecho de los jóvenes a estar protegidos contra la explotación económica y contra todo trabajo que ponga en peligro la salud, la educación y el desarrollo físico y psicológico.
Artículo 28. Derecho a la protección social	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes tienen derecho a la protección social frente a situaciones de enfermedad, accidente laboral, invalidez, viudez y orfandad y todas aquellas situaciones de falta o de disminución de medios de subsistencia o de capacidad para el trabajo. • Los Estados parte adoptarán las medidas necesarias para alcanzar la plena efectividad de este derecho.
Artículo 29. Derecho a la formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes tienen derecho al acceso no discriminatorio a la formación profesional y técnica inicial, continua, pertinente y de calidad, que permita su incorporación al trabajo. • Los Estados parte adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar el acceso no discriminatorio a la formación profesional y técnica, formal y no formal, reconociendo su cualificación profesional y técnica para favorecer la incorporación de los jóvenes capacitados al empleo. • Los Estados parte se comprometen a impulsar políticas públicas con su adecuado financiamiento para la capacitación de los jóvenes que sufren de alguna discapacidad con el fin de que puedan incorporarse al empleo.

Fuente: Elaboración propia en base a [Trabajo decente y juventud en América Latina](#) (págs. 110-111), OIT, 2010

Por su parte, la OIT a través de los años ha desarrollado e impulsado diversos Convenios y Recomendaciones que guardan relación directa e indirecta con los jóvenes. Estas normas forman parte de la normativa internacional en materia de derechos humanos y también de los ordenamientos jurídicos nacionales cuando los Estados se adhieren a ellas (OIT, 2010, pág. 47). En la Tabla 7 se detallan los documentos más saltantes al respecto:

Tabla 7: Convenios y Recomendaciones de la OIT Referidos a los Jóvenes

Convenios y Recomendaciones	Detalle
Convenio N° 122 sobre política de empleo, así como la Recomendación homónima (1964)	Contienen disposiciones relativas al deber de formular políticas activas que fomenten el pleno empleo, productivo y libremente elegido, instando a los Estados firmantes a adoptar medidas para ayudar a los trabajadores, incluidos los jóvenes y personas que se incorporan a la fuerza de trabajo a encontrar un empleo adecuado.
Recomendación N° 169 sobre la política de empleo (1984)	Se insta a tomar medidas relativas a crear: el acceso general a la educación; un sistema de formación vinculado tanto al sistema educativo como al mundo del trabajo; servicios de orientación laboral; programas de creación de empleos; programas de empleos independientes y de cooperativas de trabajadores, etc.
Convenio N° 111 sobre Discriminación empleo y ocupación, y su Recomendación (1958)	Señalan la obligación de los Estados Miembros de implementar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Abriendo la posibilidad de aplicar medidas especiales que atiendan las necesidades de personas que, por razones de sexo, edad, invalidez y otras, requieran asistencia especial.
Recomendación N° 136 sobre los programas especiales para los jóvenes (1970)	Insta a la formulación de programas, que deberán ser parte tanto de los planes de desarrollo de recursos humanos con objetivos de empleo pleno y productivo, como de los programas regulares de educación y formación.
Convenio N° 88 sobre el servicio de empleo y la Recomendación N° 83 sobre el servicio empleo (1948)	Además de determinar las funciones y criterios mínimos de organización en esta materia, se establece que se deberán tomar y perfeccionar medidas especiales para los menores en el campo de los servicios del empleo y de la orientación profesional.
Recomendación N° 87 sobre la orientación profesional (1949)	Destaca la conveniencia de poner a disposición de quienes los necesiten, medios públicos de orientación profesional, con disposiciones especiales a favor de los menores, comprendidos los escolares, que necesiten consejos sobre su ingreso en una ocupación o futura carrera profesional.
Convenio N° 142 sobre desarrollo de los recursos humanos y la Recomendación N° 150 homónima (1975).	Insta a establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto para los jóvenes como para los adultos. Se establece la conveniencia de desarrollar políticas y programas en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores.
Recomendación N° 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004)	Reafirma el papel de la educación, la formación y el aprendizaje permanentes. Las políticas desarrolladas por los Estados deberían atender objetivos económicos y sociales, aumentando la empleabilidad de las personas, en condiciones de igualdad de oportunidades y teniendo en cuenta la competitividad, la productividad, la innovación y el crecimiento económico. El diálogo social y la negociación colectiva en torno de la formación son las bases sobre las cuales deben construirse los marcos nacionales.
Recomendación 2012 OIT, "La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción"	La Resolución propone un conjunto de medidas probadas y comprobadas en cinco áreas: políticas macroeconómicas, empleabilidad, políticas del mercado laboral, desarrollo de la capacidad empresarial de los jóvenes y derechos. Destaca la necesidad de equilibrio, coherencia y complementariedad entre las medidas políticas.

Fuente: Elaboración propia en base a Trabajo Decente y Juventud en América Latina. Avances y propuestas (págs. 48-50), OIT, 2010 b; y La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción (págs. 4-5), OIT, 2012

Se observa que los convenios y recomendaciones de la OIT, además de brindar parámetros de protección especial a los jóvenes, educación y aprendizaje en el trabajo, e inclusión en el empleo en igualdad de oportunidades, aborda el aspecto del diálogo social y la negociación colectiva como aspectos básicos en la formación de los jóvenes.

Por otra parte, al revisar las constituciones nacionales en Latinoamérica, se encuentra que establecen lineamientos específicos en función de los jóvenes, sin embargo, no dejan de ser regulaciones centradas en la educación y dejan a un margen el tema del empleo y la incorporación del joven a la vida activa como un hecho fundamental para el interés general, al no consagrarlo al más alto nivel legal (Vega, 2007, págs. 6-8).

En la Tabla 8 se detalla las características más saltantes al respecto:

Tabla 8: Aspectos que Contempla la Normativa Constitucional en Latinoamérica en relación a los Jóvenes

	Características
1.	Incorporan los derechos fundamentales en el trabajo, haciendo de la persona un tema central, incluyendo temas relacionados con menores.
2.	Establecen principios generales que permiten que la legislación ordinaria pueda establecer un cuerpo jurídico específico al colectivo juvenil.
3.	La mayoría de edad y el goce pleno de la capacidad de obrar en las esferas civiles y políticas es los 18 años (en Cuba y Nicaragua es otorgada a los 16 años).
4.	Se incluyen disposiciones sobre los adolescentes y jóvenes menores de 18 años, referidas a la protección del ámbito familiar, los derechos a la vida, la alimentación, la salud, la educación, la integridad física, el ocio recreativo, entre otros.
5.	Otorgan a la educación una importancia primordial, como un derecho básico de la persona y como obligación del Estado para prestar el servicio educativo de manera principal.
6.	Establecen reglas sobre edad mínima y menores que trabajan. Pretende evitar trabajos nocturnos peligrosos, insalubres o que afecten a los menores del goce de otros derechos, como la educación.
7.	Existen algunas constituciones que se refieren al joven y lo individualizan como sujetos de derechos y deberes, estableciendo regulaciones específicas.
8.	Existe una tendencia de calificar a los jóvenes entre 20 y 24 años dentro de normas que promocionan la enseñanza superior, tanto universitaria, como técnica, que vinculan la educación y el empleo.
9.	No figura, salvo en Paraguay, aspectos concretos sobre empleo juvenil, lo que implica un vacío sobre la obligación del Estado de promover y crear condiciones favorables para la generación de empleo a favor de este grupo.

Fuente: Elaboración propia en base a [Legislación Laboral, ¿incentivo para el empleo juvenil?](#) (págs. 6-7), Vega, 2007.

En cuanto a la legislación infraconstitucional u ordinaria en materia de jóvenes en Latinoamérica, esta es fragmentada, dispersa y no se adecúa a un cuerpo coherente y a una meta fija. Por lo general, los países tienen leyes generales de educación, de regulación del trabajo, de la salud, referidas a la seguridad o a la participación electoral. El empleo juvenil no es un concepto globalmente tratado, que observe de forma detallada sus necesidades y peculiaridades, sino que se articula en torno a necesidades coyunturales más ligadas al empleo que al desarrollo de una población laboral específica (Vega, 2007, págs. 8-13).

En la Tabla 9 se muestra las condiciones generales de la legislación nacional en Latinoamérica:

Tabla 9: Aspectos que Contempla la Normativa Infra Constitucional Latinoamericana en relación a los Jóvenes

	Características
1.	Quince países poseen Código de Niño y Adolescente, que reconocen a los menores de 18 años como sujetos de derecho. Como consecuencia, se ha establecido el principio de edad mínima de admisión al empleo y la protección jurídica a los menores que trabajan.
2.	Los beneficios del reconocimiento de derechos y mecanismos de protección alcanzan a los jóvenes menores de 18 años. No hay la misma amplitud legislativa para los jóvenes mayores hasta los 24 años (a excepción de Colombia, Honduras y Venezuela).
3.	Abundan normas que se refieren a programas juveniles de diversa índole (formación y prácticas profesionales). Algunos países ofrecen programas especiales de calificación laboral, que al no ser creados por ley, son temporales y requieren de ayuda internacional o de la empresa privada.
4.	La mayoría de las Ministerios de Trabajo, con el apoyo de distintas entidades sociales y ONG's, han puesto en marcha políticas activas de formación y empleo dirigidos a grupos vulnerables (jóvenes provenientes de hogares marginales, mujeres jóvenes, jóvenes rurales, jóvenes desocupados, etc.). Algunos países fomentan el espíritu empresarial.
5.	Faltan definiciones claras y precisas que identifiquen y distingan al grupo joven y adolescente. Las que existen se limitan a establecer edades mínimas y/o máximas para recibir formación en los centros o instituciones educativas, para adquirir capacitación en empresas o para suscribir contratos de aprendizaje.
6.	Existen reglas relacionadas con la capacidad de suscribir un contrato de trabajo para los menores de 18 años, con la asistencia de padres o tutores y, en algún caso, normando a la empresa aspectos como goce de salario y ejercicio de libertad sindical.
7.	Existe una tendencia a regular normas de primer empleo o empleo joven, con la inclusión de beneficios e incentivos a la contratación (Brasil, Chile, Paraguay, México). Se fijan parámetros como: tiempo de contratación, edades mínimas o máximas, obligaciones mínimas para ambas partes, cláusulas obligatorias en contratos, protección social, sueldos diferenciales, causales de rescisión contractual, indemnizaciones por ceses, obligación de extensión de certificados, obligatoriedad de registros.
8.	La legislación no es suficientemente conocida ni despierta el interés de las empresas. Los incentivos propuestos no son coherentes ni revisten atractivos. Si bien la mayoría de los contratos promulgados otorgan a los jóvenes cierta protección social, en algunos países esta se reduce al máximo o se elimina por la propia norma.
9.	Parece que el interés gubernamental se ve más centrado en acciones contra el trabajo infantil, considerado como una condición a abolir.

Fuente: Elaboración propia en base a [Legislación Laboral, ¿incentivo para el empleo juvenil?](#) (págs. 8-13), Vega, 2007.

1.3.2 Programas de inclusión de los jóvenes en el trabajo

A nivel Latinoamérica los programas de primer empleo son muy variados en su concepción, diseño, implementación y cobertura, y presentan características propias dependiendo del país en que se implementan. En líneas generales, se encuentra contratos de formación donde se desarrollan labores formativas dentro de una empresa; programas de capacitación laboral para jóvenes en situación de vulnerabilidad y poca o nula experiencia laboral; programas de subsidio al empleo que promueven la contratación juvenil mediante el otorgamiento de subsidios; y regímenes especiales para la contratación de jóvenes con poca o nula experiencia formal mediante subsidios salariales. En la Tabla 10 se muestran las modalidades de Primer Empleo que se vienen desarrollando en la región:

Tabla 10: Iniciativas de Primer Empleo Juvenil en Latinoamérica

Tipo de Iniciativa	Detalle
Contratos de Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos especiales para promover la formación laboral. No establecen relación laboral con la empresa cuando son parte de un proceso formativo con un centro de formación. • Se enfatiza el carácter formativo de las tareas que desempeña el joven. • En algunos países se obliga a las empresas a contratar una cuota mínima de aprendices (Brasil, Colombia, Paraguay) mientras que en otros la contratación de aprendices es voluntaria (México, Perú). • Algunas iniciativas recientes consideran subsidios salariales para las empresas que contratan aprendices (Paraguay, Uruguay).
Programas de Capacitación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Por lo general dependen de los Ministerios de Trabajo. • Programas focalizados en población juvenil en situación de vulnerabilidad con poca o nula experiencia laboral y limitadas competencias laborales. • Ofrecen capacitación técnica de 3 a 6 meses. La capacitación se realiza en el aula o en las empresas. • Enfatizan el rol de la demanda de competencias del sector productivo. • Nuevas iniciativas enfatizan el desarrollo de habilidades blandas y competencias para la vida. También se introducen componentes asociados al emprendimiento.
Programas de Subsidios al Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Promueven el empleo juvenil a través de subsidios a la contratación. • Usualmente el subsidio se orienta a las empresas (Brasil, México, Panamá), pero en algunos casos los jóvenes también reciben subsidios (Chile). • Los subsidios pueden cubrir parte del salario (Brasil, Chile, Panamá) o las cotizaciones a la seguridad social u otros aportes que debe realizar la empresa (Colombia, Chile, México). • En algunos programas (“Primer Empleo” de México y “40,000 primeros empleos” de Colombia) el subsidio se entrega con rezago para promover la duración del empleo.
Regímenes Especiales para Jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> • En Paraguay y Uruguay se sanciona en 2013 la nueva legislación que introduce modalidades especiales de contratación de trabajadores jóvenes. En particular, introducen los contratos de primera experiencia laboral formal, comprenden a jóvenes con escasa o nula experiencia de trabajo formal y consideran subsidios salariales para promover la contratación de trabajadores jóvenes. • Iniciativas similares no prosperaron, por falta de consenso previo con los interlocutores sociales, en Perú, Nicaragua y República Dominicana.

Fuente: Elaboración propia en base a [¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de primer empleo en América Latina?](#) (págs. 11-13), OIT, 2015.

En relación a la efectividad de los programas de inserción laboral para los jóvenes, se tiene un estudio realizado en el 2012 por el Banco Interamericano de Desarrollo considerando a programas de República Dominicana, Perú, Colombia, Panamá, México y Honduras, donde se encontró que existen vacíos en el conocimiento de estos programas, dada la baja frecuencia con la que se implementan evaluaciones de impacto rigurosas y el desarrollo de análisis en profundidad sobre los factores que inciden en el éxito de los programas (González-Velosa , Ripani, & Rosas-Shady, 2012, pág. 49).

En el mencionado estudio se identificó que es necesario definir claramente las características de la población objetivo de los programas, esto considerando que el nivel de vulnerabilidad de los mismos puede ser diferente, y por tanto los jóvenes con cierta experiencia laboral o capacitación al usar los programas tienen mayor oportunidad de

inserción laboral, mientras que para quienes no tienen estas características, el esfuerzo de los programas resulta insuficiente. Por otro lado, es conveniente que los centros de capacitación tengan vínculos con las empresas privadas y que conozcan la necesidad de estas, de este modo la formación no se vuelve un fin en sí mismo, sino un medio para lograr la inclusión en el trabajo. Al mismo tiempo, parecería que la formación en habilidades técnicas resulta más provechosa cuando se realiza al interior de una firma, y no sólo en un aula. Complementariamente se sostiene que, para incrementar las oportunidades de inserción es esencial que estos programas cuenten con una plataforma que permita a los jóvenes acceder a información sistemática sobre la demanda de empleo (González-Velosa , Ripani, & Rosas-Shady, 2012, págs. 50-52).

Finalmente, se plantea que estos programas tienen una cobertura bastante inferior a la población objetivo y sus posibilidades de ampliación sin duda están limitadas por la disponibilidad de vacantes, lo que pone en el debate el hecho de que estos programas no estén orientados hacia la generación de nuevos empleos. De ahí que sea importante, en primer lugar, complementar estos programas con políticas que promuevan la generación de empleo, como la reducción en los costos para la contratación de jóvenes. En segundo lugar, es importante considerar la focalización de estos programas en áreas con suficiente desarrollo económico. En regiones deprimidas con mercados laborales saturados es necesario implementar estrategias más ambiciosas dirigidas a la generación de empleo (González-Velosa , Ripani, & Rosas-Shady, 2012, pág. 52).

En otro estudio realizado en el 2015 por la OIT y la ASDI (Asociación Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo) en países de Sudamérica (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay) y en Alemania, se encuentra que en los países de estudio la tasa de desempleo juvenil supera dos o tres veces a la de los adultos; un alto porcentaje de la población corresponde a personas entre 15 y 24 años, la mayor parte de programas son de capacitación o de formación dual. Muchos de los programas no muestran resultados o seguimiento posterior; existen pocas iniciativas privadas para la inserción juvenil, y no existe un portal de estadísticas específicas de los jóvenes (OIT ASDI, 2015, pág. 49).

1.3.3 Condiciones de inserción laboral de los jóvenes

La OIT, en el 2015, en una revisión sobre programas y políticas de primer empleo en Latinoamérica encuentra que la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo es difícil,

compleja y llena de incertidumbres, y más si se es mujer, lo cual redundaría en una inadecuada inserción laboral. Así, las tasas de desempleo de los jóvenes suelen ser casi tres veces mayores a las de los adultos; las tasas de empleo informal o de empleos sin seguro social o pensiones de los jóvenes marcadamente mayores a las de los adultos; la rotación laboral en el empleo es mayor entre los jóvenes que entre los adultos; y además una proporción significativa de los jóvenes no estudia, no trabaja, y no busca empleo (OIT, 2015, págs. 6-7).

Por su parte la CAF (Banco de Desarrollo de América Latina) en el 2016 sostiene que casi 30 millones de jóvenes de América Latina y el Caribe no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación. Ellos representan el 21% de los jóvenes de la región, en comparación con el 15% en los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico). Otro 19% de los jóvenes trabajan en empleos informales. Las mujeres se ven particularmente perjudicadas, pues representan el 76% de quienes no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación, en parte porque se dedican a tareas en el hogar no remuneradas. Al menos 6 de cada 10 jóvenes que viven en hogares pobres o bien no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación, o bien trabajan en el sector informal de la economía. Asimismo, 4 de cada 10 jóvenes de hogares vulnerables de clase media o bien no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación o bien están en el empleo informal. Esto contrasta con el caso de los hogares de clase media, en los que sólo 2 de cada 10 jóvenes se encuentran en esta situación (OCDE, 2016, pág. 1).

En el informe de la CAF se presenta la educación como un mecanismo directo para mejorar la condición de empleo de los jóvenes. Se observa que aunque la educación en América Latina y el Caribe ha mejorado significativamente en la última década, pocos estudiantes reciben suficiente educación como para desarrollar plenamente su potencial productivo. Dos de cada tres jóvenes latinoamericanos no están preparados para trabajos que requieren competencias técnicas, profesionales y de gestión complejas. Al mismo tiempo, un 50% de las empresas formales en la región de América Latina y el Caribe reportan que tienen problemas para cubrir sus puestos, frente a un 36% en los países de la OCDE. Los países de la región deben invertir más esfuerzos en identificar a los estudiantes de bajo rendimiento, mejorar la transición a niveles superiores de educación y fortalecer la educación y la formación técnica. Los programas de capacitación deben combinar el aprendizaje en el aula y en el lugar de trabajo a fin de facilitar la transición hacia empleos formales (OCDE, 2016, pág. 1).

En cuanto a la informalidad laboral y los jóvenes, en América Latina y el Caribe se encuentra que estos dos se encuentran estrechamente ligados. Tanto en el sector informal, como en el formal, se tiene altos índices de informalidad juvenil. A pesar de la disminución de la informalidad en años recientes en comparación a los años 90, en el 2013 se tiene que más de la mitad de los trabajadores jóvenes (55.7%) se desempeñaron en condiciones precarias en América Latina (los índices más altos se encuentran Perú, Guatemala, Paraguay, Honduras y El Salvador, donde entre siete y ocho de cada diez trabajadores se desempeñan en condiciones de informalidad), lo cual trae como consecuencia menores salarios, inestabilidad laboral, precarias condiciones de trabajo, carencia de cobertura de seguridad social, y ausencia de representación y diálogo social (OIT, 2015 b, págs. 7-8).

Centrándose en el sindicalismo, existen claras evidencias de una crisis en Latinoamérica en los últimos años, situación que involucra a trabajadores de todas las edades, y que se manifiesta en un descenso o estancamiento de la tasa de afiliación, así como en la caída de la representatividad de los sindicatos. Si bien es cierto el número de afiliados a los sindicatos es un índice para medir el alcance que ejercen éstos, la baja tasa de afiliación parece no ser lo crítico en la problemática sindical en comparación con la pérdida de representatividad. Si se entiende la representatividad como la capacidad de convocatoria, arrastre o movilización que tienen los sindicatos, la cual cuando es fuerte convoca a muchos más trabajadores que sólo a los afiliados, es clara la evidencia de la crisis por la cual está atravesando el movimiento sindical. Un sindicato representativo moviliza a trabajadores que no son sindicalizados y los motiva a una participación activa en torno al sindicalismo (Ermida, 2012, págs. 48-49).

En adición a lo señalado, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), esboza algunas posibles causas de la baja afiliación sindical de los jóvenes a nivel Latinoamérica: en primer lugar, el sistema de contratación laboral tercerizado o la aplicación de los métodos deslaborizados, que impiden a los jóvenes afiliarse a los sindicatos; en segundo lugar, la estigmatización que empleadores y gobiernos ejercen contra los sindicatos y que desincentiva el interés de los jóvenes por estos; en tercer lugar, la carencia de metodologías que atraigan a la juventud hacia el sindicalismo. Otras causas posibles son la discriminación y las dificultades que afectan a la juventud, la resistencia de algunos jóvenes a asumir cargos en la dirección sindical (por temor a la responsabilidad o porque no están capacitados), y por último la estructura vertical que

caracteriza al sindicalismo, la cual tiende a facilitar prácticas adultocéntricas que hacen que los jóvenes no se sientan convocados a participar (OIT, 2013 b, pág. 132).

Es fácil advertir que la baja tasa de afiliación y la falta de representatividad de los sindicatos hace que los jóvenes no puedan ejercer en plenitud sus derechos laborales, en especial los colectivos, lo que implica poco o nulo poder de negociación de sus condiciones de trabajo, y la aceptación de empleos precarios como única alternativa de inserción en el mercado laboral.



2. CAPÍTULO II: EVOLUCIÓN DE TENDENCIA Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO JUVENIL EN EL PERÚ Y LATINOAMÉRICA

En este capítulo, se analiza las tendencias del empleo juvenil, la medición del trabajo decente y la tasa de sindicalización juvenil, así como los programas de inclusión de los jóvenes en el mercado laboral, y las actividades de organismos nacionales e internacionales para la inclusión de los jóvenes en el sindicalismo.

2.1. Tendencia del empleo juvenil en el Perú y Latinoamérica

En esta sección se revisa tendencias de empleo juvenil que permitirán conocer la situación de este colectivo, dando énfasis o aproximándose a información de los últimos diez años.

2.1.1. Población juvenil y nivel de pobreza

De acuerdo a informe de la CEPAL, en Latinoamérica el 2015 la población juvenil de 15 a 29 años ascendió a 158,378,000 personas, lo que representa el 26% de la población total. Por otro lado en el Perú, según el INEI, en el 2015 la población en ese rango de edad llegó a 8,377,262 habitantes, representando el 27% de la población total (mayor detalle de lo señalado se muestra en el Cuadro 1 y Cuadro2). Respecto al nivel de pobreza de la población joven en Latinoamérica, se encuentra que en el 2014, según información de la CEPAL, el 22% de los jóvenes de 15 a 29 años se encontraban en condición de pobreza extrema y pobreza moderada, mientras que un 42% se encuentran en situación de vulnerabilidad. En el Perú, dependiendo del rango edad entre 15 y 29 años, el nivel de pobreza en el 2014 de acuerdo al INEI, va entre 16.8% y 23.4% (detalle planteado en el Cuadro 3 y Cuadro 4).

Cuadro 1 Latinoamérica, Población por rango de edad, estimaciones y proyecciones 2005-2020 (Miles de personas y porcentajes)

Edades	2005		2010		2015		2020	
	Poblac.	%	Poblac.	%	Poblac.	%	Poblac.	%
0 a 14	163,564	30%	162,975	28%	160,412	26%	156,674	24%
15 a 29	150,542	27%	155,531	27%	158,378	26%	159,444	25%
30 a 64	200,213	37%	226,630	39%	253,164	41%	277,041	43%
65 a más	33,320	6%	39,149	7%	46,595	8%	56,911	9%
Todas edades	547,639	100%	584,285	100%	618,549	100%	650,070	100%

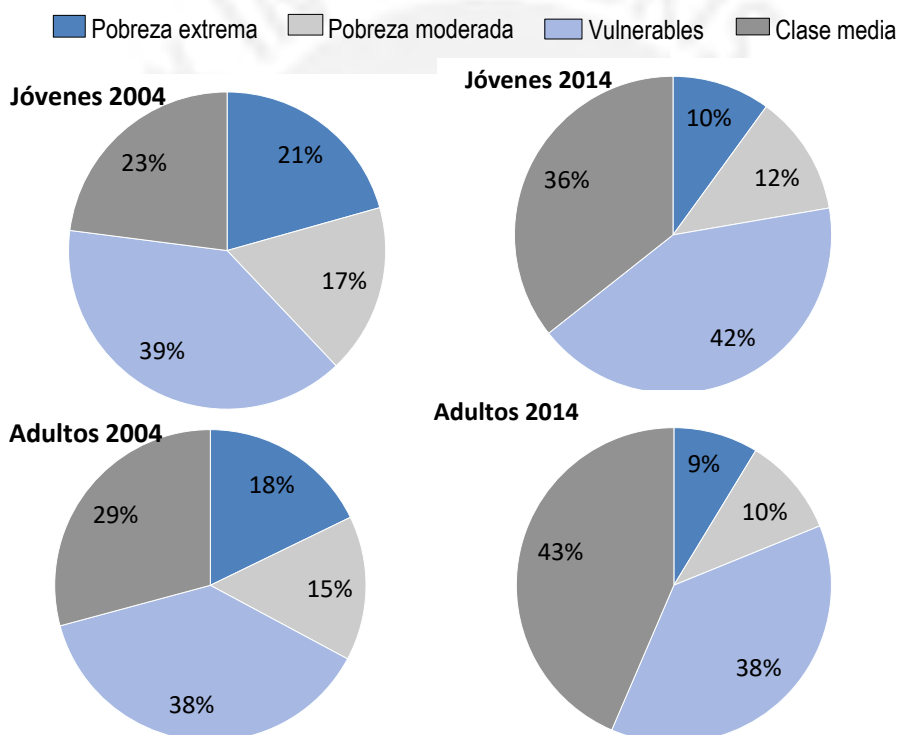
Fuente: Adaptado de *Proyecciones de Población* (p. 47) Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la CEPAL, revisión de 2015.

**Cuadro 2 Perú, Población por rango de edad, estimaciones 2005-2015
(Miles de personas y porcentajes)**

Edades	2005		2010		2015	
	Poblac.	%	Poblac.	%	Poblac.	%
0 a 14	8.893.460	32%	8.823.329	30%	8.698.780	28%
15 a 29	7.852.833	28%	8.116.836	28%	8.377.262	27%
30 a 64	9.590.286	34%	10.793.009	37%	12.032.253	39%
65 a más	1.473.961	5%	1.728.759	6%	2.043.348	7%
Todas edades	27.810.540	100%	29.461.933	100%	31.151.643	100%

Fuente: Adaptado de Estimaciones y Proyecciones de Población, 1950 – 2050 (p. 1) Instituto Nacional de Estadística e Informática - Perú: Boletín de Análisis Demográfico N° 36.

**Gráfico 1 Latinoamérica, Incidencia de la pobreza, según jóvenes y adultos, 2004-2014
(porcentajes)**



Nota: Se entiende por jóvenes a las personas entre los 15 y 29 años y adultos entre los 30 y 64 años. Las clases socioeconómicas se definen utilizando la clasificación del Banco Mundial: "Pobreza extrema" = jóvenes pertenecientes a hogares con ingresos per cápita diarios inferiores a 2,50 USD. "Pobreza moderada" = jóvenes pertenecientes a hogares con ingresos per cápita diarios de entre 2,50 y 4,00 USD. "Vulnerables" = individuos con ingresos per cápita diarios de entre 4,00 y 10,00 USD. "Clase media" = jóvenes pertenecientes a hogares con ingresos per cápita diarios superiores a 10,00 USD. Umbrales de pobreza e ingresos expresados en USD de 2005 PPA por día (PPA = paridad de poder adquisitivo). Promedio ponderado de América Latina (17 países de la región de ALC): Argentina, el Estado Plurinacional de Bolivia (en lo sucesivo "Bolivia"), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, la República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, el Perú, Paraguay y Uruguay.

Fuente: Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento (p. 99) OCDE/CEPAL/CAF, 2017.

Cuadro 3 Perú: Incidencia de la pobreza, según área de residencia y grupos de edad, 2009-2014 (porcentajes)

Grupo de Edad	2009	2010	2011	2012	2013	2014
TOTAL						
15-19	34.9	31.9	29.1	26.7	24.8	23.4
20-24	26.3	24.5	20.9	18.3	17.7	16.8
25-29	27.2	24.0	21.6	20.5	18.3	17.8
Urbano						
15-19	23.1	21.6	19.4	17.8	17.1	15.6
20-24	17.6	16.9	14.5	12.1	12.7	12.5
25-29	18.8	16.0	14.9	14.3	12.8	13.1
Rural						
15-19	63.3	56.9	53.1	49.1	45.1	43.8
20-24	58.4	53.1	47.7	43.5	39.7	36.1
25-29	61.6	57.0	51.7	48	45.1	42.1

Fuente: Informe Técnico: Evolución de la Pobreza Monetaria, 2009 – 2014, INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI), citado por Instituto Cuánto (Webb & Fernández Baca, 2015).

Descrito lo indicado, en líneas generales, los porcentajes de población joven y niveles de pobreza en Latinoamérica y el Perú son similares y al mismo tiempo revelan las condiciones de desventaja que acompañan a su desarrollo como individuos, esto a pesar que los índices de pobreza vienen mejorando a nivel de la región.

2.1.2. Tasa de desocupación, participación y ocupación juvenil urbano

De acuerdo a la OIT y según el Cuadro 4, la tasa de desocupación entre los jóvenes de 15 a 24 años (que no se encuentran trabajando y buscan empleo) en el 2016 en Latinoamérica y El Caribe es 21.7%, y en el Perú 14.2%, porcentajes significativamente mayores en relación a las personas de mayor edad. Cabe mencionar que a nivel de la región y en el Perú la tasa de desocupación juvenil se ha incrementado en comparación con índices de hace 10 años.

Siguiendo con el Cuadro 4, se encuentra que la tasa de participación entre los jóvenes de 15 a 24 años (es decir, personas que trabajan o buscan empleo) en el 2016 en Latinoamérica y El Caribe es 48.8%, y en el Perú 49.4%, porcentajes que son menores en relación a las personas de mayor edad. Es importante señalar que respecto a la región y el Perú la tasa de participación de los jóvenes ha disminuido en relación a índices de hace 10 años.

Todavía en el Cuadro 4, se observa que la tasa de ocupación de los jóvenes de 15 a 24 años (es decir, personas que trabajan) en el 2016 en Latinoamérica y el Caribe es de 36.7%, y en el Perú 42.4%, porcentajes que son significativamente menores en comparación con

las personas de mayor edad. Resulta conveniente indicar que en la región y el Perú la tasa de ocupación juvenil ha disminuido en comparación a índices de 10 años atrás.

Cuadro 4 América Latina y El Caribe y Perú: Tasa de desocupación, participación y ocupación juvenil urbana por tramo de edad, 2006 – 2016 (tasas anuales medias)

	Países / Edad	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Promedio III trimestre	
												2015	2016
Tasa de desocupación	AL y Caribe a/	8.2	7.7	7.1	8.2	7.7	7.1	7.2	7.0	6.9	7.3	7.5	9.2
	AL y Caribe 15 a 24 años	17.1	16.0	15.6	17.6	16.7	15.8	16.3	16.2	16.4	17.2	17.8	21.7
	AL y Caribe 25 a más	5.9	5.4	5.1	6.1	5.7	5.1	5.3	5.2	5.1	5.4	5.6	6.9
	Perú b/	6.4	6.3	6.0	5.9	5.3	5.1	4.7	4.8	4.5	4.4	5.0	5.4
	Perú 15 a 24 años	13.3	13.8	12.9	12.4	12.4	12.3	11.8	11.2	12.4	10.8	12.6	14.2
	Perú 25 a más	4.3	3.9	3.9	3.9	3.2	3.0	2.7	3.2	2.5	2.8	3.3	3.4
Tasa de participación	AL y Caribe a/	61.1	61.4	61.5	61.9	61.6	61.6	63.1	63.0	62.7	62.5	62.3	62.7
	AL y Caribe 15 a 24 años	53.9	53.7	52.7	52.4	51.8	51.0	48.4	47.5	46.6	46.4	46.3	46.8
	AL y Caribe 25 a más	68.1	68.4	68.8	69.2	69.0	68.7	68.5	68.7	68.5	68.4	68.4	68.7
	Perú b/	68.5	71.0	71.1	71.2	71.6	71.6	71.5	71.2	70.0	69.4	68.9	70.5
	Perú 15 a 24 años	55.2	57.1	58.3	57.2	57.6	57.0	56.3	55.5	53.3	50.9	47.0	49.4
	Perú 25 a más	75.5	78.0	77.6	78.0	78.5	78.6	78.4	78.3	77.2	77.2	77.0	78.1
Tasa de ocupación	AL y Caribe a/	56.2	56.8	57.2	56.9	56.9	57.2	58.5	58.6	58.4	58.0	57.6	57.0
	AL y Caribe 15 a 24 años	44.8	45.2	44.6	43.5	43.2	43.1	40.7	40.0	39.1	38.5	38.2	36.7
	AL y Caribe 25 a más	64.4	64.4	65.4	65.0	65.1	65.2	64.9	65.2	65.0	64.7	64.6	64.1
	Perú b/	64.1	66.5	66.8	67.0	67.9	67.9	68.1	67.8	66.8	66.4	65.4t	66.7t
	Perú 15 a 24 años	47.9	49.3	50.8	50.1	50.5	50.0	49.7	49.3	46.7	45.4	41.1	42.4
	Perú 25 a más	72.3	75.0	74.6	74.9	76.0	76.2	76.3	75.7	75.3	75.1	74.5	75.5

a/ Nacional urbano ENAHO, b/ Promedios ponderados.

Fuente: Elaboración propia en base a Panorama Laboral 2016 (págs. 104-105). OIT, 2016

De lo revisado se desprende que las tasas de desocupación, participación y ocupación de los jóvenes en Latinoamérica y El Caribe y en el Perú son desfavorables para este colectivo, más aun comparando los índices de años atrás.

2.1.3. Condiciones de actividad del empleo juvenil

De acuerdo al Cuadro 5 y en base a información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el Perú entre el 2009 y el 2014, se ha presentado un incremento

de la Población en Edad de Trabajar de los jóvenes de 15 a 29 años de 0.3%. De este modo, se ha pasado de 7,848,328 en el 2009 a 7,982,586 en el 2014.

Sin embargo, respecto a la Población Económicamente Activa de los jóvenes de 15 a 29 años, ha habido una disminución en el periodo señalado en 0.8%. Así, en el 2009 se tenía una población de 5,284,123 y en el 2014, 5,067,623. Ello ha impactado en la población ocupada y desocupada, la cual ha disminuido en 0.8% y 1.2% respectivamente.

Resulta importante destacar que entre los jóvenes de 15 a 29 años el porcentaje de Población Económicamente Inactiva de se ha incrementado en 2.6% entre el 2009 y el 2014, pasando de 2,565,205 a inicios del periodo a 2,914,963 a final del periodo. Valdría el esfuerzo seguir investigando en relación a qué actividades se encuentra realizando este porcentaje de jóvenes que ha pasado a situación de inactividad económica.

Cuadro 5 Perú: Población juvenil (15 a 29 años) por condición de actividad 2009 y 2014 (Absoluto y porcentajes)

Condición de actividad	2009			2014			Tasa de crecimiento anual 2009-2014 (Porcentaje)
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	
Población en edad de Trabajar	7 849 328	100,0	100,0	7 982 586	100,0	100,0	0,3
Población Económicamente Activa	5 284 123	74,4	60,1	5 067 623	70,8	55,8	-0,8
Ocupado	4 876 552	68,7	55,4	4 683 985	65,7	51,3	-0,8
Desocupado	407 571	5,7	4,7	383 638	5,1	4,5	-1,2
Población Económicamente Inactiva	2 565 205	25,6	39,9	2 914 963	29,2	44,2	2,6

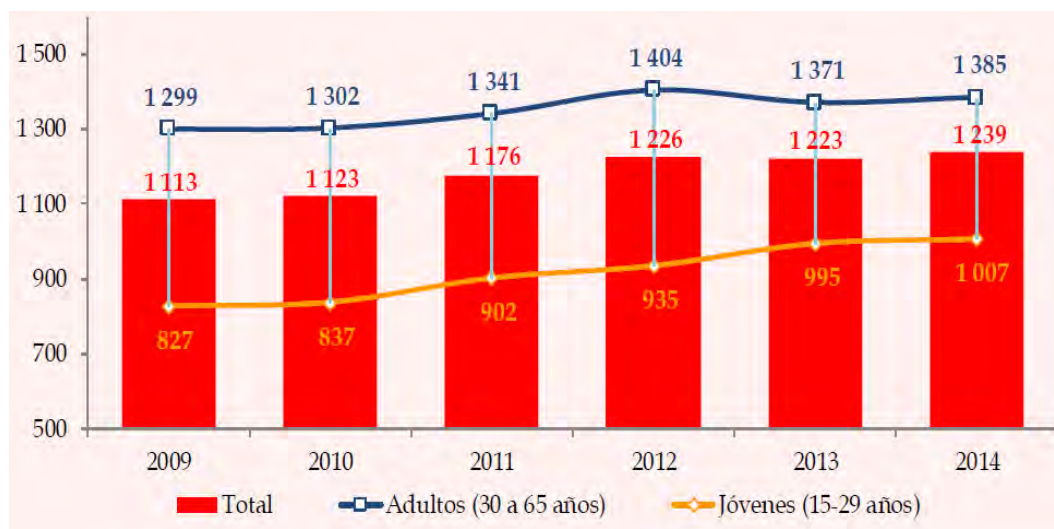
Nota: Las bases de datos de la ENAHO han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Elaboración: MTPE-DGPE- Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISSEL), en base a INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2009 y 2014.

Fuente: Informe anual del empleo en el Perú 2014 (p.83), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015.

En el Gráfico 2 de acuerdo a fuentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se puede verificar que el ingreso real promedio mensual de la PEA ocupada de los jóvenes de 15 a 29 años se ha incrementado en el periodo 2009-2014, pasando de 827 soles en el 2009 a 1,007 en el 2014. Esta tendencia al alza también se muestra en la población adulta de 30 a 65 años, grupo que en el 2009 tenía un ingreso real promedio de 1,299 soles y en el 2014 uno de 1,385 soles. Cabe resaltar que la población joven recibe en promedio ingresos menores que el total de la población y la población adulta.

Gráfico 2 Perú: Ingreso laboral real promedio mensual de la PEA ocupada juvenil (15 a 29 años) y adulta (30 a 65 años), 2009-2014 (Soles de 2014)



Nota: Las bases de datos de la ENAHO han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Para el cálculo del ingreso laboral promedio se excluye a los Trabajadores Familiares No Remunerados.

Elaboración: MTPE-DGPE- Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL), en base a INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2009 y 2014.

Fuente: Informe anual del empleo en el Perú 2014 (p.85), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015.

El Cuadro 6 refuerza el análisis realizado en el Gráfico 2. En base a información del INEI se puede observar también una tendencia al incremento en el ingreso mensual promedio en los diferentes grupos etarios en el periodo 2004-2014 en el Perú. Sin embargo, salta a la vista que los niveles de ingreso promedio de los jóvenes de 14 a 24 años son inferiores a los de los grupos de mayores casi en un 50% durante todo el periodo. Así pues, en el 2004, el ingreso mensual promedio de la población de 14 a 24 años fue de 413 soles, en el grupo de 25 a 44 años de 863 soles, y en el grupo de 45 a 64 años de 949.3 soles. En el 2014, el ingreso mensual promedio en el primer grupo fue de 860.1 soles, en el segundo de 1,507.4 soles, y en tercer grupo de 1.530,3 soles.

De la información revisada se deduce que a menor edad de la población, menores son los ingresos mensuales promedio que reciben.

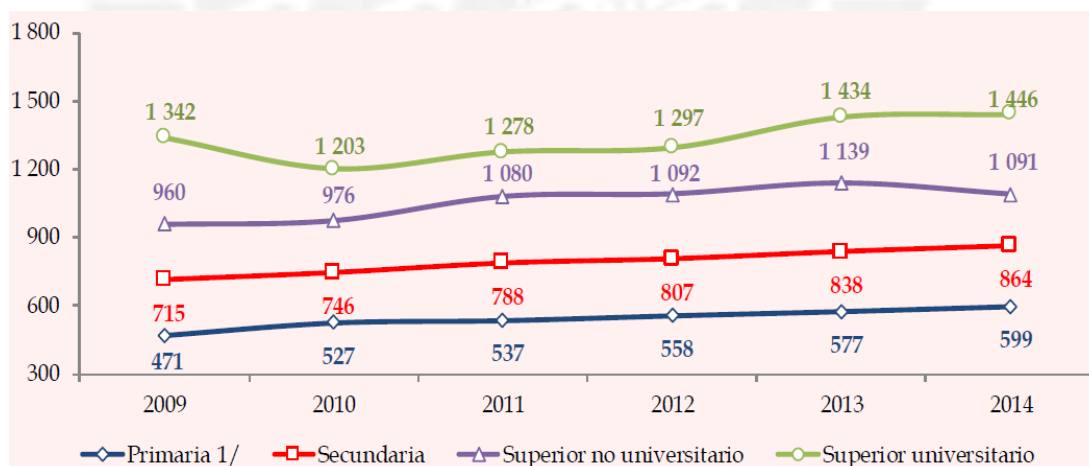
Cuadro 6 Perú: Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de la población ocupada urbana, según edades, 2004-2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 14 a 24 años	413.0	422.2	455.7	486.8	571.1	626.1	632.4	703.9	783.2	845.2	860.1
De 25 a 44 años	863.0	874.4	893.0	1,009.5	1,114.6	1,198.0	1,214.5	1,282.3	1,388.1	1,423.8	1,507.4
De 45 a 64 años	949.3	928.8	1,073.3	1,101.9	1,212.4	1,286.7	1,269.1	1,380.9	1,487.1	1,487.7	1,530.3
De 65 y más años	493.0	531.6	591.1	545.2	642.2	614.5	643.5	751.9	783.4	804.2	864.4

Nota técnica: Para el cálculo del ingreso promedio mensual se excluye al trabajador familiar no remunerado y a los practicantes que no tienen ningún ingreso. Asimismo se excluye a las personas con ingresos mayores a 25,000 nuevos soles.
Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, INEI 2004-2014.

Dentro de la PEA ocupada de jóvenes de 15 a 29 años pareciera que el nivel educativo alcanzado influye en gran medida sobre la variación del ingreso mensual promedio. De acuerdo al Gráfico 3 y en base a referencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se encuentra que en el Perú entre el 2009 y el 2014 los niveles de ingreso mensual promedio se incrementan conforme se avanza en el nivel educativo: de primaria, secundaria, superior no universitario a superior universitario.

Gráfico 3 Perú: Ingreso laboral real mensual de la PEA ocupada juvenil (15 a 29 años) por nivel educativo alcanzado, 2009-2014 (Soles de 2014)



Nota: Las bases de datos de la ENAHO han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Para el cálculo del ingreso laboral promedio se excluye a los Trabajadores Familiares No Remunerados.

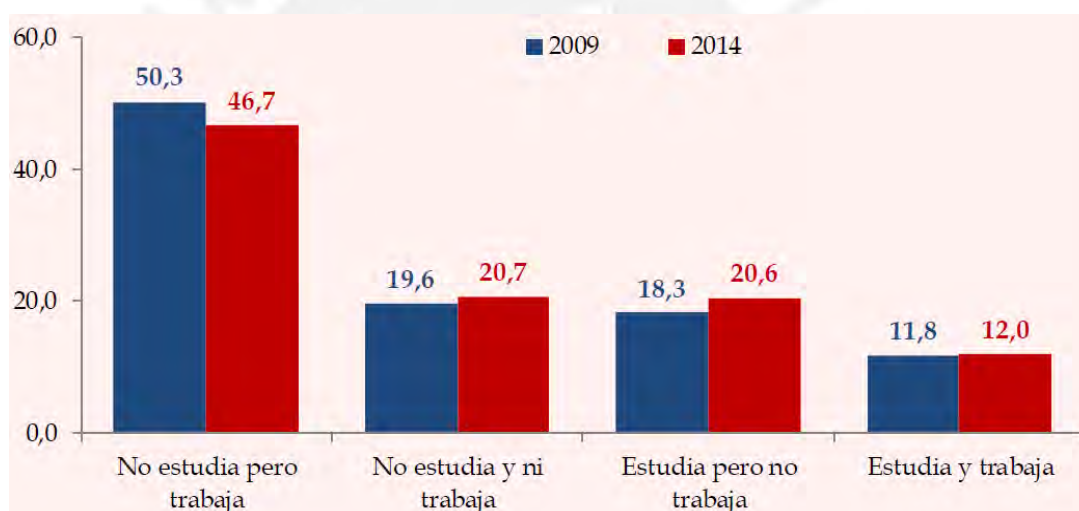
1/ Incluye sin nivel educativo.

Elaboración: MTPE-DGPE- Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL), en base a INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2009-2014.

Fuente: Informe anual del empleo en el Perú 2014 (p.85), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015.

En relación a las condiciones de estudio y trabajo en Perú en los 2009 y 2014 en los jóvenes de 15 a 29 años, de acuerdo al Gráfico 4 y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se encuentra que el mayor porcentaje de jóvenes en ambos años no estudia pero trabaja; en menor porcentaje se tiene a los que estudian y trabajan; y en un porcentaje intermedio se tiene tanto a los que no estudian ni trabajan como a los que estudian pero no trabajan. En el 2014, 46.7% no estudia pero trabaja, el 20.7% no estudia ni trabaja, el 20.6% estudia pero no trabaja y el 12% estudia y trabaja. Comparando los datos del 2014 con los del 2009, se observa que la proporción de jóvenes en proceso de formación educativa se ha incrementado, situación que se entendería como favorable, pero en contraste, el porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan también se ha incrementado.

Gráfico 4 Perú: Población juvenil (15 a 29 años) por condición de estudio y trabajo, 2009-2014 (Porcentaje)



Nota: Las bases de datos de la ENAHO han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

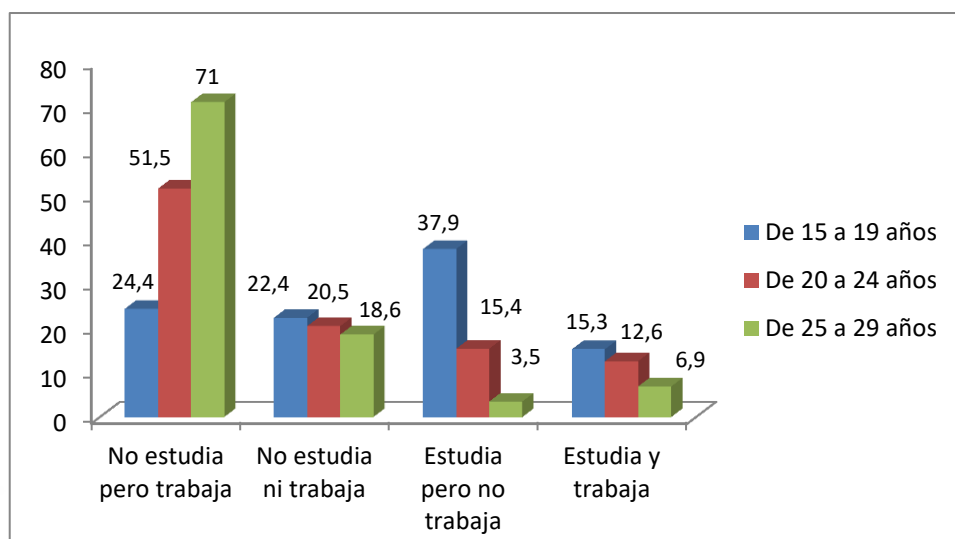
Elaboración: MTPE-DGPE- Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL), en base a INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2009-2014.

Fuente: Informe anual del empleo en el Perú 2014 (p.91), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015.

En el Gráfico 5, en base a datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se tiene mayor precisión sobre la condición de estudio y trabajo por rango de edad en la población joven de 15 a 29 años en el 2014. Así, la tendencia descrita anteriormente se mantiene en relación a que las personas más jóvenes tienden a invertir más tiempo en actividades de formación. Llama la atención que la tendencia se revierte cuando la persona alcanza mayor edad, cuando se tiende a dejar el estudio para dedicarse al pleno trabajo.

Cabría seguir investigando sobre si este alejamiento de las actividades de formación responde a que los jóvenes ya terminaron sus estudios formales, o por el contrario, dejaron esta alternativa por otros motivos.

Gráfico 5 Perú: Condición de estudio y trabajo en población juvenil (15 a 29 años) según grupo de edad, 2014 (Porcentajes)



Nota: Las bases de datos de la ENAHO han sido actualizadas con proyección de la población en del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Elaboración: MTPE-DGPE- Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL), en base a INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.

Fuente: Elaboración propia en base a Informe anual del empleo en el Perú 2014 (p.122), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015.

Respecto al aspecto económico de los jóvenes de 15 a 29 años en el Perú en el 2014, en base a fuentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y de acuerdo al Cuadro 10, se observa que el 41.5% de jóvenes (el subgrupo más numeroso), se encuentra en el sector servicios como rama de actividad (incluyendo trabajos en hogares), seguido por el sector extractivo, con 22.0% (donde se Incluye agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y minería), y por el sector comercio, con 18.5%.

En cuanto a la estructura del mercado, siguiendo con el Cuadro 10, se observa que en el Perú en el 2014, los jóvenes de 15 a 29 años mayormente se encuentran en el sector privado en un 56.4%, seguido por el sector independiente en un 18.4%, y por el sector de trabajo familiar no remunerado en un 17.4%.

En relación al rango de horas de trabajo semanales, de acuerdo al Cuadro 7, en el Perú en el 2014 se observa que el 32.7% de jóvenes de 15 a 29 años trabaja menos de 35 horas, un 30.3% trabaja de 49 horas a más, y un 24.3% de 35 a 47 horas. Estos índices porcentuales, en líneas generales, son similares a la población de adultos de 30 a 65 años.

Cuadro 7 Perú: PEA ocupada juvenil y adulta según aspecto económico, 2014 (porcentajes)

Aspectos económicos	Jóvenes (15 - 29 años)	Adultos (30 - 65 años)
Rama de actividad		
Extractiva 1/	22.0	25.5
Industria	10.7	9.9
Construcción	7.3	6.4
Comercio	18.5	17.6
Servicios 2/	41.5	40.5
Estructura de mercado		
Sector público	5.4	11.1
Sector privado	56.4	38.0
Independientes	18.4	40.9
TFNR	17.4	7.7
Otros	2.5	2.2
Rango de horas semanales		
Menos de 35 horas	32.7	23.6
De 35 a 47 horas	24.3	24.8
48 horas	12.7	11.6
De 49 a más horas	30.3	40.0

Nota: Las bases de datos de la ENAHO han sido actualizadas con proyección de la población en los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

1/ Incluye agricultura, ganadería, pesca, silvicultura y minería.

2/ Incluye hogares.

Elaboración: MTPE-DGPE- Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL), en base a INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza

Fuente: Elaboración propia en base a Informe anual del empleo en el Perú 2014 (p.118), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015.

2.2. Medición de trabajo decente y tasa de sindicalización juvenil en el Perú

El economista Julio Gamero ha planteado un sistema de medición de trabajo decente en el Perú considerando indicadores básicos (modalidad de contratación e ingresos) y complementarios (jornada laboral, seguro de salud y sistema de pensiones) relativos a su cumplimiento o no cumplimiento en una relación de trabajo. En la Tabla 11 se puede apreciar con detalle los criterios de cumplimiento y no cumplimiento en cada uno de los indicadores de medición de trabajo decente en el Perú.

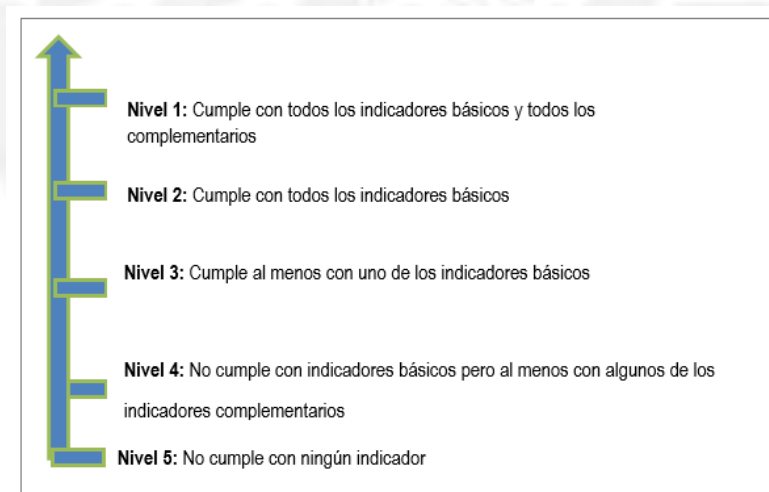
Tabla 11 Indicadores de medición de trabajo decente en el Perú, 2014

Indicador		Cumple	No cumple
Básico	Modalidad de contratación	- Asalariado: tiene algún tipo de contrato (indefinido, modal, recibo por honorarios, etc.) - No asalariado: su negocio o actividad está registrado en la SUNAT (persona jurídica o natural)	- Asalariado: sin contrato - No asalariado: el negocio o actividad no está registrado
	Ingresos	El ingreso es mayor o igual a la remuneración mínima (S/. 750, en todo el año 2014)	Ingreso menor a S/. 750
Complementario	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas semanales. Trabaja	Trabaja más de 48 horas semanales
	Seguro de salud	Tiene algún tipo de seguro de salud.	No tiene ningún seguro de salud.
	Sistema de pensiones	Afiliado en algún sistema de pensiones.	No está afiliado a un sistema de pensiones.

Fuente: Situación del Trabajo Decente en el Perú al 2014 (p. 45), PLADES, 2016.

De acuerdo al cumplimiento de determinados indicadores de medición del trabajo decente, se plantean 6 niveles de cumplimiento, en donde el Nivel 1 implica el cumplimiento de todos los indicadores básicos y complementarios, y el Nivel 6 el no cumplimiento de ningún indicador. En la Tabla 12 se observa mayor detalle al respecto.

Tabla 12 Niveles de cumplimiento de trabajo decente en el Perú, 2014



Fuente: Situación del Trabajo Decente en el Perú al 2014 (p. 45), PLADES, 2016.

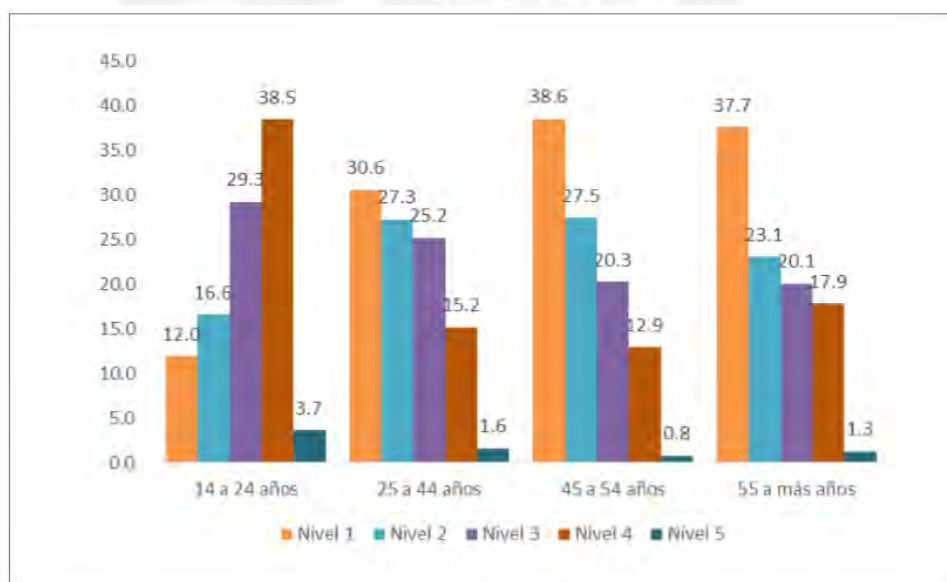
Considerando lo descrito, en el Gráfico 6 se observa que, para el Perú en el 2014, en el grupo de trabajadores asalariados hay una relación inversa entre edad y déficit de trabajo decente. Así, por ejemplo, solamente el 12% de los jóvenes de 14 a 24 años tiene trabajo decente (nivel 1) frente al 38.6% y 37,7% de las personas de 45 a 54 años de edad y

de 55 a más años de edad, respectivamente. Asimismo, es evidente la gran proporción de jóvenes de 14 a 24 años (42.2%) concentrados en los dos últimos niveles del índice de trabajo decente. Dicha situación, en parte, se explica porque los jóvenes, en el rango de edad mencionado, no han culminado estudios secundarios y están trabajando en actividades de baja productividad (mayormente en microempresas) o, si culminaron estudios superiores, cuentan aún con poca experiencia laboral.

El grupo etario de 25 a 44 años es el que menos dispersión presenta en su distribución en los niveles 1, 2 y 3 del Índice de Trabajo Decente (ITD). Los porcentajes se dividen casi equitativamente alrededor de un 27%, mientras que solo el 1.6% se encuentra en el nivel 5 del índice de trabajo decente.

En el tránsito del primer grupo, 14 – 24 años, hacia el segundo, 25 – 44, es donde se aprecia el mayor crecimiento en la pertenencia al nivel 1 del ITD. La culminación de estudios superiores, sumada a la acumulación de experiencia laboral, explicarían dicha situación. Las mejoras en la participación de la PEA ocupada en el nivel 1 resultan mucho menores entre los grupos etarios de mayor edad.

Gráfico 6 Perú, Distribución de la PEA Ocupada Asalariada por gradación del índice de trabajo decente por edad, 2014 (porcentajes)

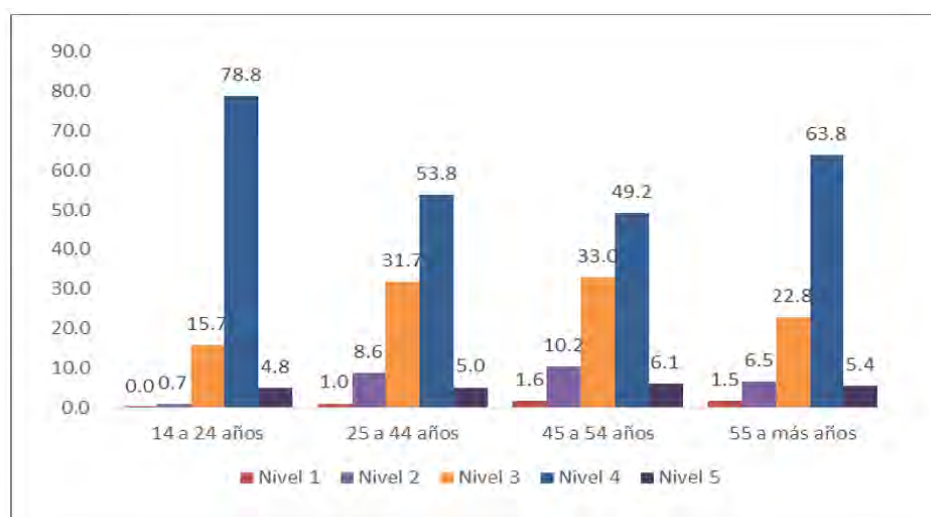


Fuente: Situación del Trabajo Decente en el Perú al 2014 (p. 57), PLADES, 2016.

Si se revisa el ITD en el Perú en el 2014 en la población trabajadores de no asalariados, según muestra el Gráfico 7, se encuentra marcadamente el Nivel 4 en todos los

rangos de edad, pero más notoriamente en el grupo de 14 a 24 años. Comparando la población de asalariados y no asalariados (Gráfico 2 y Gráfico 3) se observa la significativa desventaja de los trabajadores no asalariados en el índice de trabajo decente, lo que los convierte en una población con empleo altamente precario.

Gráfico 7 Perú, Distribución de la PEA Ocupada No Asalariada por gradación del índice de trabajo decente por edad, 2014 (porcentajes)

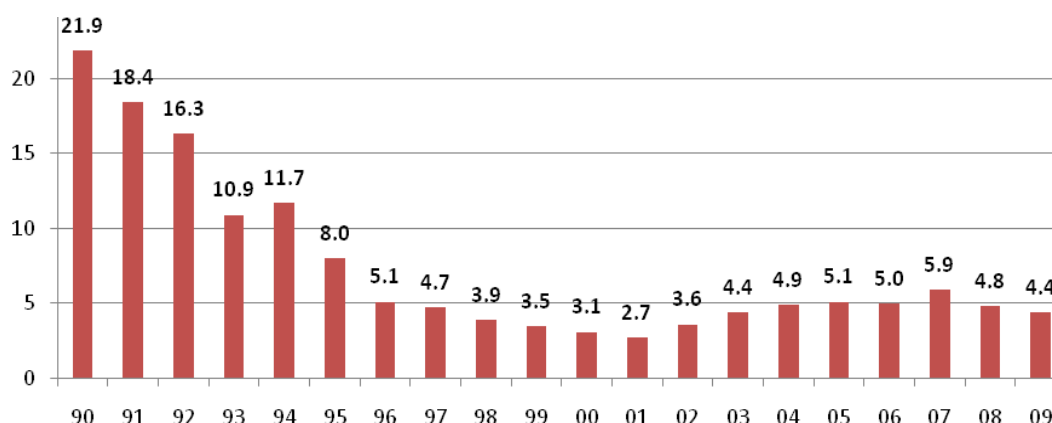


Fuente: Situación del Trabajo Decente en el Perú al 2014 (p. 58), PLADES, 2016

Tal como está planteado, el índice de medición de trabajo decente (ITD) no considera niveles de participación sindical, lo cual podría esperarse si consideramos que el Trabajo Decente, en un sentido amplio, incluye el ejercicio de la libertad sindical. Al respecto, se debe considerar que para tener un índice de trabajo decente que incluya aspectos sindicales es necesario conocer tasas de sindicalización, información que en el Perú es muy limitada y desactualizada, especialmente en el caso de los jóvenes.

De este modo, haciendo una revisión de las tasas de afiliación sindical general en el Perú en el periodo 1990-2009, de acuerdo al Gráfico 8, se encuentra que en 1990 se tiene una tasa de 21.9% y en el 2009, una tasa de 4.4%. Es difícil no notar que las medidas de flexibilización laboral ejecutadas en los años noventa en el Perú han generado significativas limitaciones en el ejercicio de la libertad sindical.

Gráfico 8 Perú: Tasa de afiliación sindical global, 1990-2009 (porcentajes)



En base a Resumen de Planillas del MTPE; MTPE, Encuesta de nivel de empleo 1990-1995; Convenio MTPS-INEI, ENAHO III trimestre 1996-2001; MTPE, ENAHO Especializada en niveles de empleo 2002-2006.

Fuente: *Flexibilidad laboral, negociación colectiva y redistribución en el Perú* (pág. 17), Villavicencio & Tostes, 2011.

A pesar de la tendencia decreciente de la afiliación sindical en el Perú en el periodo 1990-2009, en el 2014 la tasa de afiliación llega a 6%, es decir, muestra un ligero repunte, pero se debe señalar que este índice corresponde sólo a los trabajadores del régimen laboral privado y no a los estatales; además, se debe considerar que existe una tendencia a la disminución de trabajadores en este régimen. En consecuencia, este ligero repunte podría deberse a hechos circunstanciales (Villavicencio, 2015, pág. 344).

De manera independiente, en base a la ENAHO 2015 del INEI se ha logrado encontrar tasas de sindicalización por edad de acuerdo a la condición de Asalariado e Independiente para los últimos 10 años en el Perú; los índices hallados se muestran en el Cuadro 8. Aunque en el mencionado cuadro se observa que las tasas de sindicalización tanto de adultos como de jóvenes son reducidas, entre estos últimos los índices son ínfimos, lo cual demuestra las condiciones bastantes precarias en el ejercicio de la libertad sindical de los jóvenes de 14 a 29 años en el país.

Cuadro 8 Perú Urbano: Tasa de Sindicalización por rango de edad y condición de asalariado e independiente, 2005-2015 (porcentajes)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
De 14 a 24 años											
Independiente	1.04	0.38	0.63	0.63	0.26	1.03	0.41	0.41	0.52	0.37	1.26
Asalariado	0.02	0.09	0.03	0.12	0.28	0.02	0.13	0.06	0.07	0.10	0.04
De 25 a 29 años											
Independiente	0.76	1.24	1.50	1.96	2.13	1.14	1.74	0.95	0.92	1.06	0.62
Asalariado	0.64	0.82	0.41	0.42	0.87	0.86	0.55	0.26	0.48	0.30	0.39
De 30 a 65 años											
Independiente	1.95	2.33	2.72	2.28	2.96	2.36	1.78	1.62	1.57	1.67	1.75
Asalariado	6.33	6.46	7.13	6.89	6.26	5.73	5.57	5.17	3.85	3.20	3.31
De 66 años a más											
Independiente	3.07	2.50	2.39	2.11	1.23	1.36	1.51	0.97	0.69	1.19	1.06
Asalariado	3.84	3.60	5.02	6.00	4.77	4.58	5.16	7.19	4.18	3.53	4.93
Total											
Independiente	1.79	2.05	2.37	2.07	2.49	2.04	1.62	1.40	1.36	1.48	1.57
Asalariado	3.89	3.99	4.40	4.20	3.97	3.63	3.53	3.29	2.46	2.08	2.19

Nota: Se utiliza el factor de ponderación según el último Censo de Población y Vivienda del año 2007.

Se considera a la Población Ocupada Residentes habitual, es decir aquella persona que vive permanentemente en el hogar, o aquella que se encuentra ausente temporalmente (no más de 30 días).

Se considera como sindicalizado a aquella persona que manifestó en el módulo de Participación Ciudadana pertenecer o estar inscrito en Asociación de Trabajadores o Sindicatos.

Asalariado: Empleado y Obrero.

Fuente: Elaboración propia en base a Población y vivienda, Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), INEI 2005-2015.

2.3. Programas de inserción de los jóvenes en el mercado laboral en el Perú

En la Tabla 13 se detalla los programas de promoción del empleo que viene desarrollando el estado peruano en el 2016. Respecto a éstos, de acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se tiene que al 2016, el programa “Jóvenes Productivos”, ha logrado alrededor de 25,000 jóvenes insertados en el mercado laboral y alrededor de 90.000 jóvenes capacitados. En cuanto al programa “Trabaja Perú”, al 2014, ha logrado generar 471,801 empleos temporales, beneficiando a 951,631 personas (MTPE, 2016, pág. 1).

Es necesario señalar que estas iniciativas por parte del estado se dirigen al fomento del empleo juvenil y a la inclusión de este colectivo en el mercado de trabajo asalariado o independiente, pero en el marco de la legislación laboral vigente; no se brinda de manera expresa mecanismos de protección especial para contrarrestar condiciones laborales adversas, que actualmente enmarcan las relaciones laborales en el Perú como resultado de la flexibilidad laboral. Al mismo tiempo, el alcance de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es la misma que la de los adultos, por lo cual no se brinda una protección especial en materia de libertad sindical por la condición de ser joven.

Tabla 13 Características de Programas de Promoción del Empleo en el Perú, 2016

Nombre programa	Objetivo	Beneficiarios	Alcance
JÓVENES PRODUCTIVOS	Facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral formal a través de capacitación laboral, asistencia técnica para el emprendimiento e intermediación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes de 15 a 29 años de edad. • Jóvenes desempleados. • Jóvenes en situación de pobreza y pobreza extrema 	<ul style="list-style-type: none"> • En el ámbito urbano el programa interviene con formación e inserción laboral, orientando su acción al empleo dependiente e independiente y al emprendimiento de negocios, facilitando incluso capital inicial de trabajo. • En el ámbito rural el programa interviene con capacitación técnica productiva, orientando su acción al empleo independiente, promoviendo la implementación de centros de producción y desarrollo de emprendimientos productivos.
PERÚ RESPONSABLE	<p>Promueve la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) generadora de empleo, empleabilidad y emprendimiento en la población a nivel nacional. Promueve:</p> <p>Empleo: Generación de empleo dependiente y formal, con énfasis en jóvenes, personas con discapacidad y mujeres jefas de hogar.</p> <p>Empleabilidad: Desarrollo de competencias laborales de la población beneficiaria en su ámbito de intervención; o que implementen y fortalezcan centros de formación profesional vinculados a la demanda laboral.</p> <p>Emprendimiento: Generación de oportunidades de autoempleo e iniciativas de emprendimiento productivo y formal.</p>	Población (mujeres y varones, con énfasis en jóvenes, personas con discapacidad y mujeres jefas de hogar) ubicada en las zonas de influencia de la empresa u otras zonas estratégicas donde el sector empresarial decide invertir en responsabilidad social.	El programa interviene en todo el territorio nacional, mediante alianzas público – privadas en programas y proyectos de responsabilidad social empresarial, Certificación en Responsabilidad Social Empresarial y Registro de Empresas Socialmente Responsables.

Nombre programa	Objetivo	Beneficiarios	Alcance
TRABAJA PERÚ	Generar empleo temporal beneficiando a la población desempleada y sub empleada en condición de pobreza y extrema pobreza, mediante el financiamiento de proyectos de infraestructura básica con el uso intensivo de mano de obra no calificada en zonas urbanas y rurales. Al mismo tiempo desarrolla habilidades a través del empleo temporal y promueve el empleo sostenido y de calidad.	Población desempleada y subempleada en condición de pobreza y extrema pobreza: Adultos y jóvenes, hombres y mujeres, padres y madres, discapacitados, desplazados y/o víctimas del terrorismo.	A nivel nacional, en zonas urbanas y rurales, cofinanciando proyectos con el pago íntegro de la mano de obra no calificada, además de brindar un aporte para otros gastos, tales como supervisión, evaluación, materiales e implementos de seguridad, según el tipo de proyectos.
IMPULSA PERÚ	Promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país. Enfoque en capacitación laboral, implementación de negocios sostenible y socialmente responsables, y vinculación de participantes con potenciales empleadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Ex trabajadores dependientes del sector privado que hayan perdido el empleo a partir del 01.01.2008. • Trabajadores dependientes provenientes del sector público y privado que hayan perdido el empleo a partir del 01.04.2010. • Ex trabajadores dependientes o independientes que hayan prestado sus servicios fuera del país y que hayan retornado al Perú a partir del 01.01.2008. • Trabajadores en riesgo de desempleo. • Trabajadores independientes que hayan reducido sus ingresos. 	<p>A nivel nacional mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación Laboral, que atiende la demanda del mercado, y responde al crecimiento y demás variaciones en las necesidades de los sectores productivos, mediante la especialización de los y las emprendedores(as). • Asistencia Técnica para Emprendedores, que promueve el emprendimiento en base a ideas de negocio técnicamente viables, con el de coadyuvar la generación de empleo formal. • Intermediación Laboral, que es el nexo entre los participantes y las empresas que requieren personal.

Fuente: Elaboración propia en base a información recuperada de <http://www2.trabajo.gob.pe/trabajo>, MTPE (2016), p. 1.

Adicionalmente a lo señalado, actualmente se encuentra en vigencia en el Perú la Ley N° 28518 Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, la cual involucra directamente a los jóvenes y cuyos objetivos son: a) Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo; b) Fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral y; c) Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

En la referida ley se norman las prácticas profesionales, la capacitación laboral juvenil y las pasantías. Estos sistemas buscan la inclusión laboral de los jóvenes mediante un periodo previo de aprendizaje en el trabajo, sin embargo conviene precisar que la misma ley indica que las modalidades formativas no están sujetas a la normativa laboral vigente, por lo que están exentas del alcance de protección laboral y del ejercicio de la libertad sindical.

2.4. Actividades de organismos internaciones y nacionales en la inclusión de los jóvenes en el movimiento sindical

En esta sección se revisan las iniciativas de organismos internacionales y del estado peruano en la búsqueda de la inclusión de los jóvenes en las organizaciones sindicales.

2.4.1. Iniciativas de organismos internacionales

En la Tabla 14 se detalla las actividades de organismos internacionales para la inclusión de los jóvenes en el movimiento sindical en los últimos años:

Tabla 14 Actividades de organismos internacionales en la inclusión de los jóvenes en el movimiento sindical

Programa	Objetivo	Actividades frente a los jóvenes
Proyecto FSAL (Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina), 2006-2010.	Mejorar las capacidades técnicas de las organizaciones sindicales, tanto en la elaboración de propuestas de desarrollo de la libertad sindical y la negociación colectiva, como en la modernización y adecuación de las estructuras sindicales ante los nuevos retos de los procesos de integración económica.	Entre sus actividades generales de acción se incluye a trabajadores de la economía informal y, prioritariamente, de mujeres y jóvenes.
Proceso de Autorreforma Sindical en las Américas (extensión Proyecto FSAL), 2010-2011.	<ul style="list-style-type: none"> • Tener un balance sobre la estructura y densidad sindical en las Américas. • Fortalecer la negociación colectiva, bajo la lógica de más trabajadores organizados en menos sindicatos. • Precisar el impacto negativo que tiene para el sindicalismo la normativa legal de los países involucrados. • Desarrollar un trabajo conjunto en las oficinas sindicales de las Américas. • Mejorar la comunicación con la sociedad, para enfrentar la prensa empresarial antisindical. 	Como ampliación del Proyecto FSAL, se planteó elaborar propuestas y estrategias de afiliación sindical, principalmente de colectivos no sindicalizados y de las mujeres y los jóvenes.
Declaración de Madrid sobre Empleo Juvenil. Firmado por representantes de organizaciones empresariales y sindicales Iberoamericanas, OIT-SEGIB, 2012.	Dar continuidad al proceso de fortalecimiento del diálogo social iberoamericano iniciado en 2005, apoyando las acciones necesarias para contribuir al consenso entre empleadores y trabajadores, especialmente en la mejora del empleo y del trabajo decente, impulsando el desarrollo económico y la cohesión social de la región, en colaboración con los Organismos Internacionales especialistas en la materia.	Implementación de políticas y programas por parte de los estados miembros en relación al trabajo decente y el crecimiento económico.
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. ONU-OIT, 2016.	<ul style="list-style-type: none"> • En su Objetivo N° 8 plantea: El desarrollo del trabajo decente y el crecimiento económico. • En su meta N° 5 plantea: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. 	Implementación de políticas y programas por parte de los estados miembros en relación al trabajo decente y el crecimiento económico.
Campaña Continental de Organización y Afiliación Juvenil "Dame esos 5". CSA-CSI, 2014-2016	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento en el 1% en el número de personas jóvenes afiliadas en cada una de las centrales sindicales suscritas a la campaña. • Garantizar el 15% en la participación de delegados jóvenes. • Incrementar la participación de jóvenes dirigentes sindicales, hombres y mujeres, menores de 35 años en el Consejo Ejecutivo. • Compartir experiencias y buenas prácticas sobre la organización de las y los jóvenes de las diferentes Secretarías de Juventudes de la CSA. 	Generar acciones de incidencia y movilización para lograr cambios en los porcentajes de participación juvenil, en la percepción del trabajo de las y los jóvenes en los sindicatos, así como también en las reivindicaciones de los derechos laborales de las y los jóvenes trabajadores.

Fuente: Elaboración propia en base a http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/index.html, OIT, 2016b; [Proceso de autorreforma sindical en las Américas. Avance del grupo de trabajo sobre autorreforma sindical \(GTAS\) en 2010-2011](#) (p. 9 a 14), Proyecto FSAL-AS/ACTRAV/OIT, 2011; [Agenda 2030 para el desarrollo sostenible](#) (p. 22 a 23), ONU, 2015; y [Campaña Continental de Organización y Afiliación Juvenil 2014 – 2016](#) (p. 1), CSA – CSI, 2014.

2.4.2. Iniciativas del Estado Peruano

En la Tabla 15 se detallan las iniciativas del Estado peruano para la inclusión de los jóvenes en las organizaciones sindicales en los últimos años:

Tabla 15 Actividades del Estado Peruano en la inclusión de los jóvenes en el movimiento sindical

Programa	Objetivo	Actividades frente a los jóvenes
Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente, 2004-2006 (solicitud del MTPE a la OIT).	En lo que respecta al Diálogo Social y negociación colectiva, la OIT recomendó lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Brindar asistencia técnica para la preparación de la agenda y formulación de propuestas en el Consejo Nacional del Trabajo. • Apoyar el desarrollo de instancias de diálogo tripartito en regiones y provincias. • Apoyar y fortalecer las organizaciones de trabajadores y empleadores fomentando la negociación colectiva. 	El programa tiene un alcance general y entre ellos se entiende que a los jóvenes.
Plan Nacional de Fomento del Trabajo Decente y la Competitividad Empresarial, 2004.	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de empleos de calidad con pleno disfrute de los derechos laborales y con respeto de la dignidad de la persona. • Afrontar los niveles de inobservancia de las normas laborales, que inciden negativamente en la efectividad de derechos laborales fundamentales y en la competitividad empresarial. • Reforzar la convicción de los propios actores sociales de mostrar una conducta empresarial respetuosa de la legislación laboral y de los derechos fundamentales de trabajo. 	El programa tiene un alcance general y entre ellos se entiende que a los jóvenes.
Memorándum de Entendimiento con la OIT, 2007.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de políticas y el desarrollo de estrategias y programas para aumentar las oportunidades de trabajo de las mujeres y los jóvenes. • Fortalecimiento de la administración del trabajo. • Apoyo a los esfuerzos orientados a lograr que la protección social sea más eficiente tenga mayor cobertura. • Fortalecer la gobernabilidad democrática y la contribución de trabajadores y empleadores en la formulación y seguimiento de políticas de estado orientadas al desarrollo integral con justicia y trabajo para todos. 	Se plantea de manera concreta promover estrategias y programas para aumentar las oportunidades de trabajo de mujeres y jóvenes.
Plan Sectorial “Empleo y Derechos laborales para todos los peruanos”, 2006-2011.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la generación y el acceso al empleo digno y productivo mediante el incremento de la inversión, la producción y el desarrollo empresarial. • Promover el desarrollo de políticas que fomenten en empleo productivo, digno y la promoción del capital humano. 	El programa tiene un alcance general y entre ellos se entiende que a los jóvenes.
Plan Estratégico Nacional de la Juventud 2015-2021, Rumbo al Bicentenario, 2015.	<ul style="list-style-type: none"> • Eje Nº 3 Participación juvenil y gobernabilidad: Incrementar la participación y el protagonismo de las y los jóvenes en los procesos de toma de decisión en el gobierno nacional y subnacionales haciendo uso de los mecanismos institucionales de participación. • Eje Nº 5 Trabajo decente, emprendimiento y empleabilidad: Garantizar que las y los jóvenes ejerzan el trabajo decente, favoreciendo su empleabilidad, inserción laboral y el emprendimiento en sectores estratégicos vinculados al desarrollo productivo del país. 	Implementación de políticas y programas por parte del Estado.

Fuente: Elaboración propia en base a [Trabajo decente en el Perú](#) (p. 79-96), Cornejo, 2010; y Plan Estratégico Nacional de la Juventud 2015-2021, Rumbo al Bicentenario (p. 18-20), SENAJU, 2015 .

Respecto a las iniciativas del Estado peruano en la inclusión laboral de los jóvenes en condiciones de trabajo decente, Balbín en su “Diagnóstico Nacional – Perú sobre Trabajo Decente” sostiene que, a 4 años de darse el Memorándum de Entendimiento con la OIT, no se ha logrado avances significativos. Así, el desempleo sigue siendo un factor que merma el trabajo decente para trabajadores jóvenes y mujeres. Respecto a la situación del diálogo social, sostiene que el rol desempeñado por el Consejo Nacional del Trabajo no es relevante y mucho menos protagónico, pues por sus manos no ha pasado ninguna de las leyes laborales más importantes que en materia laboral se han promulgado (Cornejo, 2010, págs. 79-96).



3. CAPITULO III: DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL PERU

En este capítulo se revisa la influencia de la normativa laboral, la estructura de las organizaciones sindicales, la percepción de los jóvenes sobre el sindicalismo, y factores vinculados a las características demográficas de la persona y de la condición de empleo, como determinantes en la participación de este colectivo en las organizaciones sindicales en el Perú.

3.1 Normativa laboral peruana y su impacto en el sindicalismo de los jóvenes

En la presente sección tratará sobre reforma laboral flexibilizadora de los años noventa, su evolución hasta la actualidad y su impacto las organizaciones sindicales, así como en la participación sindical de los jóvenes en el Perú.

3.1.1 Reforma laboral flexibilizadora de la década de los noventa: su evolución y su impacto en el sindicalismo

En el caso peruano, en el contexto de la corriente flexibilizadora en Latinoamérica, se produjo una reforma laboral radical en la década de los 90, que supuso una desregulación estatal tanto en los derechos laborales como en los mecanismos de fiscalización de los mismos. Así, se limitaron los mecanismos de solución de los conflictos laborales y herramientas de compensación o protección frente a tal retiro de la regulación estatal. De este modo, se pueden apreciar dos grandes momentos en el proceso de desregulación laboral en el país, los cuales buscaron flexibilizar las relaciones laborales para brindar un marco adecuado a la inversión privada. Entre 1991 y 1992, se introducen una serie de reformas a la legislación laboral, para luego llegar al punto de quiebre en cuanto a modificaciones al modelo laboral entre los años 1995 y 1996 (Toyama, Rosas, & Tostes, 2009, pág. 28).

En la Tabla 16 se puede encontrar un resumen de las reformas laborales ocurridas en el Perú en el periodo 1991 – 2011. Hay que notar que la modalidad principal utilizada en este proceso fue la desregulación legal unilateral incondicionada y que no solo prescindió de la tutela colectiva, para dejar todo al contrato individual, sino que intentó liquidar a los sindicatos y la negociación colectiva. Al mismo tiempo, este proceso estuvo marcado por la mejoría de las condiciones de desarrollo empresarial, lo cual supuso que traería la mejora

cuantitativa y cualitativa del empleo, situación que se ha dado (Tostes & Villavicencio, 2012, págs. 364-365).

Tabla 16 Principales medidas de flexibilización laboral en el Perú entre 1991 y 2011, según ámbito de las relaciones laborales

Materia	Detalle
Entrada	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de la estabilidad laboral de entrada, rompiendo el principio de causalidad que lleva a adecuar el tipo de contrato (indefinido o a plazo fijo) a la naturaleza de la labor (permanente o temporal), con lo que no solo se incrementaron a nueve las modalidades temporales, sino que se permitió la contratación temporal para labores permanentes (particularmente con el contrato de inicio o incremento de actividades). • Deslaboralización (disminución del trabajo en condiciones de formalidad) de contratación juvenil. • Eliminación del tope de 10% de trabajadores en período de prueba.
Salida	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de la estabilidad laboral de salida y su sustitución por un régimen de despido libre indemnizado.
Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> • Ingreso de intermediación y tercerización a actividades principales e incremento del tope de 20 a 50% de la planilla de trabajadores destacados. Reformas del 2002 y 2008. • Ampliación del poder directivo a la modificación unilateral de incluso las condiciones sustanciales de trabajo: libre determinación de horarios, turnos y jornadas atípicas o acumulativas de trabajo. • Introducción de la productividad como factor a tener en cuenta en la remuneración y crecimiento de la lista de conceptos «sin naturaleza salarial», así como eliminación de bonificaciones como la de tiempo de servicios. • En el empleo público se trasladó a grandes contingentes de trabajadores al régimen laboral de actividad privada, donde había despido libre indemnizado y se creó el régimen de servicios no personales donde los trabajadores eran considerados locadores civiles y por tanto no tenían ningún derecho laboral. Legalización del régimen con el contrato administrativo de servicios (CAS).
Administración del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • En los años noventa la inspección laboral casi desaparece, a la par que todo el Ministerio de Trabajo; barajándose la posibilidad de que este llegara a ser un viceministerio del despacho de Justicia. • Eliminación de participación de los trabajadores en la gestión y propiedad de las empresas. • Sustitución de la regla de prescripción que deja de tener como punto de referencia la terminación de la relación laboral para pasar a que el punto de referencia sea aquel desde cuando el beneficio era exigible, de modo que el año 1998 se dejaron decenas de miles de reclamos laborales sin posibilidad de proceso. • El Estado dejó de lado la función tuitiva del Ministerio de Trabajo para pasar a promover la judicialización de los reclamos laborales, con los problemas de acceso que ello implica para los trabajadores de escasos recursos, e impulsó firmemente el traslado de los trabajadores al sistema privado de pensiones.
Tutela Colectiva	<ul style="list-style-type: none"> • En el campo de las relaciones colectivas del D. L. de Relaciones Colectivas de Trabajo (aprobado en 1992), las medidas flexibilizadoras merecieron 16 observaciones por graves violaciones de los convenios 87 y 98 de la OIT, en razón de que se impuso un modelo descentralizado y ultrarrestrictivo de la posibilidad de crear sindicatos, así como de la acción sindical a través de la negociación colectiva y de la huelga. A la vez se dispuso la alternativa de cancelar el registro sindical y dejar sin posibilidad de actuación a los sindicatos ya inscritos. Paralelamente, el Estado se apartó de la solución de las negociaciones colectivas que no alcanzaban acuerdo entre partes, dejando abiertos un gran número de procesos en los que el sindicato no tenía posibilidades de declarar una huelga efectiva.

Fuente: Elaboración propia en base a Flexibilización del derecho del trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú (p. 362-364), Tostes & Villavicencio, 2012.

Se puede sostener que las medidas de flexibilización laboral que se ejecutaron en el Perú en la década de los noventa se implementaron bajo el supuesto de que las normas

laborales existentes en ese momento eran rígidas, y dificultaban la supervivencia y continuidad de las empresas, siendo al mismo tiempo necesario promover el empleo. Parecería que se llegó a cumplir el primer objetivo, pero no tanto el segundo, relacionado a la promoción del empleo.

De este modo, luego de las reforma de los noventa pasados se ha registrado un significativo crecimiento económico en el país, que produjo, especialmente a partir del 2003, un importante crecimiento del empleo en empresas privadas en el ámbito urbano. Sin embargo, la mayoría de puestos generados en el sector formal fueron de naturaleza temporal, lo cual implicó efectos colaterales negativos en el mercado de trabajo, como el desincentivo a la organización de trabajadores en sindicatos, la reducción de la cobertura de la negociación colectiva y el consiguiente estancamiento de las remuneraciones, y la precarización de las condiciones de trabajo, producida por la disminución del poder de negociación de los trabajadores (Vidal, Cuadros, & Sánchez, 2012, pág. 55).

Las limitaciones para la conformación de sindicatos todavía se mantienen; la regulación laboral orienta la sindicación a nivel de empresa, además plantea un mínimo de veinte trabajadores para conformar un sindicato, por lo que la negociación colectiva se ve seriamente limitada, más aun considerando que la mayoría de las empresas en el país están conformadas por menos de veinte trabajadores (Vidal, Cuadros, & Sánchez, 2012, pág. 56).

Al mismo tiempo, el referido crecimiento del empleo formal ha sido insuficiente para reducir de manera significativa las tasas de informalidad laboral y subempleo, que se mantienen en niveles elevados en el Perú, especialmente en los segmentos empresariales de menor tamaño. Lo cual implica que la mayoría de los trabajadores no acceda a beneficios sociales, como vacaciones, protección contra el despido arbitrario, seguridad social en salud y pensiones, protección contra el desempleo, entre otros. A lo indicado se debe agregar que la situación de los trabajadores que se desempeñan en sectores precarios de la economía se ha mantenido invariable; tal es el caso de las microempresas, del trabajo familiar no remunerado y del trabajo del hogar (Vidal, Cuadros, & Sánchez, 2012, pág. 56).

Este proceso ha afectado de manera general a todos los trabajadores, y dentro ellos a los jóvenes, pero se puede sostener que se afecta en mayor medida a este grupo, considerando que recién se están involucrando en el mercado de trabajo (con poca experiencia y formación), pero ya con marcadas limitaciones en conseguir empleo, y si lo consiguen, es en condiciones precarias, además de no tener seguridad de lograr

continuidad laboral, aspecto crítico para el ejercicio de la libertad sindical. De esta manera, en la Tabla 17 se muestra las características del primer empleo de los jóvenes en la actualidad en América Latina, aspectos en que está inmerso el Perú:

Tabla 17 Situación de los jóvenes en el mercado de trabajo en América Latina en la actualidad (incluido Perú)

	Características
1	Las tasas de desempleo de los jóvenes suelen ser bastante mayores, casi tres veces, a las de los adultos.
2	La inserción laboral de los jóvenes es precaria, siendo las tasas de empleo informal o de empleos sin acceso a seguridad social en salud o pensiones de los jóvenes sustantivamente superiores a la de los adultos.
3	La rotación laboral y la duración del desempleo son mayores entre los jóvenes que entre los adultos.
4	Una proporción no despreciable de jóvenes no estudia ni trabaja (nini) ni busca trabajo (ninini) y en algunos casos ni desea estudiar (nininini).

Fuente: Elaboración propia en base a ¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de primer empleo en América Latina? (p. 6-7), OIT, 2015.

3.1.2 El Tribunal Constitucional como mecanismo para limitar la flexibilidad laboral

En este escenario poco favorable para el sindicalismo, producto de las medidas de flexibilización laboral de años 90, y frente al vacío normativo que presenta la Constitución Política del Perú en materia sindical, en los últimos años han ido surgiendo una corriente de “protección adecuada” a través de Sentencias del Tribunal Constitucional, que intentan dar forma al ejercicio de la libertad sindical en el Perú, encontrando así instancias de reconocimiento de este derecho (Toyama, 2013, pág. 99).

De acuerdo a lo planteado, en la Tabla 18 se detalla los principales pronunciamientos del Tribunal Constitucional en los últimos años en materia de libertad sindical.

Tabla 18 Principales pronunciamientos del Tribunal Constitucional en materia de libertad sindical en el Perú desde el 2010

	Sentencia	Detalle
ACTOS ANTISINDICALES	Exp. N° 03204-2009PA/TC Reconocimiento de la personería jurídica de un sindicato debidamente Constituido	Se reconoce la existencia del sindicato una vez que esta se inscribe en el registro de organizaciones sindicales respectivo. Se resalta que la inscripción en el registro no le compete al empleador sino a la autoridad competente. Esto es importante toda vez que evita acciones antisindicales por parte del empleador en caso quiera «adjudicarse la potestad de inscribir al sindicato» como herramienta para desconocer su existencia.
	Exp. No. 1469-2002 AA/TC) Libertad de expresión e información del Sindicato	Se permite la existencia de un periódico mural sindical que no implique la perturbación del normal funcionamiento de las actividades en la empresa. La restricción al derecho implica atentar contra la libertad de expresión e información del Sindicato, sus dirigentes y miembros, lo cual resulta elemental para un ejercicio efectivo de la libertad sindical. Esta sentencia sirve de antecedente para futuros comportamientos que quieran obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical, incluso a través de mecanismos indirectos y vulneración de derechos conexos.
	Exp. No. 02476-2010-PA/TC Vulneración de Libertad Sindical por otorgamiento de incentivos económicos	Otorgar incentivos económicos solamente a los trabajadores no afiliados a una organización sindical es un acto vulneratorio del derecho a la libertad sindical, en el sentido que impide o restringe de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción del sindicato, pues ello no solo promueve la desafiliación de los trabajadores, sino que evidentemente constituye un acto de discriminación sindical.
	Exp. N° 01139-2007-PA/TC Limitaciones al ejercicio de representación sindical	El rechazo de una solicitud sin goce de haber con fines de representación legal del sindicato obstruye el libre funcionamiento de la sindicalización. Se configura un acto totalmente irrazonable y no justificado impedir a todo trabajador el libre ejercicio de la representación sindical, más aún cuando el empleador motiva el despido del mismo por la sola razón de la sindicalización.
	Expediente No. 01417-2007-PA/TC Limitantes a todo acto de discriminación por razones sindicales	Se refuerza la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato; o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
PROTECCION DEL FUERO SINDICAL	Exp. No. 02318-2007-PA/TC Carga laboral excesiva	El traslado de un dirigente sindical y la asignación de más carga de trabajo constituyen una afectación de la libertad sindical, pues el cambio de locación e imponérsele una carga laboral excesiva y para la cual no estaba calificado se le impide el adecuado ejercicio de las labores y responsabilidades propias de un dirigente sindical.
	Exp. No. 8330-2006-PA/TC Disminución de categoría	El hecho de bajar de categoría laboral y traslado de locación de un dirigente sindical cuando era parte de la comisión negociadora del pliego de reclamos constituyen actos que se contraponen a la razonabilidad y se configuran como una extralimitación del poder de dirección del empleador, más aún, si no se invocan causas que justifiquen las medidas adoptadas.

Fuente: Elaboración propia en base a Libertad Sindical en el Perú: Un desarrollo a su desarrollo jurisprudencial (p. 93-99), Toyama, 2013.

A lo anterior debe agregarse la reciente resolución del Tribunal Constitucional en abril de 2016 en el ámbito de la Ley Servir (sector público), Exp. 025-2013-PI/TC, donde ratifica su fallo, que establece que es inconstitucional la prohibición absoluta de la

negociación colectiva respecto a las remuneraciones de los trabajadores públicos (Diario Gestión, 2016, pág. 1).

Las sentencias presentadas refuerzan criterios en donde existía controversia en aplicación de la normativa en situaciones tales como la determinación de actos sindicales, protección del fuero sindical y materias de negociación, aspectos íntimamente ligados a las relaciones colectivas de trabajo. En adición, es importante hacer referencia a la Sentencia N° 1124-2001-AA/TC y sus predecesoras, en donde se señala que ante un despido nulo, incausado o fraudulento, el trabajador afectado puede ser repuesto en el trabajo. Si bien es cierto, estos pronunciamientos se relacionan a las relaciones individuales de trabajo, han marcado un punto de quiebre en el ámbito colectivo, ya que limitan los despidos por motivo del ejercicio de la libertad sindical tanto para adultos como para la población joven. Pensemos así en el sector textil y confecciones, en donde la fuerza de trabajo está compuesta por un buen porcentaje de jóvenes y donde lograron formar en el 2007 la “Coordinadora Sindical Textil Confecciones” a pesar de los constantes hostigamientos a sus sindicatos y el despido de sus dirigentes.

En la Tabla 19 de puede apreciar la evolución de las sentencias del Tribunal Constitucional en relación a la readmisión en el trabajo:

Tabla 19 Sentencias del Tribunal Constitucional que definen la readmisión en el trabajo y su tratamiento en la justicia ordinaria en el Perú

Expediente	Detalle
Exp. N° 1124-2001-AA/TC	El artículo 34º del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. Dicha disposición es incompatible con la Constitución. El trabajador puede solicitar reposición o readmisión en el trabajo vía constitucional de amparo por despido incausado.
Exp. N° 1124-2001-AA/TC	La reposición o readmisión en el trabajo es producto de a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento. Despido nulo: Cuando se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición), por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, por su estado de embarazo, por razones de ser portador de SIDA o por razones de discapacidad. Despido incausado: Cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. Despido fraudulento: Cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la "fabricación de pruebas"
Exp. 0206-2005-PA/TC,	Define los casos en que se puede acudir a la justicia ordinaria (Juzgados y Salas Laborales) buscando tutela restitutoria (Despido Nulo) y los casos en que se puede recurrir a la vía constitucional de amparo solicitando reposición (Despido nulo, despido fraudulento despido incausado).

Fuente: Elaboración propia en base a La reposición por despido incausado y fraudulento en sede laboral (p. 1), Toledo 2012

3.1.3 Modalidades formativas y regímenes laborales especiales actuales que limitan la sindicalización de los jóvenes

Al referirse a las modalidades formativas laborales suscritas en la actual Ley sobre Modalidades Formativas Laborales, Ley N° 28518, se las define como tipos especiales de convenio que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional, y no están sujetas a la normativa laboral vigente sino a lo dispuesto en la Ley y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 007-2005-TR.

En la Tabla 20 se puede encontrar detalle de los tipos de modalidad formativa en la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales:

Tabla 20 Detalle de modalidades formativas en la Ley N° 28518

De Aprendizaje	Con predominio en la empresa
	Con predominio en el centro de formación profesional
	Prácticas Pre Profesionales
Práctica Profesional	
Capacitación Laboral Juvenil	
Pasantía	Pasantía en la empresa
	Pasantía de docentes y catedráticos
Actualización para la reinserción laboral	

Fuente: Elaboración propia en base a Ley N° 28518.

Es fácil percatarse que estas modalidades formativas restringen la libertad sindical, pero esta limitación tiene amparo legal. Si se revisa la Constitución peruana y los tratados internacionales se encuentra que dicha negativa no está justificada a ese nivel, pero a nivel infraconstitucional, la norma que regula las modalidades formativas laborales no contempla este derecho, y la ley misma de Relaciones Colectivas de Trabajo no incluye a los jóvenes en modalidades formativas bajo su ámbito de aplicación (Paredes, 2013, pág. 80).

En Tabla 21 se muestran los elementos que, en principio, fomentarían el ejercicio de la libertad sindical en las modalidades formativas, y al mismo tiempo los limitantes que se encuentran:

Tabla 21 Elementos que favorecerían y que limitan el ejercicio de la libertad sindical en las modalidades formativas en el Perú en la actualidad

Elementos a favor	Elementos limitantes
<p>A nivel de norma internacional, el artículo 2 del Convenio N° 87 de la OIT señala: “los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción ni autorización previa, tienen el derecho de constituir las organización, con la sola condición de observar los estatutos de estas”.</p> <p>A nivel constitucional, la Constitución del 93 señala que todos los trabajadores, esto es, personas físicas que presten sus servicios personales, remunerados y subordinados, se encuentran amparados bajo el ámbito de la aplicación del derecho de sindicación. Las únicas excepciones son las que señala expresamente en los artículos 42 y 153: Funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como a los miembros de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional, jueces y fiscales.</p>	<p>La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ha relativizado el mandato, en tanto permite la constitución de organizaciones sindicales en el ámbito de empresa, de rama de actividad, de gremio y de oficios varios (artículo 5), excluyendo en principio la formación de otros tipos de sindicatos.</p> <p>La restricción que define la Constitución no alcanza a las personas en formación (todo sujeto a una modalidad de formación laboral) y esto guarda coherencia con los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.</p> <p>La Ley de Modalidades Formativas reconoce a favor de los aprendices y jóvenes derechos mínimos, pero no reconoce ningún derecho colectivo.</p> <p>En todas las modalidades formativas se presentan los elementos esenciales de un contrato de trabajo, como son prestación personal, remuneración y subordinación, y por tanto de podría entender un contrato de trabajo a plazo indeterminado con todos los derechos plenos, entre ellos el ejercicio de la libertad sindical; sin embargo, La ley de Modalidades Formativas las excluye de este ámbito.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a Libertad sindical en las modalidades formativas laborales (p. 80-88), Paredes, 2013.

Se debe resaltar que la posición del gobierno de turno cuando se promulgó la Ley de Modalidades Formativas, en la cual se señala que el problema de desempleo que viene sufriendo el país afecta principalmente a los jóvenes, ha llevado a la necesidad de concentrarse en la creación de los mecanismos necesarios que permitan capacitar laboralmente a los jóvenes para que estén en condiciones de incorporarse al mercado laboral. Al mismo tiempo, se debe señalar también que la ley no ha incluido específicamente a los convenios de formación laboral juvenil dentro del contrato de trabajo, debido precisamente a que este tipo de relación jurídica propende a la formación para el trabajo, a fin de que los jóvenes puedan integrarse y ser contratados por la misma empresa que los está formando (opción preferencial) bajo un contrato de trabajo. Finalmente, se indica que para evitar que este mecanismo sea utilizado fraudulentamente para evitar los derechos laborales, la ley ha establecido que el número de jóvenes no podrá exceder del 30% del total del personal de la empresa (Paredes, 2013, págs. 87-88).

Se encuentra entonces que la Ley de Modalidades Formativas limita el ejercicio sindical de los jóvenes en este ámbito. Pasando a revisar los regímenes laborales especiales se encuentra que se abre otro gran abanico de opciones donde se tiende a contratar a jóvenes y donde las posibilidades de desarrollo sindical también son limitadas. En la Tabla 22 se muestra los regímenes laborales especiales más significativos y donde se concentran una población significativa de jóvenes.

Tabla 22 Perú: Regímenes laborales especiales actuales en relación a los jóvenes

Aspecto	Ley Mype No. 2885: Microempresa (1 a 10 trabajadores y nivel de venta máximo de 150 UIT)	Ley Mype No. 2885: Pequeña empresa (1 a 100 trabajadores y nivel de venta máximo de 150 a 170 UIT)	Régimen de Promoción Agraria No. 26760	Régimen de Exportación Tradicional No. 22342
Contratación Laboral	Contrato temporales renovables	Contrato temporales renovables	Contrato temporales renovables	Contrato temporales renovables
Remuneración	Salario mínimo legal	Salario mínimo legal	Salario mínimo legal	Salario mínimo legal
Jornada Laboral	8 horas diaria	8 horas diaria	8 horas diarias	8 horas diarias
Vacaciones al año	15 días	15 días	15 días	30 días
Beneficios sociales	No aplica	CTS y 2 gratificaciones equivalentes a medio sueldo	CTS y gratificaciones incluidas en el salario	CTS y 2 gratificaciones equivalentes a 01 sueldo
Asignación familiar	No aplica	No aplica	Si aplica	Si aplica
Indemnización por despido	10 remuneraciones diarias por año con tope de 90 remuneraciones	20 remuneraciones diarias por año con tope de 120 remuneraciones	120 remuneraciones mínimas horas (15 diarias) por año de despido	1,5 remuneraciones por año de servicios hasta un máximo de 12 meses
Seguro social	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Régimen pensionario	Obligatorio para los trabajadores y conductores mayores de 40 años.	Obligatorio	Obligatorio	Obligatorio
Seguro Vida Ley	No aplica			
SCTR	No aplica			

Fuente: Elaboración propia en base a Regímenes laborales especiales 2014, Campos 2014.

En la Tabla 22 observamos que un denominador común en los regímenes laborales especiales es que promueven la contratación temporal, las cuales no necesariamente responden a necesidades temporales de las empresas, sino a la discrecionalidad del empleador, lo cual afecta claramente el ejercicio de la libertad sindical dado que la renovación de un contrato de trabajo puede sujetarse a la condición de no participar en una organización sindical. En este contexto, destaca en extremo la situación del Régimen de Exportación no Tradicional, la cual tiene vigencia desde los años setenta y plantea expresamente la posibilidad de existencia de contratos temporales a plazo indefinido. En cuanto al Régimen de Promoción Agraria, la rotación permanente de trabajadores y el sistema estacionario de la producción hace que se refuerce la temporalidad de los contratos de trabajo, y por consiguiente, la merma en los índices de participación sindical.

En el caso de micro y pequeña empresa, la Ley Mype por su naturaleza hace que las reglas del régimen laboral de la actividad privada resulten limitadas. Así, dado que la

normativa vigente plantea el mínimo de 20 trabajadores para la conformación de un sindicato de empresa, todas las microempresas quedan excluidas (ya que están conformadas por lo general hasta 10 trabajadores), así como también las pequeñas empresas que no superen los 20 trabajadores. Si bien es correcto que la normativa prevé la conformación de sindicatos de rama en las empresas de menos de 20 trabajadores, las posibilidades de hacerlo son escasas por la escasez de este tipo de organizaciones y por la delimitación de la norma en cuanto a que en desacuerdo de las partes sobre el nivel de la primera negociación colectiva, esta debe realizarse a nivel de empresa.

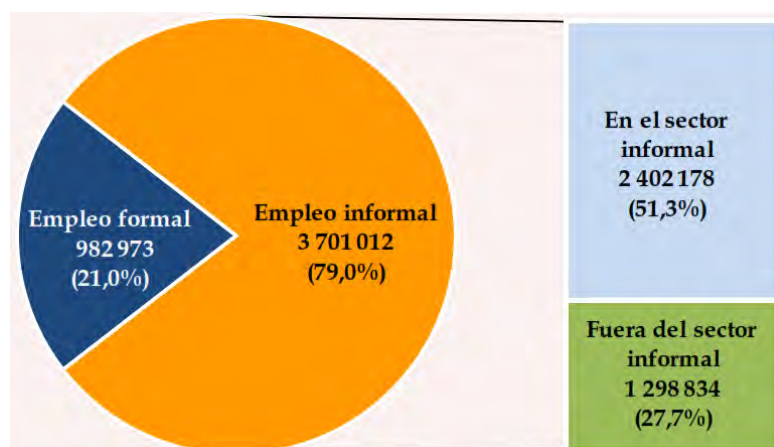
De lo descrito es comprensible entender que las modalidades formativas y los regímenes laborales especiales son un limitante para el desarrollo de la libertad sindical de los jóvenes en el Perú.

3.1.4 Inclusión laboral en condiciones de informalidad y sindicalismo de los jóvenes

El empleo laboral informal en el Perú está compuesto principalmente por jóvenes. De acuerdo a cifras de la ENAHO de 2014, el 79.8% de los jóvenes de 14 a 29 años de edad tienen un empleo informal, mientras la población mayor de 29 años presenta 69.8% de empleo informal.

Según fuente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ver Gráfico 9), en el 2014 el 21% los jóvenes de 15 a 29 años en el Perú se desenvuelven en un contexto de empleo formal, mientras que un 79% se encuentra en condiciones de empleo informal. En este último grupo, un 51.3% se encuentra en el sector informal y un 27.7% en el sector formal (MTPE b, 2015, pág. 68). Se debe resaltar que de una u otra forma, dado que un 79% de jóvenes tiene un empleo informal, estos se encuentran fuera del alcance de la regulación laboral que permita un empleo pleno, y por tanto, presentan limitaciones al ejercicio de la libertad sindical. Esto dado que la normativa de Relaciones Colectivas de Trabajo en el país está concebida para sujetos con un empleo formal.

Gráfico 9 Perú: Empleo juvenil (15-29 años) formal e informal dentro y fuera del sector informal, urbano y rural, 2014 (porcentajes)



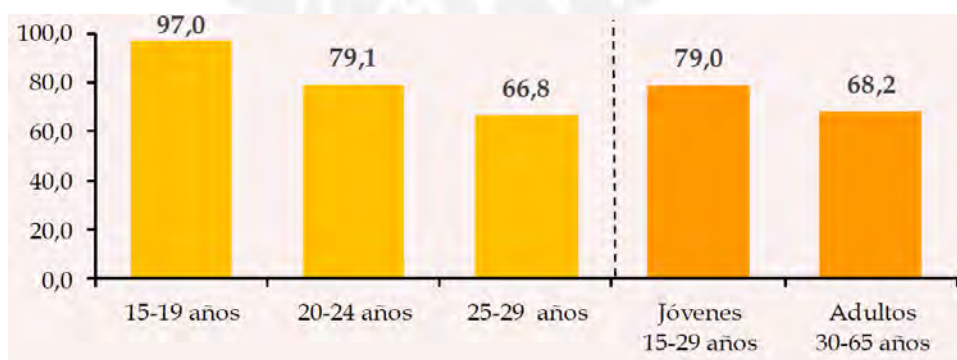
Nota: Las bases de datos de la ENAHO han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Elaboración: MTPE-DGPE- Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL) en base a INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2014.

Fuente: Informe anual del empleo en el Perú 2014 (p.68), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015.

Centrándose en los jóvenes de 15 a 29 por rango de edad, de acuerdo a fuente del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (ver Gráfico 10), se tiene que en el Perú en el 2014, el grupo etario más afectado por la informalidad es la población de 15 a 19 años, con un nivel de 97.0%. Mientras que la población de 20 a 24 años presenta un nivel de 79.1%, y el grupo de 25 a 29 años, un nivel de 66.8%. Los datos demuestran que la informalidad laboral afecta en mayor medida a los más jóvenes entre los jóvenes, y más al total de la población joven que a los adultos. Esto considerando que la informalidad laboral en el total de jóvenes de 15 a 29 años es de un 79.0%, y el de los adultos, de un 68.2%.

Gráfico 10 Perú: Tasa de empleo informal según grupo de edad, 2014 (Porcentajes)



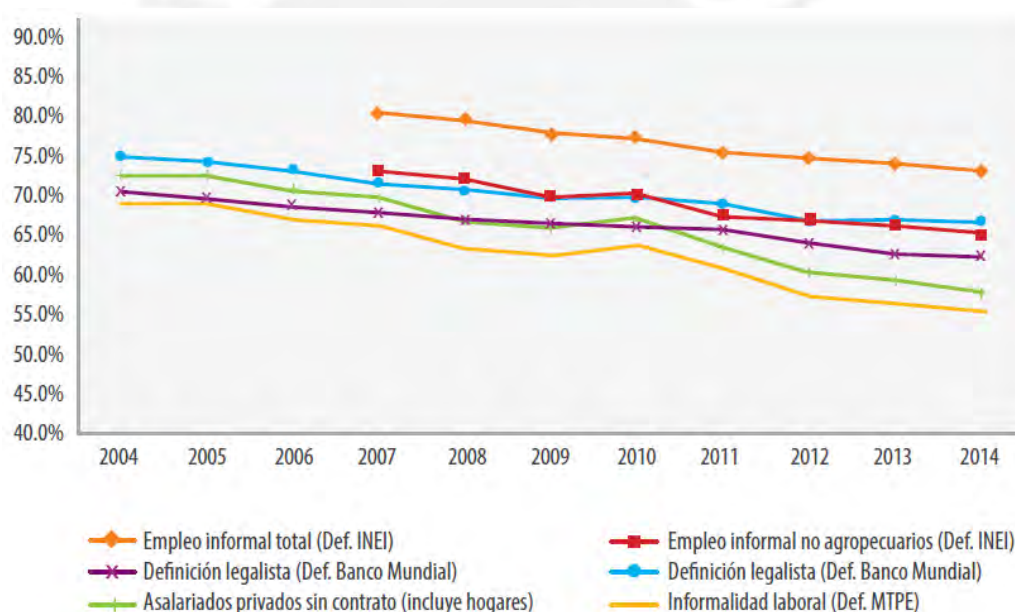
Nota: Las bases de datos de la ENAHO han sido actualizadas con proyección de la población en base a los resultados del Censo de Población y Vivienda del 2007.

Elaboración: MTPE-DGPE- Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL) en base a INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continúa 2014.

Fuente: Informe anual del empleo en el Perú 2014 (p.72), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015.

A pesar de que el Perú tiene una elevada tasa de empleo informal en la región, en los últimos diez años se ha registrado importantes avances. Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), entre el 2004 y 2014, bajo distintas mediciones de la informalidad, se evidencia una tendencia decreciente del empleo informal a nivel de toda la población (ver Gráfico 11). Los resultados difieren según el método de estimación elegido para medir la informalidad. Por ejemplo, en base a la ENAHO 2014 y bajo la metodología del INEI, el empleo informal de Perú representó el 72.8% de fuerza laboral, es decir, 11.5 millones de peruanos tienen un empleo informal, de los cuales 8.8 millones (55.8%) laboran dentro del sector informal y 2.7 millones (17.0%) trabajan como informales fuera del sector informal. (CEPLAN, 2016, pág. 16).

Gráfico 11 Perú: Informalidad del empleo según diversas definiciones, 2004-2014 (en % ocupados)



Elaborado en base a INEI, ENAHO 2004-2014

Notas: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo considera que un trabajador informal es aquel que declara realizar un trabajo dependiente en el sector privado, sin tener contrato o ser contratado como locador de servicios.

Fuente: *Economía informal en el Perú: Situación actual y perspectivas* (p.16), CEPLAN, 2016.

Una fuente más que avala la disminución de la informalidad laboral en el Perú, es lo encontrado en el ámbito de la informalidad en el sector formal en relación al total de la PEA en el periodo 2005 – 2014. Se observa que como consecuencia del significativo crecimiento económico registrado en el país, la tasa de informalidad laboral en el sector empresarial privado disminuyó en 13 puntos porcentuales, pasando de 68% a 55% a nivel nacional. No obstante, la mayor reducción de la tasa de informalidad laboral se registró en los

segmentos empresariales sujetos a la regulación laboral general, como es el caso de la gran empresa, donde disminuyó en 11%, mientras que en el caso de la microempresa, dicha tasa se mantuvo prácticamente estancada en torno al 90%, a pesar de contar con un régimen laboral promocional que disminuye los costos laborales extra salariales del 52% al 5% en relación al régimen laboral general (Cuadros, 2016, pág. 26).

Cabe señalar que si bien los niveles de informalidad laboral en el país tienen una tendencia decreciente, los índices encontrados todavía siguen siendo altos, y más aún a nivel de Latinoamérica. Por ello, resulta importante revisar las posibles causas de la problemática y las perspectivas a futuro. En la Tabla 23 se muestra las principales causas de la informalidad en el sector formal, si bien es cierto, hacen referencia al total de la PEA:

Tabla 23 Perú: Principales causas de informalidad de empleo en el sector formal, PEA total, 2016

Aspecto	Detalle
Regímenes especiales de micro y pequeña empresa poco productivos	Los regímenes especiales con beneficios recortados no han contribuido significativamente a reducir la informalidad debido a que no atacan a su principal causa, los bajos niveles de productividad registrados en los segmentos empresariales de menor tamaño. El Estado no ha podido implementar mecanismos concretos que fomenten la productividad: a) Acceso al financiamiento, capacitación, asistencia técnica, nuevos mercados, compras estatales, innovaciones y nuevas tecnologías; y b) Simplificación administrativa de los procesos de formalización de las empresas y establecimiento de mecanismos tributarios promocionales.
Limitaciones de Fiscalización laboral	La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral presenta una limitada capacidad de acción para eliminar la informalidad registrada en las empresas de mayor dimensión. Se requiere fortalecer la fiscalización laboral, brindándole mayores recursos económicos, incrementando la cantidad y calidad de la fuerza inspectiva, y adecuando los planes de inspección a las características particulares de la informalidad laboral según actividad económica.
Limitaciones en el ejercicio de la Libertad Sindical	La falta de tutela estatal del ejercicio de la libertad sindical y otros derechos colectivos como la negociación colectiva por parte de los trabajadores, facilitaría enormemente la lucha contra la informalidad laboral, al permitir que los trabajadores organizados sirvan como contrapeso a los malos empleadores que evitan registrar a sus dependientes en planilla con el objeto de disminuir costos e incrementar la rentabilidad de sus empresas de manera indebida.
Abuso en el uso de contrataciones modales	El uso excesivo y arbitrario de contrataciones a plazo fijo para realizar labores de naturaleza temporal hace que se genere "informalidad escondida", que no es otra cosa que el uso desnaturalizado de las modalidades de contratación temporal. En el 2014 se encuentra que 7 de cada 10 trabajadores asalariados privados formales están contratados temporalmente.

Fuente: Elaboración propia en base a La informalidad laboral en el Perú y propuestas para su reducción (p. 26-28), Cuadros, 2016.

Descrito lo anterior, la atención que se debe prestar a la problemática de la informalidad en el Perú y en la región radica en que representa una amenaza para el desarrollo económico, competencia desleal para las empresas y un espacio donde se producen frecuentes violaciones a los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

dando lugar a casos de trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación. Además, la informalidad está asociada a una menor capacidad de organización y representación por parte de los interlocutores sociales, por lo que trabajadores y empleadores no pueden ejercer libremente su derecho de libertad sindical y negociación colectiva, tanto en jóvenes como en adultos (OIT, 2014 b, pág. 18).

3.2 Estructura de las organizaciones sindicales y sindicalización de los jóvenes en el Perú

Para entender la estructura de las organizaciones sindicales y su influencia en la sindicalización de los jóvenes en el Perú es necesario primero hacer una revisión de antecedentes de adaptación de la estructura de dichas organizaciones a los cambios políticos, económicos y culturales surgidos en los años 70, 80 y cercanos a los 90, pasando por el impacto de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en los años 90, la adaptación de los sindicatos en el proceso de crecimiento económico a partir del 2001, y finalmente, el surgimiento de movimientos juveniles fuera de estructuras tradicionales en los últimos años.

3.2.1 Adaptación de la estructura de las organizaciones sindicales en los años 70, 80 e inicios de los 90

De acuerdo a diversos autores, es claro que en la crisis del sindicalismo actual ha influenciado en gran medida las reformas en la legislación laboral llevadas a cabo en los años noventa por el fujimorismo; sin embargo, en un análisis amplio se pueden esbozar otros factores también importantes. De este modo, se sostiene que: 1. La evidencia empírica explica que la tasa de sindicalización había descendido desde antes de las reformas estructurales iniciadas en 1992; 2. Se encuentra que los sindicatos mostraron debilidad institucional y organizativa para adaptarse a los cambios de la estructura productiva iniciada en la década de 1990; y 3. Que existió un proceso progresivo del alejamiento de los miembros de los sindicatos de los partidos políticos, los cuales fueron la base organizativa de los sindicatos. Respecto a este último punto, el proceso de alejamiento de los partidos políticos involucró mayormente a los jóvenes, los cuales no sólo mostraron una tendencia a alejarse de estas organizaciones, sino también de los sindicatos (Bazán, 2014, págs. 10-16). En la Tabla 24, se puede encontrar detalles más precisos de lo descrito:

Tabla 24 Perú: Causas de la crisis del sindicalismo paralelas a la reforma laboral de 1992

Características	Detalle
Crisis del sindicalismo antes de las reformas de 1992.	<p>El fortalecimiento del sindicalismo peruano de la década de 1970 se debió a factores exógenos, en principio por las reformas y políticas de la primera fase del Gobierno Militar en su proceso de crecimiento basado en la industria.</p> <p>La industrialización sustitutiva de importaciones posibilitó la incorporación del empleo asalariado en el proceso productivo, lo cual creó una estructura económica clave para la sindicalización de miles de trabajadores. En este contexto se legaliza la CGTP.</p> <p>En la segunda fase del Gobierno Militar, tras el paro nacional de 1977, el movimiento sindical comienza sus crisis tras el despido de sus dirigentes más importantes. El sindicalismo no pudo soportar los despidos producto de la recesión económica y altos niveles inflacionarios.</p> <p>A partir de los años 80, el gobierno de Belaunde tendió a una apertura del mercado y el del García llevó al país a niveles de hiperinflación. Aumentaron los niveles de desempleo y la informalidad se convirtió en un mecanismo de supervivencia.</p> <p>Los sindicatos se volverían más pragmáticos, aceptando cosas imposibles años atrás en términos de sueldos y políticas laborales, y dándose cuenta de que la huelga como mecanismo de presión iba perdiendo su eficacia.</p> <p>Sendero Luminoso empezó a infiltrarse en los sindicatos, surgiendo la represión como respuesta del Estado.</p> <p>Al llegar Fujimori al poder, los sindicatos se encontraban demasiado debilitados para resistir las reformas productivas y laborales.</p>
Debilidad del sindicalismo a cambios de la estructura productiva.	<p>De forma más marcada, en la década de 1990, durante el primer gobierno de Fujimori, se transforma la estructura productiva del país. La perspectiva de expansión del mercado interno y la intervención del Estado se orienta hacia la inserción en la economía internacional comprometiendo el mercado interno.</p> <p>Se ejecutaron una serie de medidas que van desde la liberalización comercial a través de la reducción de aranceles, la apertura de la cuenta de capitales, la liberalización financiera y diferentes medidas de promoción de la inversión privada nacional y extranjera; el gobierno de Fujimori orientó las reformas estructurales dando al mercado el peso como dador de recursos y retrayendo la protección estatal.</p> <p>En este esquema, los sindicatos tienen un rol pasivo. Las bases materiales para la posible sindicalización casi desaparecieron. Se generaron despidos masivos producto del proceso de desindustrialización y la privatización de empresas estatales.</p> <p>La fuerza laboral en este contexto se dirige a la informalidad (empleo no asalariado o independiente, sin contrato), donde las posibilidades de sindicalizarse, o al menos organizarse, son inexistentes.</p>
Cultura sindical clasista y cercanía a partidos políticos.	<p>La organización sindical de la década de 1970 se basaba en el clasismo, en el cual la lucha por reivindicaciones se dirigía al Estado. Con la instauración de los gobiernos democráticos en la década de 1980, la lógica del clasismo se mantuvo. El negociar y ceder eran vistos como una debilidad, lo cual les generaba problemas al momento de enfrentar reivindicaciones sindicales por medio de acciones extremas de lucha.</p> <p>Los sindicatos sentían desconfianza de las empresas, y la falta de capacidad de adaptarse al nuevo sistema de negociación con éstas, hizo que los mismos sindicalistas se dividieran por cuestiones partidarias.</p> <p>Esta imposibilidad de poder accionar hizo que los trabajadores perdieran confianza en sus sindicatos, optando por salidas individuales como trabajadores independientes, surgiendo la tendencia del negocio propio sustentado en el emprendedurismo de los migrantes.</p> <p>En este contexto, a partir de los años 80, y de forma más acentuada en los años 90, los jóvenes trabajadores se volvieron más pragmáticos, menos ideologizados y menos propensos a organizarse en partidos políticos y en organizaciones sindicales.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a [El día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en las últimas décadas del siglo XX](#) (p. 107-153), Manky, 2011, y [Cambios surgidos en la organización de la Confederación General de Trabajadores del Perú a propósito de su participación en el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo \(2001-2008\)](#) (p.10-16), Bazán, 2014.

Como se puede apreciar, la estructura de las organizaciones sindicales en el Perú no se pudo adaptar a los cambios políticos, económicos y culturales producidos en las tres

últimas décadas del siglo pasado. Se nota que su fortalecimiento en los años 70 se debe a factores externos, impulsada por el gobierno militar de turno que fortaleció la industrialización interna, y por consiguiente, el incremento de la fuerza de trabajo asalariada proclive a la sindicalización. La crisis económica de finales de los años 70 genera despidos masivos de dirigentes sindicales, y la hiperinflación de los 80 extiende los despidos de sindicalistas a la masa de asalariados. Frente la debilidad de las organizaciones sindicales, los trabajadores optan por retirarse al sector informal como independientes, donde el sindicalismo es inexistente. En los primeros años de los 90, cuando la estructura productiva cambia debido a la apertura de la economía al mercado y la regulación limitada del Estado, las empresas como entes individuales toman preponderancia y las organizaciones sindicales no están preparadas para buscar reivindicaciones atomizadas. La cultura clasista y de lucha contra el Estado todavía se mantiene en los sindicatos, así como su relación con los partidos políticos. En este contexto, la lucha de reivindicación extrema contra el Estado no funciona. La poca representatividad que logran las organizaciones sindicales facilita que los trabajadores se tornen individualistas, pragmáticos, menos ideologizados y menos propensos a organizarse políticamente y en sindicatos, aspecto que caracteriza más a los jóvenes trabajadores.

3.2.2 Impacto de la legislación de relaciones colectivas de trabajo de la década de 1990 y su evolución en años posteriores en la estructura sindical peruana

La legislación peruana, principalmente en materia de relaciones colectivas de trabajo, enmarca a las organizaciones sindicales dentro de determinadas características que determinan su acción y la afiliación de sus miembros. Se plantea que la legislación puede condicionar o favorecer determinada estructura sindical en forma directa o indirecta. Lo hará en forma directa si limita o dificulta la conformación de cierto tipo de organizaciones sindicales, y lo hará en forma indirecta si atribuye mayores o menores facultades o prerrogativas a cierto tipo de organización sindical (Balbín & Carrillo, 2014).

Así, en la Tabla 25 se puede apreciar los aspectos de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo surgida en los años 90 y su evolución, la cual determina la estructura de las organizaciones sindicales en el Perú actualmente. Hay que precisar que el sindicalismo peruano se caracteriza por el predominio del sindicato de empresa y el débil desarrollo de organizaciones de grado superior.

Tabla 25 Evolución de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú y su impacto en la estructura de las organizaciones sindicales

Aspecto	Características
Limitantes a la conformación de sindicatos de alcance superior al de empresa	<p>Versión original del Decreto Ley N° 25530, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:</p> <p>Fijó como requisito para la conformación de sindicatos de alcance superior a la empresa reunir a 100 trabajadores; impidió a los trabajadores afiliarse a dos organizaciones sindicales de distinto nivel; exigió para la negociación a nivel de rama representar a la mayoría de empresas y trabajadores; y, dispuso la ratificación por acuerdo de partes del nivel de negociación a nivel de rama señalando que, de no haber acuerdo, la negociación se reconducía al nivel de empresa.</p> <p>Aunque en el 2003 se produjo la reforma o derogación de los aspectos señalados, las medidas cuestionadas ya habían surtido el efecto buscado: reconducir por imperio de la ley la sindicación y la negociación colectiva al nivel de empresa.</p>
Definición de ámbito o nivel de los sindicatos	<p>Supremo N° 010-2003-TR TUO Ley RCT:</p> <p>El artículo 5° de la ley establece que los sindicatos pueden ser: (i) de empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador, (ii) de actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos o más empresas de la misma rama de actividad, (iii) de gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad, (iv) de oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.</p> <p>El artículo 4° del Reglamento refiere además a organizaciones sindicales de nivel infraempresarial: categoría, sección y establecimiento.</p>
Definición del alcance geográfico y grado de los sindicatos	<p>Supremo N° 010-2003-TR TUO Ley RCT:</p> <p>El artículo 7° de la ley señalan que las organizaciones pueden delimitar su representación en base a criterios geográficos: local, regional o nacional.</p> <p>Los artículos 35° y 36° de la ley señalan que, según el grado, las organizaciones sindicales pueden ser: (i) de primer grado: los sindicatos, (ii) de segundo grado: las federaciones y (iii) de tercer grado: las confederaciones.</p> <p>El artículo 14° de la ley señala también que los sindicatos de empresa requieren al menos veinte trabajadores para conformarse y subsistir y los sindicatos de otra naturaleza (entiéndase, ámbito mayor) de cincuenta trabajadores.</p> <p>Por su parte, para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos sindicatos registrados de la misma actividad o clase, y para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos federaciones registradas.</p>
Exclusiones indirectas de la Ley	<p>Bajo una estructura sindical de empresa y, por ello mismo, dependiente de la existencia de un vínculo laboral, quedan fuera del alcance de la organización quiénes no desarrollen actividades en régimen de subordinación, los cesados, desocupados y los trabajadores no registrados.</p> <p>Una estructura sindical por empresa priva de representación a los trabajadores de la microempresa y gran parte de la pequeña empresa debido a que es requisito para la conformación de organizaciones sindicales de empresa contar al menos con veinte trabajadores.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a [Reflexiones sobre la estructura sindical en el Perú: Los intentos de cambio y la efectividad del derecho de libertad sindical](#), Balbín & Carrillo, 2014.

De acuerdo a los aspectos planteados anteriormente y haciendo un extensión de su impacto en los jóvenes en el Perú, se puede sostener que han afectado su nivel de sindicalización en la medida que un porcentaje significativo de jóvenes se desenvuelve en el

ámbito de la informalidad y en micro o pequeñas empresas, donde la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo tiene serias limitaciones en su aplicación y cumplimiento. Al mismo tiempo, al igual que la población de adultos, los jóvenes que sí están sindicalizados tienden a desarrollar su ejercicio sindical a nivel de empresas, imposibilitando mayores reivindicaciones a nivel global por medio de federaciones y confederaciones.

Sin embargo, es importante resaltar que desde el año 2001 se aprecia un ligero repunte de las federaciones sectoriales o regionales inscritas en el registro, y muchas federaciones ya registradas han ampliado en estos dos últimos años el alcance y la potencia de sus acciones, como ocurre en el sector minero, telecomunicaciones y los servicios de agua y potable y saneamiento. Pero quizá, una de las evidencias más importantes de esta nueva orientación sea la promoción por parte de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) de la afiliación directa y la reformulación de su estructura orgánica con el fin de consolidar su alcance sectorial y territorial (Balbín & Carrillo, 2014).

Por otro lado, la CGTP también ha modificado su estructura orgánica contemplando la conformación de Sindicatos Nacionales de Rama o “CGTP-Sectoriales” y Sindicatos Territoriales o “CGTP-Territoriales”. La CGTP sectorial expresa una estructura vertical que, a través de la transformación de los sindicatos o federaciones de rama en sindicatos sectoriales, busca dar respuesta a las necesidades derivadas del ámbito productivo. La idea es que una vez producida la afiliación directa, los trabajadores se organicen en «secciones sindicales» según su actividad o empresa. Por su parte, la CGTP territorial expresa una estructura horizontal destinada a atender la problemática socioeconómica de cada región o localidad. Lógicamente, esta opción es plenamente legítima pues forma parte de la libertad sindical colectiva de organización, consagrada en el artículo 3 del convenio 87 (Balbín & Carrillo, 2014).

Lamentablemente, estas nuevas iniciativas organizativas en algunos casos no han sido adecuadamente entendidas en los registros sindicales. Así, en MTPE ha aceptado la inscripción de sindicatos siempre y cuando se adecúen a las modalidades organizativas planteadas expresamente por la ley; por ejemplo, por rama de actividad, aunque no todos los trabajadores laboren para empleadores del sector. En estos casos, la actuación del registro sindical del MTPE ha adoptado como premisa que el artículo 5° define un catálogo cerrado de opciones organizativas, de forma tal que toda opción diversa resultaría ilegal o, al menos, no pasible de registro, lo cual resulta cuestionable bajo una perspectiva constitucional y de los principios de libertad sindical (Balbín & Carrillo, 2014).

3.2.3 Crecimiento económico a partir de los años 2000 y adaptación de la estructura de las organizaciones sindicales

El crecimiento económico a partir del 2001 generó el aumento de los trabajadores sindicalizados, pero no implicó un fortalecimiento del movimiento sindical a nivel nacional. De acuerdo a lo tratado en la sección anterior se observa intentos de la CGTP de asumir el liderazgo en la reorganización sindical, pero como se verá más adelante, no logró sobrellevar los cambios en la estructura productiva iniciada años atrás.

Se debe precisar que la integración de la nueva generación de trabajadores a las estructuras sindicales heredadas de los años 90 no fue fácil. Los más jóvenes, que crecieron durante la década de 1990 siendo testigos de las campañas de desprestigio contra la CGTP, no parecen darle legitimidad a esta organización. Además, debe tenerse en cuenta la ausencia de una generación que sirva de puente entre sindicalistas jóvenes y mayores. Despedidas durante los años ochenta y noventa, muchas personas que podrían haber sido el nexo entre la dirigencia de la CGTP y sus bases más jóvenes, no están en el movimiento. En sectores sin liderazgos o sin una identidad sindical institucionalizada (textiles, retail, telecomunicaciones), los nuevos trabajadores piensan su acción como radicalmente diferente a la tradición sindical anterior (Manky, 2014, pág. 209).

En este contexto, en la Tabla 26 se muestra que entre los años 2001 y 2012 se incrementó el número de sindicatos en el país, pero frente al desborde de la CGTP, se empezaron a formar sindicatos paralelos:

Tabla 26 Desarrollo de sindicatos por sector económico en función a su cercanía o alejamiento de la CGTP entre el 2001 y 2012 en el Perú

Sector Económico	Características
Sector Construcción Civil: Alejamiento de la CGTP	<p>Más de la tercera parte de los sindicatos creados entre 2001 y 2012 fueron sindicatos de obreros de la construcción.</p> <p>En un contexto de incentivo económico y apoyo político del APRA (que trataba de debilitar a la CGTP), cientos de comités de obra empezaron a negociar directamente con las empresas de construcción, al margen de los acuerdos obtenidos por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), para ello empezaron a registrar Sindicatos en el MTPE.</p> <p>La CGTP, desbordada ante la cantidad de obras de construcción en el país, fue incapaz de ejercer un control de la fuerza de trabajo en las nuevas obras.</p> <p>Cientos de jóvenes de barrios populares se sindicalizaron no solo para mejorar la relación laboral, sino para conseguir un trabajo, al tiempo que bandas de delincuentes vieron en los sindicatos la oportunidad para chantajear a los empresarios del sector.</p>
Sector Textil: Alejamiento de la CGTP	<p>Durante la última década, al crecer las exportaciones textiles en un 224%, la Federación Nacional de Textiles del Perú, FNTPE, (afiliada a la CGTP) fue incapaz de responder al aumento de trabajadores en el sector.</p> <p>En el 2007 un grupo de sindicatos creados en el marco del boom textil formaron la "Coordinadora Sindical Textil Confecciones" (en base al sindicato de Topy Top) aspirando a crear una federación textil autónoma de la CGTP, ya que sentían que la FNTPE no representaban las necesidades que vivían.</p> <p>La Coordinadora fracasó en el 2009 como producto de la crisis económica, los despidos generados y la falta de experiencia de sus miembros.</p>
Sector Retail: Alejamiento de la CGTP	<p>El 2007, tras enfrentar el despido arbitrario de sus dirigentes, el sindicato de la empresa chilena Ripley emprendió una campaña mediática para informar a la opinión pública sobre la situación de sus trabajadores y posteriormente logró hacer que la empresa negociara el convenio colectivo.</p> <p>Antes y después de aquella campaña, el sindicato tomó distancias de la CGTP. Para la dirigencia, la central resulta muy politizada y sólo se preocupa por sus dirigentes. Hacia fines de 2010 el sindicato se embarcó, junto a los sindicatos de Saga Fallabela y del Banco Ripley, en la creación de una federación de trabajadores del sector retail.</p>
Sector Minero: Cercanía a la CGTP	<p>Durante el crecimiento que se experimentó entre el 2001 y 2012 hubo intentos por crear federaciones paralelas a la Federación Nacional de Trabajadores, Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP).</p> <p>La FNTMMSP si logró consolidarse e impulsa la creación de alrededor de 50 nuevos sindicatos. Todavía más, se logró articular con relativo éxito a trabajadores de la gran y mediana minería, e incluso logró sindicalizar a trabajadores de empresas que brindan servicios especializados a compañías mineras</p>

Fuente: Elaboración propia en base a Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú en el siglo XXI. Continuidades y rupturas (p. 206-210), Manky, 2014.

Nuevamente haciendo un acercamiento a la población de trabajadores jóvenes, se comprende que estos estuvieron afectos a este crecimiento económico dado que en los sectores construcción, textil y retail emplean un significativo porcentaje de trabajadores jóvenes. Sin embargo, volvieron a la tendencia de organizarse en sindicatos de empresa o buscar federaciones paralelas a la CGTP ya que sentían que estaban politizadas y no representaban la realidad en que vivían.

A pesar del transcurrir de los años y los cambios económicos, políticos y sociales, la ideología clasista de los sindicatos todavía estaba presente y no terminaron de romper la dependencia del estado. El clasismo inició su crisis en principios de los años 80, la misma que continuó durante los 90, pero, aun cuando el clasismo dejó de articular una interpretación politizada sobre el país, las organizaciones sindicales mantenían la dependencia del estado para el logro de sus reivindicaciones. Lo señalado se muestra en la Tabla 27.

Tabla 27 Aspectos de dependencia del estado de las sindicales para la solución de conflictos laborales y fortalecimiento sindical en el Perú desde los años 80

Aspectos de dependencia	Detalle
Intervención estatal a través de conciliaciones y extra procesos	Son los sindicatos quienes con mayor frecuencia solicitan la intervención estatal a través de conciliaciones y extra procesos. Los convenios solucionados a través de estos mecanismos aumentaron en casi 10% en la última década. Algunos funcionarios públicos al participar en estos procesos sostienen que “los sindicatos siempre piensan que nos pondremos de su lado”.
Expresiones de huelgas o plantones frente a instituciones del Estado	Cuando un sindicato decide organizar una huelga o un plantón para expresar sus demandas, es común que lo haga frente de alguna oficina del MTPE. Entre 2007 y 2011 muestra que la mayor parte de los plantones realizados por demandas laborales a empresas privadas se realizaron frente a instancias públicas más que frente a la misma empresa. Se tiene la percepción de que la presión directa a la empresa no sirve ya que éstas no dan respuesta, entonces se recurre al Estado quien sí tiene la obligación de solucionar las huelgas.
Intentos de fortalecimiento del sindicalismo a través de reformas jurídicas	En la propuesta de una nueva Ley General de Trabajo, se participó en las discusiones con empresarios y funcionarios públicos durante más de 10 años, sin lograr ningún resultado concreto respecto a la misma. La participación en el Consejo Nacional del Trabajo no trajo los resultados esperados; se le prestó mucho interés y los sindicatos no se centraron en iniciativas internas para la elaboración de un escenario fortalecido para la negociación colectiva, el aumento de la tasa de sindicalización, o los lazos con otros movimientos sociales.

Fuente: Elaboración propia en base a Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú en el siglo XXI. Continuidades y rupturas (p. 210-213), Manky, 2014.

3.2.4 Movimientos juveniles reivindicatorios fuera de una estructura tradicional

En años recientes, frente a movimientos sindicales que no logran tener un lugar preponderante en la política nacional, debido a limitaciones organizativas y de representatividad, y al desprestigio de (y poca confianza en) los partidos políticos, han empezado a surgir en el país movimientos juveniles en busca de reivindicaciones particulares y globales. Estos movimientos rebasan todo tipo de estructura tradicional, y se sustentan en recursos tecnológicos de convocatoria.

Un claro ejemplo, es el movimiento de los “Pulpines” que se gestó entre diciembre de 2014 y enero 2015 en contra de la Ley de Régimen Laboral Juvenil, la cual finalmente se derogó. En este proceso contra reformas netamente laborales, los sindicatos y los partidos políticos, a pesar de su intento de estar presentes, tuvieron que ceder el protagonismo a otros colectivos de jóvenes que reclamaban la dirección del proceso.

Para algunos, estos movimientos juveniles carecen de constancia, por lo que no llegan a constituirse en un organismo político. En esta lógica, se dice que obtienen un resultado porque derrotan al Estado, pero luego dormitan hasta que vuelva a aparecer otra situación con la que están disconformes. Carecen de organización estructurada y representatividad (Andina. Agencia Peruana de Noticias, 2016). Sin embargo, para otros, estos movimientos están sirviendo de base para movimientos políticos novedosos en el país. Sea lo uno o lo otro, lo cierto es que este nuevo tipo de organizaciones plantea un reto para la estructura de las organizaciones sindicales peruanas para involucrar a los jóvenes, quienes por naturaleza actúan y se movilizan en contextos de institucionalidad pura.

En la Tabla 28 se muestra las principales características de estos movimientos, surgidos en los últimos años, que abren hipótesis para determinar si estamos en un proceso de gesta de una nueva cultura política en el Perú:

Tabla 28 Características de los movimientos juveniles en el Perú en la actualidad

	Características
1	Se muestra una acción reiterada de activistas que han venido protestando pública y abiertamente contra políticas, iniciativas legislativas o actos administrativos que consideran perjudiciales para el país o que los afectan directamente.
2	Es evidente el carácter juvenil y mesocrático de las acciones de protesta urbana.
3	Adoptan nuevas formas de organización y acción colectiva, como el internet y las redes sociales.
4	Se observa un mayor interés de los jóvenes por la política, pero al margen de las instituciones y organizaciones políticas tradicionales.
5	Las acciones de protesta y movilización recientes presentan un carácter repentino, poco estructurado y esporádico.
6	Se oponen a determinadas políticas públicas, implementadas por gobiernos democráticos y en contexto de expansión económica.

Fuente: Elaboración propia en base a [La rebelión de los pulpines. Jóvenes, trabajo y política](#) (p. 208-213), Fernández-Maldonado, 2015.

3.3 Percepción de los jóvenes peruanos frente al sindicalismo como motivador para su sindicalización

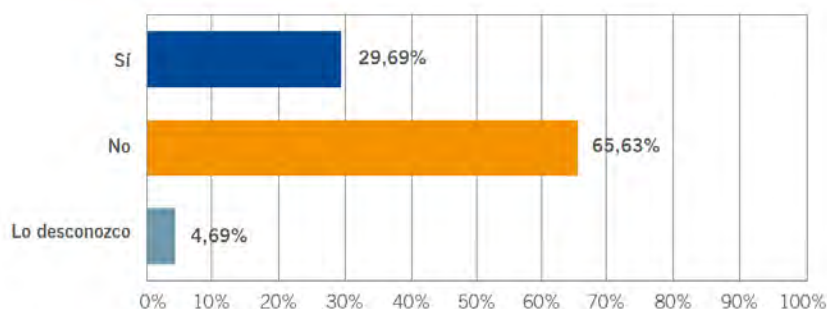
Es claro que los grupos sociales se forman cuando las personas perciben o creen que pueden lograr algo en conjunto más que mediante la acción individual, o cuando ven al grupo como un medio para satisfacer ciertas necesidades, las cuales pueden ser muy variadas y relacionarse en distinto grado con las metas oficiales del grupo.

Baron y Byrne (Barra, 1998, págs. 125-126) definen las siguientes razones por lo que las personas se integran a los grupos: 1) los grupos ayudan a satisfacer importantes necesidades sociales y psicológicas, tales como pertenecer y recibir atención y afecto; 2) los grupos ayudan a lograr metas y realizar tareas que no pueden lograrse o realizarse individualmente; 3) la pertenencia a un grupo a menudo proporciona conocimiento e información que no sería obtenible de otra manera; 4) los grupos ayudan a satisfacer la necesidad de seguridad, o sea, pueden proporcionar protección contra diversos peligros y amenazas; 5) la pertenencia a grupos también contribuye al establecimiento de una identidad social positiva, o sea, llega a ser parte del auto concepto.

Siendo un sindicato un grupo u organización social, la pertenencia de sus miembros también estaría determinada por la satisfacción de necesidades o la percepción de satisfacción que se tenga de ellas, si es que todavía no se es parte de un sindicato. El estudio sobre Juventud y Organizaciones Sindicales realizado en el 2014 en Buenos Aires como parte del Seminario de “Formación de Jóvenes Promotores y Promotoras Sindicales de Juventud. Por más trabajo decente”, donde participaron jóvenes representantes de las centrales sindicales afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas –CSA (entre ellas la CATP del Perú)- y diferentes Federaciones Sindicales Internacionales como la UNI, Industrial, ITF, UITA, ISP, FIP, nos puede dar alcances al respecto (OIT, 2015 d).

Así, en el Gráfico 12, ante la pregunta ¿Crees que existen en las organizaciones sindicales los suficientes espacios institucionales de participación?, un 65,63% de jóvenes sindicalizados manifiesta que No, y un 29,69%, que Sí. Estos índices ya de por sí sirven para entender que existe una percepción no adecuada de la representación de las necesidades e interés de los jóvenes en las organizaciones sindicales.

Gráfico 12 ¿Crees que existen en las organizaciones sindicales los suficientes espacios institucionales de participación? Respuesta de jóvenes de centrales sindicales afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas y diferentes federaciones internacionales, 2014



Fuente: *Juventud y Organizaciones Sindicales en América Latina y el Caribe, encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados* (p. 70), OIT, 2015 d.

Siguiendo con la población de estudio mencionada anteriormente, en la Tabla 29 se detallan los principales limitantes de la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales. De lo observado se resalta la necesidad de la adaptación de las estructuras a las características, exigencias y necesidades de la nueva generación de jóvenes. Parecería que las organizaciones sindicales se desenvuelven en función de los intereses de los adultos y de la percepción de la necesidad de los jóvenes actuales en base al conocimiento de las necesidades que ellos tenían cuando eran jóvenes.

Tabla 29 Principales limitantes de la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales. Jóvenes de centrales sindicales afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas y diferentes federaciones internacionales, 2014

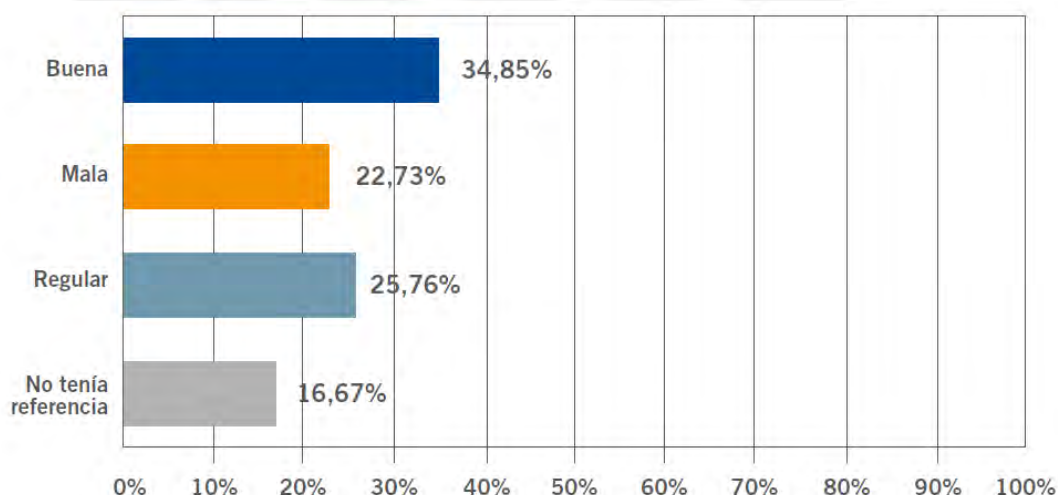
Limitantes	Detalle	
Limitantes estructurales	Cambio de paradigma del empleo y su repercusión en el ámbito de representación.	A diferencia de generaciones anteriores, los jóvenes en la actualidad no gozan de pleno empleo, aspecto que limita su participación en organizaciones en el trabajo. La globalización y la dominancia de empresas transnacionales han modificado las relaciones laborales bajo la premisa de eficiencia económica y reducción de costos laborales: Desprotección laboral y flexibilización en condiciones de trabajo, promoción de modalidades “atípicas” de empleo, tercerización e incremento de empleo no registrado e informal.
	Distancias generacionales de representación.	El cambio de paradigma del trabajo genera una brecha generacional entre los representantes y los jóvenes trabajadores. Estos perciben la necesidad de políticas de apertura de representación en instancias de diálogo y toma de decisiones. Surge la necesidad de lograr una conexión ideológica y de principios con los jóvenes. Es difícil sentirse parte de un espacio donde se percibe que no se tiene lugar para actuar.
	Apertura de las organizaciones sindicales a la participación juvenil.	Por lo general se plantean dos tendencias para la apertura de espacios de participación: Reformas estatutarias que incorporan las secretarías o comisiones de juventud y discriminación positiva para la promoción de políticas y espacios para la juventud trabajadora. Sin embargo, se percibe que la participación es parcial o restringida, centrándose en acciones menores o aspectos restringidos para la juventud. Por otro lado, se presentan disputas de poderes entre los jóvenes que reclaman mayor representatividad de sus intereses y los de los cuadros más antiguos.
Limitantes Personales	La referencia y el modelo solidario como razón de vida.	Los jóvenes en una primera mirada al sindicalismo tienen una sensación de desconfianza y descrédito, pero la percepción cambia cuando lo sienten como motor de reivindicación y bienestar social. Lo difícil es conseguir el compromiso mutuo y hacer entender que tienen intereses comunes más cercanos entre ellos, a pasar de las represalias al sindicalismo y a las condiciones de empleo en que se accede al mismo.
	Crítica al modelo de éxito en la sociedad actual.	El uso de tecnología de vanguardia en la producción industrial y su propagación a nivel mundial hace que los trabajadores se conviertan en seres pasivos de consumo, su valoración social se base en la tenencia de bienes o servicios tecnológicos. Esto hace que el trabajo no resulte ser un movilizador social, en cual el trabajador busca su desarrollo pleno y bienestar, sino solo un medio para la satisfacción de sus necesidades de consumo.
	Sindicato como fuentes de realización personal de los jóvenes.	Existen cuestionamientos a los que el movimiento sindical todavía no encuentra respuesta y que influyen en la participación sindical de los jóvenes. ¿Es el modelo solidario que propugna el sindicalismo el que satisface las necesidades de consumo? ¿Es la búsqueda del bien común o rebelarse ante la injusticia lo que mueve a los jóvenes a participar en la vida interna de los sindicatos?

Fuente: Elaboración propia en base a *Juventud y Organizaciones Sindicales en América Latina y el Caribe*, encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados (p. 62-79), OIT, 2015 d.

También en la población de estudio descrita anteriormente se preguntó sobre ¿Qué referencia tienes de la organización sindical? (Gráfico 13) y ¿Por qué te incorporaste a la estructura sindical? (Gráfico 14). Respecto a la primera cuestión, se tiene que un 48,49% de los jóvenes respondió entre Regular y Mala, y un 34,85%, respondió Buena. La aparente baja percepción positiva de las organizaciones sindicales por la población externa a estas se atribuye a los medio de comunicación masivos, en los cuales resulta difícil observar la difusión de acciones sindicales que no estén asociadas al caos que generan las mismas, la asociación tendenciosa del sindicato con el conflicto por el conflicto, llegando a su más extrema expresión que es el sindicalista estereotipado como “vago”, “corrupto”, “quilombero”(que generan líos) (OIT, 2015 d, pág. 36).

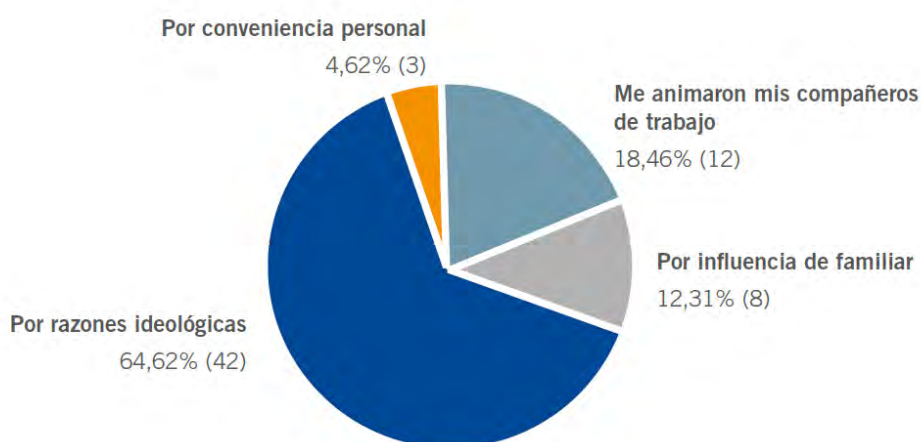
En cuanto la segunda cuestión, se encuentra que más de la mitad de personas, un 64.62% de los jóvenes sindicalizados considera que se afilió a un sindicato por razones Ideológicas. Acá cabe resaltar que “ser parte”, “sentirse parte”, “sentirse identificados” son esenciales de acuerdo a la mayoría de los testimonios obtenidos de los jóvenes sindicalizados. El trabajador se siente parte, se identifica y en el caso de los jóvenes se aproxima a quienes siente pares ante la injusticia, ante el incumplimiento de las condiciones de trabajo (OIT, 2015 d, págs. 57-58).

Gráfico 13 ¿Qué referencia tenías de la organización sindical? Respuesta de jóvenes de centrales sindicales afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas y diferentes federaciones internacionales, 2014



Fuente: Juventud y Organizaciones Sindicales en América Latina y el Caribe, encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados (p.37), OIT, 2015 d.

Gráfico 14 ¿Por qué te incorporaste a la estructura sindical? Respuesta de jóvenes de centrales sindicales afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas y diferentes federaciones internacionales, 2014



Fuente: Juventud y Organizaciones Sindicales en América Latina y el Caribe, encuesta de percepción realizada a jóvenes trabajadores sindicalizados (p. 58), OIT, 2015 d.

En este orden de ideas, en el 2012 se llevó a cabo una encuesta entre los representantes de las organizaciones juveniles de los afiliados nacionales de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), y se halló que, en general, “los representantes de los jóvenes sienten que sus confederaciones no están haciendo lo suficiente para atraer y movilizar a los trabajadores jóvenes. Aunque existan órganos de representación de jóvenes en la mayoría de las confederaciones, no tienen suficientes recursos financieros y de personal para lograr que la voz de los jóvenes trabajadores se escuche adecuadamente en las estructuras de la confederación”. Entre los seis sindicatos de la construcción que cubrían en su estudio, si bien todas estas organizaciones habían visto la necesidad de involucrar a los jóvenes trabajadores, ninguna de ellas tenía un comité de jóvenes y ninguna de ellas había celebrado una conferencia de la juventud. Tres de los seis sindicatos habían tenido programas de desarrollo de liderazgo para los miembros jóvenes, mientras que sólo un sindicato ofrecía pasantías para jóvenes miembros (ICM, 2013, pág. 9).

Ya centrándose propiamente en el Perú, en el 2010, el Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú realizó una encuesta en Lima Metropolitana, en la cual se encontró que la intención de sindicalizarse (si tuvieran la oportunidad de hacerlo) de los jóvenes de 18 a 29 años de edad, es negativa en un 54% de los encuestados, frente a un 38% que sí lo haría. Es importante precisar que este bajo interés en la sindicalización es más marcado en los niveles socioeconómicos altos (A y B). Otro dato interesante es que 80% de los jóvenes de 18 a 29 años querrían trabajar por su cuenta si

podrían hacerlo, lo que refleja un alto nivel de emprendimiento pero también cierto desinterés por el esfuerzo colectivo, lo que los aleja de las organizaciones sindicales, pues estas están restringidas por la legislación peruana al contexto del trabajo dependiente (Instituto de Opinión Pública, 2010, págs. 10-16).

También en el 2010, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe realizó una experiencia piloto en el Perú denominada “Universidad y Sindicatos: Caminos a Cruzar”, con el objetivo de identificar ámbitos convergentes entre los jóvenes sindicalistas y los estudiantes universitarios de Lima. Respecto al sondeo de cercanía del movimiento sindical al colectivo universitario, éstos últimos respondieron en un 66% que no tenían ninguna cercanía, el 29% que tenían poca cercanía y sólo el 3% sostuvo que tenía bastante o mucha cercanía. Preguntados por la razón de su poca cercanía, el 33% de los universitarios señaló que por falta de información, el 32% por falta de un interés en común, el 21% por falta de interés de la universidad y el 10% por falta de interés del movimiento sindical. Estas cifras demuestran que los jóvenes universitarios tienen escaso contacto con el sindicalismo, lo que se puede traducir en falta de conocimiento sobre el mismo y, por tanto, poco interés en participar en el movimiento cuando estén insertados completamente en el trabajo (OIT, 2011 c, págs. 10-11).

En otro estudio del 2013 sobre percepciones hacia el trabajo en estudiantes de últimos ciclos de las especialidades de ingeniería, provenientes de una universidad privada y otra estatal en el Perú, realizado en por una empresa peruana de consultoría en ingeniería, se encontró que en una muestra de 162 personas, el 81.6% de los encuestados manifestaban no tener conocimiento de lo que era un sindicato de trabajo y un 18.4%, que sí tenían conocimiento. Respecto a la intención de sindicalizarse si tuvieran la posibilidad de hacerlo, el 40% manifestó que sí lo haría, mientras que el 60% no lo haría. Estos datos demuestran un bajo conocimiento del sindicalismo entre los jóvenes universitarios del estudio; aun así, muchos manifiestan una mediana intención de sindicalizarse si lo pudieran hacer (Camasca, 2014, pág. 1).

Considerando los estudios sobre percepción hacia el sindicalismo en el Perú presentados anteriormente, se encuentra poco conocimiento del sindicalismo por parte de los jóvenes, y al mismo tiempo una baja intención de pertenecer a una organización sindical si es que se tuviera la oportunidad de hacerlo. A este escenario se puede agregar la baja tendencia de los jóvenes a participar en grupos o instituciones, y la poca confianza que se

tiene hacia ello en forma general, lo cual puede también estar extendiéndose al movimiento sindical.

En el Cuadro 9, de acuerdo al SENAJU, en el 2011 se encuentra que entre los jóvenes de 15 a 29 años en el Perú, 60.9% de los jóvenes prefiere no participar en ningún grupo o asociación. Si analizamos los subgrupos, vemos que en la población de 15 a 19 años ese rechazo alcanza el 55.5%; el 63.1% entre los de 20 a 24 años; y un 66.2% entre los de 25 a 29 años. Del total de jóvenes que sí participa en algún grupo o asociación, un 20,7% prefieren hacerlo en Clubes o Asociaciones Deportivas, y un 12.4% en Asociaciones de Estudiantes. Aunque no hay información específica acerca de interés en sindicalizarse, tomando en cuenta que solo 4.2% de jóvenes se mostraron interesados en participar en otros tipos de grupo o asociación (distintos a los ya descritos), se deduce que entre ellos podría haber interesados en afiliarse a sindicatos.

Cuadro 9 Perú: Población de 15 a 29 años de edad, por grupo de edad, según participación en algún grupo o asociación, 2011

Participación en algún grupo o asociación	Total		Grupo de edad					
			De 15 a 19 años		De 20 a 24 años		De 25 a 29 años	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
TOTAL	8 171 356	100,0	3 310 939	100,0	2 658 273	100,0	2 202 145	100,0
Clubes o Asociaciones deportivas	1 692 236	20,7	837 114	25,3	492 086	18,5	363 035	16,5
Asociación Vecinal	432 517	5,3	109 043	3,3	146 707	5,5	176 767	8,0
Agrupación o Asociación Juvenil	771 236	9,4	437 085	13,2	208 834	7,9	125 317	5,7
Asociación de Estudiantes	1 013 233	12,4	626 450	18,9	281 252	10,6	105 532	4,8
Asociación de Negocios	258 010	3,2	59 425	1,8	99 519	3,7	99 067	4,5
Otro (a)	342 308	4,2	93 656	2,8	124 730	4,7	123 922	5,6
No participó	4 972 939	60,9	1 837 154	55,5	1 677 273	63,1	1 458 512	66,2

Nota: El total de columna no suma 100% por corresponder a respuestas múltiples

Elaboración: SENAJU – DINDES, a partir de datos de INEI - Primera Encuesta Nacional de la Juventud 2011

Fuente: Primera encuesta nacional de la juventud. Resultados finales (p. 177), SENAJU, 2012.

Continuando con el estudio del SENAJU del 2011, en el Cuadro 10 se observa que los jóvenes de 15 a 29 años que deciden no participar en algún grupo o asociación, lo hacen por falta de tiempo en un 50.2%; porque no les interesa en un 23.3%; y porque desconocen que existen en un 20.4%; y en menor medida, en un 6%, porque no conocen a personas que

influyan en su toma de decisión. Estas tendencias se mantienen entre hombres y mujeres, y entre los grupos etarios comprendidos entre los 15 y 29 años.

Cuadro 10 Perú: Población de 15 a 29 años de edad que no participó en algún grupo o asociación, por motivo por el que no participó, según sexo y grupo de edad, 2011

Sexo y grupo de edad	Total		No conoce personas influyentes		No le interesa		Falta de tiempo		Desconoce que existen		Otro 1/	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
TOTAL	4 972 939	100,0	299 247	6,0	1 156 350	23,3	2 494 787	50,2	1 016 456	20,4	361 691	7,3
Hombre	2 194 537	100,0	125 480	5,7	534 891	24,4	1 114 480	50,8	412 260	18,8	145 598	6,6
Mujer	2 778 402	100,0	173 767	6,3	621 459	22,4	1 380 307	49,7	604 197	21,7	216 093	7,8
De 15 a 19 años	1 837 154	100,0	130 761	7,1	477 448	26,0	751 004	40,9	457 950	24,9	130 708	7,1
De 20 a 24 años	1 677 273	100,0	109 809	6,5	377 351	22,5	903 339	53,9	311 588	18,6	111 655	6,7
De 25 a 29 años	1 458 512	100,0	58 677	4,0	301 550	20,7	840 445	57,6	246 919	16,9	119 328	8,2

Nota: La suma de los porcentajes no totaliza el 100%, debido a que la información analizada corresponde a respuestas múltiples

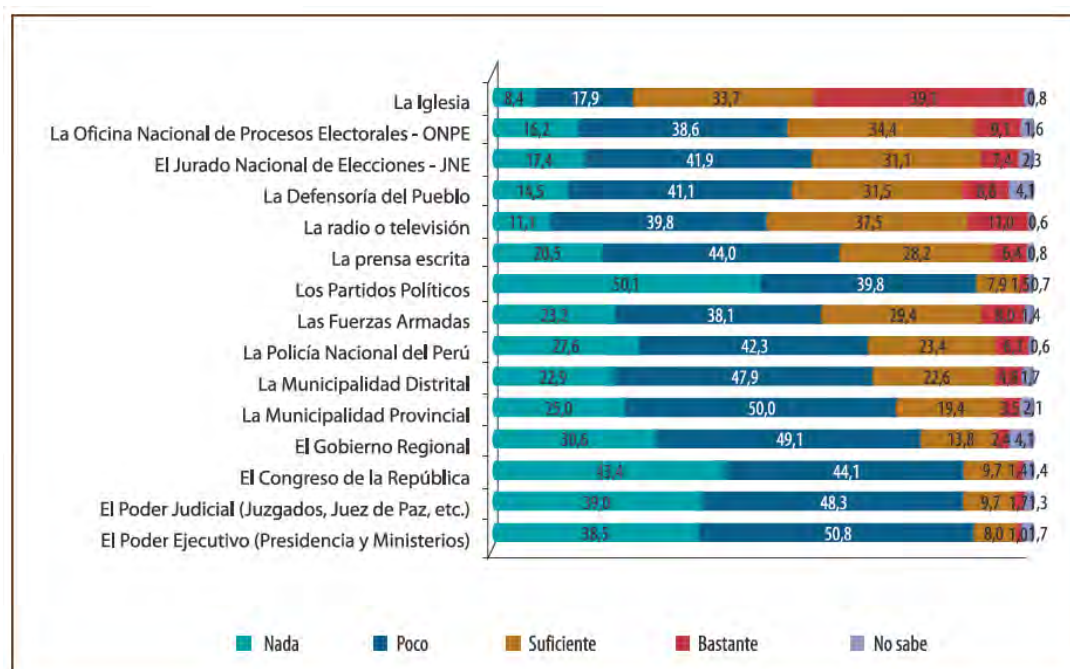
1/ Incluye "no sabía que había algún proceso", "no es miembro del partido", "no cree", "otro", y "no especifica"

Elaboración: SENAJU – DINDDES, a partir de datos de INEI - Primera Encuesta Nacional de la Juventud 2011

Fuente: Primera encuesta nacional de la juventud. Resultados finales (p. 181), SENAJU, 2012.

Finalmente, de acuerdo al Gráfico 15, en la investigación del SENAJU en el 2011 se encuentra que en el Perú, a nivel urbano, los jóvenes de 15 a 29 años muestran bajos niveles de confianza en las instituciones del país. Nótese que es la Iglesia la que sí posee un alto nivel de confianza (72.8% entre "Bastante" y "Suficiente"); siendo los partidos políticos lo que obtienen los más bajos niveles de confianza, con un 9.4% entre "Bastante" y "Suficiente". Cabe resaltar esto último en relación al muy bajo nivel de confianza respecto a los partidos políticos, considerando que tradicionalmente las organizaciones sindicales en el país han estado asociadas a cierta tendencia política. No sería de extrañar que la desconfianza a los partidos políticos, se extienda también a los sindicatos.

Gráfico 15 Perú Urbano: Población de 15 a 29 años de edad, por nivel de confianza en las instituciones, según institución, 2011 (Porcentaje)



Elaboración: SENAJU - DINDES

Fuente: [Primera encuesta nacional de la juventud. Resultados finales](#) (p. 174), SENAJU, 2012.

3.4 Sindicalismo y factores vinculados a las características demográficas de la persona y de su condición de empleo

A falta de más variadas investigaciones en población peruana, se presentan algunas investigaciones a nivel de España, Latinoamérica y finalmente un estudio realizado en el Perú.

En España, tomando como base de estudio la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de los años 1999 a 2001, se encontró que ser mujer y joven reduce la propensión a la afiliación sindical, situación que contrasta con lo encontrado en otros países desarrollados, donde características de este tipo no se muestran como significativas en la explicación de sindicalización de la personas. Por otro lado, características del lugar de trabajo, tales como sector de actividad o tamaño del establecimiento, ejercen una influencia destacable sobre la probabilidad de afiliación sindical, lo cual muy posiblemente se debe a cómo varía entre lugares de trabajo el grado de poder de los sindicatos, o los usos sociales relacionados con la afiliación sindical. Del mismo modo, los individuos que mantienen un vínculo inestable con el mercado de trabajo (jóvenes, mujeres, empleados con contratos de duración determinada) por lo general, se afilian a los sindicatos en menor

medida. De esta última cuestión se desprende que la precariedad del vínculo laboral desincentiva la afiliación sindical, y por extensión, que la baja tasa de afiliación en España puede resultar influida por la elevada temporalidad de la fuerza laboral (Simón, 2003, pág. 82).

En Colombia, en base a la ENO del año 2000 se investigó sobre el impacto de los sindicatos en los salarios. Básicamente se indagó sobre la existencia de diferencial salarial atribuible a los sindicatos entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. En la revisión se encontró que existe diferencial salarial que favorece a los trabajadores sindicalizados; sin embargo, dentro de estos, la evidencia indica que son los profesionales los que reciben los mayores salarios, y esto hace que a la larga, los sindicatos contribuyan a empeorar la distribución de ingresos. Otro hallazgo complementario es que los sindicatos no disminuyen la dispersión salarial entre los trabajadores. Lo observado permite enriquecer la discusión sobre el rol de los sindicatos, en el sentido de que éstos se presentan como defensores de los trabajadores y en representación de los empleados más “vulnerables”, y los hallazgos de esta investigación ponen en evidencia lo contrario: los sindicatos operan para el beneficio de grupos de profesionales, lo cual genera mayor desigualdad (Cuesta, 2005, págs. 211-212).

Siguiendo en Colombia, en base a la GEIH del 2007, se realizó un estudio sobre determinantes estructurales de la sindicalización considerando como variable dependiente la condición de sindicalización, y teniendo como variables explicativas las características socioeconómicas y las variables de entorno, además del tipo de contrato según su duración (término indefinido o término fijo). La investigación arroja que los individuos de sexo masculino, o con mayor escolaridad o experiencia, presentan una mayor probabilidad de pertenecer a una asociación sindical. Asimismo, las variables de empleado público, “blue-collar”, firma grande y contrato a término indefinido presentan un efecto positivo en esta probabilidad. Es importante anotar que la distancia entre la probabilidad de pertenecer a un sindicato está directamente relacionada con la edad para todas las características socioeconómicas de los trabajadores (Guataqui, Rodríguez, & García, 2009, págs. 17, 24-25).

En el año 2005, se investigó en Argentina la influencia de los sindicatos sobre la distribución del ingreso. La metodología utilizada consistió en caracterizar la distribución salarial de los trabajadores con y sin convenio a partir de la Encuesta de Trabajadores en Empresas (ETE); analizar la dispersión de uno y otro grupo; y obtener alguna conclusión

sobre el papel que desempeña la negociación colectiva en la ampliación o reducción de la distribución salarial. En el referido estudio se encontró que el salario promedio es mayor en el grupo no regulado por el convenio, pero en ese grupo se concentran las mayores diferencias salariales, siendo las distancias de mayor magnitud en el tramo más alto de la distribución salarial. Al mismo tiempo, en los grupos específicos también se verifica una mayor dispersión en las categorías de trabajadores no regulados por el convenio colectivo; particularmente en las pequeñas empresas, en la rama de servicios sociales y comunales, los trabajadores sin calificación profesional y con bajo nivel educativo. Por otro lado, se indica que los determinantes del salario, tales como educación o experiencia, poseen un menor impacto sobre los trabajadores cuyos salarios se fijan por convenio colectivo (Trajtemberg, 2006, pág. 140).

También en Argentina en el 2005, en base a la de la Encuesta de Trabajadores en Empresas (ETE) se investigó sobre los determinantes individuales que afectan a la sindicalización de los trabajadores. Los resultados, considerando las características de la persona, arrojan que los hombres tienen una mayor propensión a afiliarse que las mujeres. Además, a medida que la edad y la antigüedad del trabajador aumentan, la probabilidad de estar afiliado es mayor. Por el contrario, la probabilidad de afiliación tiene una relación inversa con el nivel de educación, de capacitación y de remuneración. Considerando las características de las empresas, se observa que los pequeños establecimientos tienen una propensión a la afiliación mayor que los medianos o los grandes y el sector comercio presenta los mayores índices de afiliación. Finalmente, teniendo en cuenta las características sindicales, se encontró que tanto la presencia sindical en el establecimiento como la prestación de servicios sindicales y la movilización colectiva son los factores que más influyen en la afiliación. De este modo, los datos señalados permiten concluir que el actor sindical en sí mismo tiene el potencial para garantizar endógenamente no solo su subsistencia sino también su propio crecimiento en términos de afiliación (Trajtemberg, Senén, & Medwid, 2006, págs. 289-290).

En otro estudio del 2005 en Argentina, usando también la Encuesta de Trabajadores en Empresas (ETE) se pretendió identificar los determinantes de la sindicalización. Se encuentra que determinados sectores son más propensos a la sindicalización debido al desarrollo productivo de los mismos; así se tiene mayores índices de sindicalización en “Transporte, Almacenaje y Comunicaciones”; “Electricidad, Gas y Agua”; y “Comercio, Restaurantes y Hoteles”. Se observa también que las probabilidades de estar afiliados son

mayores en las empresas de menor tamaño, lo cual puede responder a la mayor cercanía de la dirigencia sindical a los trabajadores y el mayor nivel educativo de los mismos. En cuanto a las características individuales, el sexo y la edad de la persona parece no influir en la probabilidad de sindicalización de la persona. Respecto a las características sociolaborales, existe mayor tendencia a la sindicalización en empresas donde hay presencia de organizaciones sindicales, y lo mismo en trabajadores que presentan mayor antigüedad laboral. (Delfini, 2013, págs. 19-21).

Finalmente, en el Perú, en un estudio de pregrado de la facultad de Economía de Universidad Nacional de Centro, considerando la Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo del 2012, se investigó sobre los determinantes a la afiliación a sindicatos en el país. En dicho estudio se encontró que los individuos de sexo masculino, o con mayor escolaridad o experiencia presentan una mayor probabilidad de pertenecer a una asociación sindical. Asimismo, las variables de empleado en los sectores industria, minería, servicios y construcción, firma grande y contrato a término indefinido presentan un efecto positivo en esta probabilidad. Es importante anotar que para todas las características socioeconómicas de los trabajadores, la distancia entre la probabilidad de pertenecer a un sindicato aumenta con la edad (Arroyo, Canahualpa, Montes, & Ramos, 2013, pág. 27).

De acuerdo a los estudios revisados, se desprende que las características demográficas de la persona y su condición de empleo como determinantes de la sindicalización no presentan una constante común en los países revisados, al mismo tiempo, los resultados encontrados en Perú son distintos a los del resto de países.

4. CAPITULO IV: METODOLOGIA Y RESULTADOS

A continuación se presenta la metodología de la investigación y el análisis de resultados tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.

4.1. Metodología

La presente investigación pretende identificar, en el marco del trabajo decente, los determinantes de la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales en el Perú en el 2015. Para tal fin, se define como jóvenes a las personas integrantes de la PEA urbana cuyas edades se encuentran entre los 14 y 29 años. En el **Anexo 1** se presenta la Matriz de Consistencia de la investigación.

Se establece la siguiente relación entre variables de la cual se desprenden las hipótesis a probar en la investigación:

La participación de los jóvenes (14 a 29 años) en las organizaciones sindicales en el Perú en el 2015 está en función de la Normativa Laboral, la Estructura de las Organizaciones Sindicales, la Imagen Sindical Frente a los Jóvenes, y a Factores Vinculados a las Características demográficas de la Persona y de la Condición de Empleo.

Las variables planteadas se definen de la siguiente manera:

- a) **Normativa Laboral:** Legislación laboral peruana en materia relaciones individuales y colectivas de trabajo.
- b) **Estructura de las Organizaciones Sindicales:** Mecanismo que utilizan los sindicatos para lograr la inclusión de los jóvenes en sus organizaciones.
- c) **Imagen Sindical Frente a los Jóvenes:** Percepción de los jóvenes sobre los beneficios que lleva consigo la pertenencia a una organización sindical.
- d) **Factores Vinculados a las Características Demográficas de la Persona y de su Condición de Empleo:** Edad, sexo, nivel educativo, tipo de contrato, tamaño de empresa, sector económico de empresa y nivel salarial.

Como hipótesis general se tiene que la participación sindical de los jóvenes (14 a 29 años) de la PEA en el 2015 afronta una serie de limitantes en el caso peruano, tales como flexibilidad en la normativa laboral, necesidad de adecuación de la estructura de las organizaciones sindicales e imagen distorsionada del sindicalismo en los jóvenes, y al

mismo tiempo, está vinculada a características demográficas de la persona y de la condición de empleo de la misma.

Las hipótesis específicas son:

- a) Hipótesis específica 1:** La legislación laboral peruana en el 2015, a pesar de estar alineada a convenios internacionales y a la Constitución Política del Perú en materia de libertad sindical, incluye elementos de flexibilidad que no favorecen el trabajo decente y la participación de los jóvenes (14 a 29 años) en las organizaciones sindicales.
- b) Hipótesis específica 2:** La estructura de las organizaciones sindicales en el 2015, en el Perú, evidencia dificultades para satisfacer las necesidades de los jóvenes (14 a 29 años) en el trabajo, así como en cargos dirigenciales, lo cual limita la participación de este colectivo en el sindicalismo.
- c) Hipótesis específica 3:** Los jóvenes (14 a 29 años) en el 2015, en el Perú, tienen la percepción de que la participación en las organizaciones sindicales no les va a generar beneficios en el trabajo, lo cual limita la inclusión de este colectivo en el sindicalismo.
- d) Hipótesis específica 4:** En el 2015, en el Perú, existe una asociación estadística entre la sindicalización de la persona y su edad, sexo, nivel educativo, tipo de contrato que posee, tamaño de empresa donde labora, sector económico de la empresa empleadora y el nivel de ingreso que recibe.

En cuanto al tipo de investigación, el presente estudio se realiza en dos niveles, uno a nivel cualitativo y otro a nivel cuantitativo.

A nivel cualitativo se indaga sobre las hipótesis relacionadas a Normativa Laboral, Estructura de las Organizaciones Sindicales e Imagen Sindical frente a los Jóvenes, considerando bibliografía especializada y 15 entrevistas semiestructuradas a actores de la problemática sindical de los jóvenes en el Perú; en este caso, investigadores sociales, especialistas de la OIT, exautoridades laborales, asesores sindicales y dirigentes sindicales. En modelo de las entrevistas realizadas se muestra en el **Anexo 2** y el listado de actores entrevistados en el **Anexo 3**.

Por otra parte, a nivel cualitativo se indaga sobre la hipótesis relacionada a Factores Vinculados a las Características Demográficas de la Persona y de la Condición de Empleo, por medio del análisis estadístico de asociación de variables de la Encuesta Nacional de Hogares Perú 2015. En específico, se aplican las siguientes pruebas estadísticas: Chi-Cuadrado para determinar la existencia de asociación entre variables, Coeficiente de

Contingencia para evaluar la intensidad de la asociación y Coeficiente de Incertidumbre para establecer el sentido de la asociación.

Las hipótesis a nivel cualitativo y cuantitativo se prueban mediante los siguientes indicadores:

Nivel cualitativo	1. Normativa laboral.	- Número de opiniones de los actores de la problemática respecto a que la normativa laboral favorece o limita la participación de los jóvenes en el sindicalismo. - Tasa de formalidad e informalidad laboral en jóvenes, lo cual determina el alcance de la normativa laboral.
	2. Estructura de las organizaciones sindicales.	- Número de opiniones de los actores de la problemática respecto a que la estructura de las organizaciones sindicales favorece o limita la participación de los jóvenes en el sindicalismo.
	3. Imagen sindical frente a los jóvenes.	- Número de opiniones de los actores de la problemática respecto a que la imagen sindical frente a los jóvenes favorece o limita su sindicalismo.
Nivel Cuantitativo	4. Factores demográficos de la persona y su condición de empleo.	- Nivel de asociación estadística entre la sindicalización de la persona y edad, sexo, nivel educativo, tipo de contrato, tamaño de empresa, sector económico de empresa y nivel salarial.

4.2. Resultados a Nivel Cualitativo

En esta sección se presenta los resultados de las entrevistas semiestructuradas a los actores de la problemática de los jóvenes en el sindicalismo en el Perú en el 2015, las mismas que se organizan de acuerdo al orden de las variables de estudio indicadas en la presente investigación.

Para un mejor entendimiento de los cuadros siguientes, se codifica a los actores entrevistados de la siguiente manera: Docentes e Investigadores = 1, Especialista OIT = 2, Autoridad Laboral = 3, Asesor Sindical = 4 y Dirigente Sindical = 5. Al mismo tiempo, se señala el número de opiniones favorables o no favorables que ayudaron a formar los constructos en cada ítem planteado.

4.2.1. Normativa Laboral

a) Influencia de la flexibilidad laboral en los derechos laborales de los jóvenes y en concreto en su participación en las organizaciones sindicales en el Perú

Constructo	Favorece						No Favorece					
	1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T
1	Existencia de variedad de contratos temporales que relativizan la estabilidad o continuidad laboral, limitando así la pertenencia a la empresa y la sindicalización.						2	3	2	2	1	10
2	Plantea posibilidades legales de rescindir un contrato de trabajo, lo cual funciona como un mecanismo disuasivo para los trabajadores sindicalizados y aquellos que se quieren sindicalizar.						2	1		2	3	8
3	Presencia de diversos regímenes laborales especiales como el de la micro empresa que limita el sindicalismo, o los regímenes de exportación no tradicional o agrario que facilitan el despido.						2	2			1	5
4	Posibilidad de tercerizar servicios que desconcentran la fuerza laboral e impide que los trabajadores se puedan agrupar en torno a la empresa principal.							2	1	1	1	5
5	La flexibilidad laboral afecta a todos los trabajadores por igual, jóvenes y adultos.						2		1			3
6	Situación de relajamiento del rol tuitivo del Estado y limitaciones en la fiscalización de la Autoridad laboral.						1			2	1	4
7	Las modalidades formativas afectan directamente a los jóvenes, generan precariedad en el empleo.								2			2
8	En los últimos años ha habido ciertas limitaciones a la flexibilidad, no por la normativa: Sentencias del TC (reposición al despido, desnaturalización de la tercerización, arbitraje potestativo) o Tratados de Libre Comercio.						3	2				6
9	Las condiciones de flexibilidad laboral se han mantenido o se han agudizado (permanencia de contratos temporales, regímenes laborales, despidos arbitrarios y desnaturalizados, ley de promoción de la minería, "Ley Pulpín"). No se difunde la importancia de los sindicatos.									1	3	9
Total de opiniones												46

b) Existencia de normativa específica referida a derechos laborales y el fomento de la libertad sindical en los jóvenes en el Perú

Constructo		Favorece					No Favorece						
		1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T
1	No existe una normativa específica para los jóvenes.							3	3	2	2	1	11
2	Existe una Resolución de la OIT del 2012 para la juventud.		1				1						
3	Consideración del joven como sujeto en formación, se constituye sistema de modalidades formativas que no representan un contrato de trabajo, bloqueando así el ejercicio de la libertad sindical.								2	2			4
4	La legislación no está pensada para fomentar el derecho a la sindicalización. La normativa es genérica y presenta restricciones tanto para los jóvenes como para los adultos.										1	4	5
5	Presencia de discurso sobre necesidad de primero lograr la inclusión del joven en el trabajo y luego ver sus derechos laborales.									1			1
Total de opiniones							1						21

c) El concepto de Trabajo Decente como facilitador del desarrollo de políticas y de normativa en relación a la libertad sindical en el Perú de los jóvenes

Constructo		Favorece					No Favorece						
		1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T
1	Brinda lineamientos para que se puedan plantear políticas y normativa respetando convenios internacionales OIT y de Derechos Humanos, y dentro de ellos los derechos colectivos.	2	2	1	2		7						
2	No existen políticas claras o definiciones concretas, el concepto de TD no determina la sindicalización de los jóvenes o no se da de manera plena.							2		1			3
3	La implementación de políticas, normativa, indicadores y programas de desarrollo de TD depende del interés político del gobierno.							1	2		2		5
4	La normativa laboral vigente no facilita el desarrollo del TD en los jóvenes: Existencia de modalidades formativas que bloquean los derechos colectivos, no se facilita la negociación por rama, se plante mínimos de trabajadores para formar un sindicato								2	1			3
Total de opiniones							7						11

d) Tasa de informalidad juvenil 2014:

De acuerdo a datos del INEI, en el 2014, en el Perú, el 79% de los jóvenes de 15 a 29 años tienen un empleo informal.

Considerando los resultados e indicadores planteados, donde se encuentra que el número total de opiniones desfavorables (78) es mayor que el total de favorables (14), y además, la elevada tasa de informalidad de empleo de los jóvenes (79%), se desprende que, considerando a los entrevistados, se encuentra consenso mayoritario en que la legislación laboral peruana en el 2015, a pesar de estar alineada a convenios internacionales y a la Constitución Política del Perú en materia de libertad sindical, incluye elementos de flexibilidad que no favorece el trabajo decente y la participación de los jóvenes de 14 a 29 años en las organizaciones sindicales.

Descrito lo anterior, se prueba la Hipótesis Específica 1.

4.2.2. Estructura de las Organizaciones Sindicales

a) Existencia de mecanismos y/o programas de inclusión de trabajadores jóvenes en el Perú por parte de las organizaciones sindicales

Constructo		Favorece						No Favorece						
		1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T	
1	Los jóvenes están dentro de la agenda de los sindicatos. Se cuenta con secretarías de juventud, participan en la CNT en mesas juveniles, participan en congresos internacionales y encuentros regionales en el interior del país, se desarrollan actividades de formación y afiliación de jóvenes, convenios con universidades, así como procesos de otorgamiento de poder a menores de 35 años.	1	3	1	3	5	13							
2	Los mecanismos son inexistentes o muy precarios para darles un valor sustantivo.							1		1				2
3	La estructura de los sindicatos es muy conservadora y tienen una jerarquía bastante fuerte, se percibe que los dirigentes son los mismos, los jóvenes los ven con desconfianza, no se observa una apertura a sus características. A los jóvenes le gusta la interacción y organización, pero fuera del sindicalismo.							1	1	1			1	4

Constructo		Favorece						No Favorece						
		1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T	
4	Socialmente no se reconoce el papel del sindicalismo, su imagen se encuentra deteriorada, todavía existe un ambiente ideologizado que no da confianza a los jóvenes. En esto influye la falta de formación sindical en universidades y centros de estudios, los jóvenes no conocen sus derechos en el trabajo.								2	1			1	4
5	En los últimos años se ha reconstituido el empleo formal asalariado en empresas de más 20 trabajadores, han emergido nuevos sindicatos con jóvenes inclusive, pero no se observa que sea producto una acción deliberada de las centrales sindicales, ha habido una renovación generacional natural.							1	1		1			3
	En la CGTP hay tendencia a agruparse por regiones y sectores para tener mayor llegada a los trabajadores. Asimismo, se participa en protestas globales (Ley Pulpin) que tienen alcance mayor que el sindical.					2	2							
6	No se observa una estrategia claramente definida para atraer a los jóvenes, no existen experiencias exitosas. Falta definir como una real prioridad la inclusión de los jóvenes en el sindicalismo. El accionar de las secretarías de juventud es limitado, se percibe la poca utilidad del sindicato, en los sindicatos de base hay mayor dificultad en valorar al joven, asimismo, la participación de los jóvenes en las Mesas de Trabajo son débiles.							3	2	1	1	1	1	8
7	Existe el impulso de organizaciones internacionales para el desarrollo de liderazgos juveniles y programas de fomento de afiliación de este colectivo, además se trabaja el proceso de autoreforma sindical que involucra el cambio generacional y fortalecimiento de la toma de decisiones de los jóvenes sindicalistas.		3											3
9	Es difícil para los jóvenes acceder a un empleo formal, hay esfuerzos para sindicalizar a este grupo etario en dentro de la informalidad, pero los esfuerzos no son suficientes, hay déficit normativo.							1	1					2
10	Existe una cultura individualista en los jóvenes, prefieren velar por intereses personales que colectivos, no han crecido en un ambiente de conflicto social. Al mismo tiempo, las condiciones de trabajo con largas jornadas y el amedrentamiento a los sindicalizados hacen que se refuerce la búsqueda de la seguridad individual a la de grupo.							1	1	1			2	5
Total de opiniones							18							28

b) Presencia de dirigentes jóvenes dentro de las organizaciones sindicales en el Perú

Constructo	Favorece						No Favorece					
	1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T
1 Si se encuentra presencia de jóvenes, sin embargo todavía son pocos. En su mayoría se focalizan en las Secretarías de Juventud, aunque en algunos sectores como textiles o retail la presencia es más marcada la participación en posiciones de dirección. Hay presencia en la CNT. En general se percibe dirigentes jóvenes que bordean los 30 o incluso 35 años.	3	4	2	2	3	14						
2 La presencia de jóvenes de hasta 29 años no sucede en todo el espectro sindical, en algunos sectores los llamados dirigentes jóvenes llegan hasta los 35 o 40 años. Así, en el ámbito minero (en empresas principales) la presencia de dirigentes jóvenes es inexistente. Falta fortalecer el recambio generacional, asimismo, se plantea la extensión del rango de edad del joven sindicalista hasta los 35 años, considerando que ingresan al trabajo luego de terminar los estudios.							3	2	1	1	1	8
3 Percepción de que los dirigentes jóvenes son ubicados en cargos de no mucha responsabilidad, lo cual responde a que necesitan experiencia y formación. No favorecen la alta rotación en el trabajo, lo cual dificulta la línea de carrera en el sindicalismo. Dentro de las centrales sindicales para ocupar un cargo de responsabilidad se requiere experiencia en sindicatos de base, y luego pasar federaciones y confederaciones, lo cual es un proceso largo.							1	2			2	5
4 Los dirigentes jóvenes son bastante activos, algo importante es que cuentan con mayor formación profesional que antes, lo cual incrementa la calidad de los debates y propuestas que puedan hacer. Asimismo, tienen adecuada formación sindical, tienen conocimiento para abordar la problemática de los jóvenes en el trabajo y en el sindicalismo.		2				2						
5 En general, los jóvenes tienen dificultad de participar en el sindicalismo por el ejercicio de prácticas antisindicales (hostigamiento, despido). Por otro lado, en las mismas organizaciones sindicales existe fragmentación, por lo que la voz de los jóvenes pierde fuerza. Asimismo, los sindicatos y centrales carecen de recursos para la formación de jóvenes.								1			1	2
Total de opiniones						16						15

De acuerdo a los resultados e indicadores planteados, donde se encuentra que el número total de opiniones desfavorables (43) es mayor que el total de favorables (34), se desprende que, considerando a los entrevistados, se encuentra consenso mediano en que la estructura de las organizaciones sindicales en el Perú en el 2015 presenta dificultades en acoger las necesidades de los jóvenes de 14 a 29 años, así como en su inclusión en cargos dirigenciales, lo cual limita la participación sindical de este colectivo.

Descrito lo anterior, se prueba la Hipótesis Específica 2.

4.2.3. Imagen Sindical Frente a los Jóvenes

a) Conocimiento del movimiento sindical por parte de los jóvenes en el Perú

Constructo		Favorece						No Favorece					
		1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T
1	No existe un adecuado conocimiento del movimiento sindical. Situación que no ha cambiado en los últimos años. La poca presencia del sindicalismo hace que este sea algo nuevo para los jóvenes, recién lo conocen cuando llegan al trabajo y en empresas con sindicatos. Muchos jóvenes desconocen totalmente la opción sindical, y la información errada que les llega hace que se forme una percepción distorsionada de los fines y utilidad de las organizaciones sindicales.							3	4	2	2	2	13
2	Los jóvenes si conocen y se interesan por el sindicalismo, lo conocen mejor aquellos que están dentro de una organización sindicales, y al parecer, los que laboran en zonas urbanas periféricas y en sectores industriales. Se está trabajando con universidades e instituciones educativas para formar a los jóvenes en el sindicalismo.	1			2	2	5						
3	La percepción del sindicalismo ha cambiado con el surgimiento de nuevos sindicatos, se observa un accionar más pragmático y menos politizado (búsqueda de bienestar de sus afiliados, mejoras remunerativas y condiciones laborales). Las reivindicación lograda por la protestas contra la Ley Pulpin han permitido que se conozca la utilidad del sindicalismo en el reconocimiento de derechos.	3	1				4						

Constructo		Favorece					No Favorece						
		1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T
4	El sindicalismo no se ha podido recuperar de su casi desaparición en los años 90, se convive en una sociedad anti sindical, donde se percibe que el sindicalismo es generador de conflictos, problemas y trabas para el desarrollo del trabajo. Al mismo tiempo, el desprestigio de los partidos políticos y las instituciones ha hecho que se tenga una juventud desideologizada, con poca cultura ciudadana y desconfiada de las organizaciones sociales, como las sindicales.							1	1	2	1	3	8
5	Se conoce al sindicalismo por los medios de comunicación, los cuales por lo general no tienen mensajes analíticos, sólo cubren protestas o expresiones de lucha, y la incomodidad que esto genera para muchos. No se muestra el funcionamiento, objetivos o estructura del movimiento sindical, y el aporte a la democracia y al mundo del trabajo en particular.							2			1	1	4
6	Muchos jóvenes se encuentran desempleados, y si trabajan, es por cuenta propia o en el ámbito informal, contextos fuera de todo alcance del sindicalismo convencional. El conocimiento sindical no llega en estas condiciones, a lo que se suma que las instituciones educativas no forman en derechos en el trabajo o colectivos.							2				1	3
7	Los jóvenes perciben el movimiento sindical como algo lejano, los sindicatos necesitan entender cuáles son sus intereses. En el trabajo su preocupación se dirige a la desigualdad de trato en el empleo, pero sienten demorar en la atención de sus reclamos, critican la aparente burocracia de los sindicatos. No logran entender que para trabajar políticas de acción se requiere pasar las necesidades de los sindicatos de base a las federaciones, y de allí a la central.									1	1	1	3
Total de opiniones							9						31

b) Conocimiento de las características y necesidades de los jóvenes en el trabajo por parte de las organizaciones sindicales

Constructo	Favorece						No Favorece					
	1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T
1 No existe un adecuado conocimiento de los jóvenes en el trabajo por el sindicalismo, este desconocimiento también se extiende al ámbito académico. Existe una brecha generacional que es necesario explorar. El sindicalismo se ha formado en el modelo del “obrero”, este era hombre y adulto, las relaciones laborales y la población en el trabajo han cambiado, pero el sindicalismo se ha quedado en el antiguo paradigma.							3	3	1	2	2	10
2 En términos formales, en estatutos, las declaraciones de los sindicatos sobre los jóvenes incluyen una visión completa, sin embargo, el conocimiento es todavía incipiente, y el tratamiento que se da a los jóvenes parece ser el mismo que a los adultos. Un avance es la inclusión de las necesidades de los jóvenes en los pliegos de reclamo.	1	1		2	1	5						
3 El interés de los jóvenes no termina en el trabajo, es importante también los espacio de ocio y descanso, el deporte, las modas, estudios, intereses culturales, uso de tecnología, identidad sexual, etc., aspectos que el sindicalismo abarca poco. Al mismo tiempo, los intereses son diferentes entre los jóvenes de 24 y los de 29 años, entre hombres y mujeres, por lo general los mayores ya terminaron de estudiar o están formando una familia.							1	1	1			3
4 Es necesaria la implementación de políticas sindicales de acercamiento a las necesidades de los jóvenes que no están trabajando o que no tienen estabilidad laboral. Ayudaría que las organizaciones sindicales tengan contacto con bolsas de trabajo o centros de formación. Asimismo, que se impulse la educación en derechos laborales y sindicales desde la escuela.								3		1		4
5 Existe la dificultad de la implementación de políticas gubernamentales para proteger los derechos de la juventud trabajadora. Más aún cuando las relaciones laborales están en cambiando drásticamente, como en el caso de UBER, donde no se sabe quién es el patrón y quién es el asalariado. El uso de la tecnología se ve como una amenaza para el sindicalismo.								2				2

Constructo		Favorece						No Favorece							
		1	2	3	4	5	T	1	2	3	4	5	T		
6	Las organizaciones sindicales están preocupadas por mantener su supervivencia, tienen poco tiempo para preocuparse por los jóvenes, además de tener escasos recursos económicos. La baja tasa de sindicalización hace que la cuota sindical sea mínima, esto sin contar a los jóvenes que están en el autoempleo o la informalidad. Cuando se desarrolla actividades especiales para los jóvenes es siempre con recursos de la cooperación internacional.								1					1	2
Total de opiniones							5								21

De acuerdo a los resultados e indicadores planteados, donde se encuentra que el número total de opiniones desfavorables (52) es mayor que el total de favorables (14), se desprende que, considerando a los entrevistados, se encuentra consenso mayoritario en que los jóvenes de 14 a 29 años en el Perú, en el 2015, no tienen un adecuado conocimiento del movimiento sindical, y al mismo tiempo, que las mismas organizaciones sindicales no logran todavía conocer las necesidades e intereses de los jóvenes en el trabajo.

Descrito lo anterior, se prueba la Hipótesis Específica 3.

4.3. Resultados a Nivel Cuantitativo

En esta sección se muestran los resultados del análisis estadístico de asociación entre sindicalismo por grupo de edades y Factores Vinculados a las Características Demográficas de la Persona y de su Condición de Empleo. En este caso la asociación entre Sindicalismo y Edad, sexo, nivel educativo, tipo de contrato, tamaño de empresa, sector económico de empresa y nivel salarial, agrupando la muestra de trabajo en tres grupos, un primer grupo con personas de 14 a 29 años (los definidos como jóvenes en la presente investigación), un segundo grupo con personas de 30 años a más, y un último grupo con personas de todas las edades. Se considera pertinente hacer esta segmentación para comparar diferencias entre el nivel de asociación entre Sindicalismo y las diferentes variables de estudio de acuerdo a la edad de la persona.

La muestra de trabajo se obtiene de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) Perú 2015, considerando personas que pertenecen a la PEA ocupada urbana y que son

residentes habituales en el hogar. Al mismo tiempo, se aplica a los datos el factor de ponderación según el último Censo de Población y Vivienda del año 2007. Es importante considerar que ENAHO en su cuestionario pregunta sobre la “participación en alguna asociación de trabajadores o sindicato” de manera genérica, por lo que en adelante se utiliza la palabra “Sindicalismo” para referirse a este grupo de personas en un sentido amplio, es decir, no limitando el alcance del término sólo a personas asalariadas.

4.3.1. Asociación entre Sindicalismo y Edad

a) Distribución de la muestra

A continuación, en el Cuadro 11, se muestra la distribución de la muestra materia de análisis para identificar la asociación entre Sindicalización y Edad.

Cuadro 11: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Edad, 2015 (valores absolutos y porcentajes)

Grupo de edad		No Sindicalizado	Sindicalizado	Total
De 14 a 24 años	Recuento	2,046,278	4,474	2,050,752
	% dentro de rango de edad	99.8%	0.2%	100%
	% dentro de No sindi. y Sind.	17.3%	2.1%	17.0%
	% del recuento todas las edades	17.0%	0.0%	17.0%
De 25 a 29 años	Recuento	1,483,025	6,493	1,489,518
	% dentro de rango de edad	99.6%	0.4%	100%
	% dentro de No sindi. y Sind.	12.5%	3.0%	12.4%
	% del recuento todas las edades	12.3%	0.1%	12.4%
De 30 a 65 años	Recuento	7,789,494	196,049	7,985,543
	% dentro de rango de edad	97.5%	2.5%	100%
	% dentro de No sindi. y Sind.	65.9%	90.6%	66.4%
	% del total	64.7%	1.6%	66.4%
De 66 a más años de edad	Recuento	499,613	9,300	508,913
	% dentro de rango de edad	98.2%	1.8%	100%
	% dentro de No sindi. y Sind.	4.2%	4.3%	4.2%
	% del recuento todas las edades	4.2%	0.1%	4.2%
Todas las edades	Recuento	11,818,410	216,316	12,034,726
	% dentro de rango de edad	98.2%	1.8%	100%
	% dentro de No sindi. y Sind.	100.0%	100.0%	100.0%
	% del recuento todas las edades	98.2%	1.8%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2015.

b) Determinación de asociación estadística

Para determinar si existe asociación entre Sindicalismo y Edad se aplica la prueba Chi-Cuadrado, índice que se muestra en el Cuadro 12.

Cuadro 12: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Edad

Prueba	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	64187.062 ^b	3	0.000
Razón de verosimilitud	86442.593	3	0.000
Asociación lineal por lineal	51060.639	1	0.000
N de casos válidos	12034726		

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0), 2015.

La prueba en mención nos indica que existe asociación estadística significativa entre sindicalización y edad (Significación Asintótica = 0.000, valor menor que 0.05). Por lo tanto, es conveniente realizar una estimación de la intensidad de esa asociación.

c) Determinación de intensidad de asociación

Para determinar la intensidad de la asociación estadística de aplican la prueba Coeficiente de Contingencia, cuyos índices de muestran en el Cuadro 13. Cabe indicar que adicionalmente se aplican las pruebas Phi y V de Cramer a manera de verificar el índice del Coeficiente de Contingencia.

Cuadro 13: Prueba Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Edad

Prueba	Valor	Aprox. Sig.	
Nominal por Nominal	Phi	0.073	0.000
	V de Cramer	0.073	0.000
	Coeficiente de contingencia	0.073	0.000
N de casos válidos	12,034,726		

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0), 2015.

El índice encontrado nos indica que la asociación entre Sindicalismo y Edad es de intensidad débil (0.073 es un valor cercano a 0).

d) Determinación de la direccionalidad de la asociación

Para determinar el sentido de la asociación se realiza la prueba Coeficiente de Incertidumbre, la misma que se muestra en el Cuadro 14.

Cuadro 14: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Edad

Prueba			Valor	Error estándar asintótico ^b	Aprox. S ^e	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.007	0.000	187.763	.000 ^f
		Grupos de edad dependiente	0.004	0.000	187.763	.000 ^f
		Participa en asociación de trabajadores o sindicato dependiente	0.040	0.000	187.763	.000 ^f

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

El último cuadro indica que la variable edad ayuda a predecir de manera débil la sindicalización. Específicamente, la edad reduce en un 4% el error al momento de estimar la sindicalización, comparado con una estimación al azar.

De lo analizado anteriormente, se obtiene como resultado que la edad es un determinante débil de la sindicalización de la persona. Si bien es cierto, los porcentajes de sindicalización se incrementan con la edad (existiendo mayor porcentaje en el grupo de 30 a 65 años), las variaciones a través de los rangos de edad son mínimas y no presentan una marcada significancia, además se debe añadir que los porcentajes de Sindicalizados en general son bajos en comparación con los No Sindicalizados.

Resulta conveniente indicar que de acá en adelante, el análisis de asociación con las variables propuestas se realizará separando la población en tres capas de edad mencionadas inicialmente, una de 14 a 29 años, otra de 30 a más años y otra final considerando todas las edades.

4.3.2. Asociación entre Sindicalismo y Sexo

a) Distribución de la muestra

En el Cuadro 15 se detalla la distribución de la muestra materia de revisión para identificar la asociación entre Sindicalización y Sexo.

Cuadro 15: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Sexo, 2015 (valores absolutos y porcentajes)

Edad	Sexo		No sindicalizado	Sindicalizado	Total
14 a 29 años	Hombre	Recuento	1,951,723	7,762	1,959,485
		% dentro de Hombre	99.6%	0.4%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	55.3%	70.8%	55.3%
		% del recuento total 14 a 29 años	55.1%	0.2%	53.3%
	Mujer	Recuento	1,577,580	3,205	1,580,785
		% dentro de Mujer	99.8%	0.2%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	44.7%	29.2%	44.7%
		% del recuento total 14 a 29 años	44.6%	0.1%	4.7%
	Total 14 a 29 años	Recuento	3,529,303	10,967	3,640,270
		% dentro de Tot 14 a 29 años	99.7%	0.3%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	100%	100%	100%
		% del recuento total 14 a 29 años	99.7%	0.3%	100%
30 a más años	Hombre	Recuento	4,628,277	130,608	4,758,885
		% dentro de Hombre	97.3%	2.7%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	55.8%	63.6%	56%
		% del recuento total 30 a más años	54.5%	1.5%	56.0%
	Mujer	Recuento	3,660,830	74,741	3,735,571
		% dentro de Mujer	98%	2%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	44.2%	36.4%	44%
		% del recuento total 30 a más años	43.1%	0.9%	44.0%
	Total 30 a más años	Recuento	8,289,107	205,349	8,494,456
		% dentro de Tot 30 a más años	97.6%	2.4%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	100%	100%	100%
		% del recuento total 30 a más años	97.6%	2.4%	100%
Todas las edades	Hombre	Recuento	6,580,000	138,370	6,718,370
		% dentro de Hombre	97.9%	2.1%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	55.7%	64%	55.8%
		% del recuento total todas las edades	54.7%	1.1%	55.8%
	Mujer	Recuento	5,238,410	77,946	5,316,356
		% dentro de Mujer	98.5%	1.5%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	44.3%	36%	44.2%
		% del recuento total todas las edades	43.5%	0.6%	42.2%
	Todas las edades	Recuento	11,818,410	216,316	12,034,726
		% dentro de Tot todas las edades	98.2%	1.8%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	100%	100%	100%
		% del recuento total todas las edades	98.2%	1.8%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

b) Determinación de asociación estadística

Para determinar si existe asociación entre Sindicalismo y Nivel Educativo se aplica la prueba Chi-Cuadrado, cuyos índices de muestran en el Cuadro 16.

Cuadro 16: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Sexo

Edad	Prueba	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Personas de 14 a 29 años	Chi-cuadrado de Pearson	1059.460 ^d	1	0.000
	Razón de verosimilitud	1102.995	1	0.000
	Asociación lineal por lineal	1059.460	1	0.000
	N de casos válidos	3540270		
Personas de 30 años a mayor edad	Chi-cuadrado de Pearson	4906.958 ^e	1	0.000
	Razón de verosimilitud	4986.857	1	0.000
	Asociación lineal por lineal	4906.958	1	0.000
	N de casos válidos	8494456		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	5920.989 ^b	1	0.000
	Razón de verosimilitud	6024.586	1	0.000
	Asociación lineal por lineal	5920.988	1	0.000
	N de casos válidos	12034726		

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

El cuadro anterior nos indica que sí existe una asociación estadísticamente significativa entre Sindicalización y Sexo (significación estadística = 0.000, valor menor que 0.05) en todos los grupos de edad planteados, por lo que conviene verificar qué tan fuerte es, según los grupos de edad.

c) Determinación de intensidad de asociación

Para determinar la intensidad de la asociación estadística se aplica la prueba Coeficiente de Contingencia cuyo índice se muestran en el Cuadro 17, al mismo tiempo, se han aplicado las pruebas Phi y V de Cramer para contrastar el índice del Coeficiente de Contingencia resultante.

Cuadro 17: Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Sexo

Edad	Prueba	Valor	Aprox. Sig.	
Personas de 14 a 29 años	Nominal por Nominal	Phi	-0.017	0.000
		V de Cramer	0.017	0.000
		Coeficiente de contingencia	0.017	0.000
		N de casos válidos	3540270	
Personas de 30 años a mayor edad	Nominal por Nominal	Phi	-0.024	0.000
		V de Cramer	0.024	0.000
		Coeficiente de contingencia	0.024	0.000
		N de casos válidos	8494456	
Total	Nominal por Nominal	Phi	-0.022	0.000
		V de Cramer	0.022	0.000
		Coeficiente de contingencia	0.022	0.000
		N de casos válidos	12034726	

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

Del cuadro precedente se desprende que en relación al grupo de todas las edades, la intensidad de la asociación entre Sindicalismo y Sexo es bastante débil (0,022 es menor que 1 y más cercano a 0), manteniéndose esta condición en los grupos de edad diferenciados,

aunque en el grupo de 30 años a más la intensidad es ligeramente mayor (0,024) y menor en el grupo de 14 a 29 años (0,017). Interesa entonces identificar la direccionalidad de la asociación.

d) Determinación de la direccionalidad de la asociación

Para determinar el sentido de la asociación entre Sindicalismo y Sexo se ejecuta la prueba Coeficiente de Incertidumbre, la cual se muestran en el Cuadro 18.

Cuadro 18: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Sexo

Edad	Prueba		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Se	Aprox. Sig.	
Personas de 14 a 29 años	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.000	0.000	17.033	0.000 ^f
			Sexo dependiente	0.000	0.000	17.033	0.000 ^f
			Participa en asociación de trabajadores o sindicato dependiente	0.007	0.000	17.033	0.000 ^f
Personas de 30 años a mayor edad	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.001	0.000	35.637	0.000 ^f
			Sexo dependiente	0.000	0.000	35.637	0.000 ^f
			Participa en asociación de trabajadores o sindicato dependiente	0.003	0.000	35.637	0.000 ^f
Total	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.001	0.000	39.200	0.000 ^f
			Sexo dependiente	0.000	0.000	39.200	0.000 ^f
			Participa en asociación de trabajadores o sindicato dependiente	0.003	0.000	39.200	0.000 ^f

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

El cuadro anterior nos revela que la intensidad de la direccionalidad de la asociación entre Sindicalismo y Sexo es prácticamente inexistente, por lo que es prudente sostener que no existe una direccionalidad específica. Respecto al total de las edades, se muestra una direccionalidad del 0.3%, es decir, el sexo de la persona disminuye en ese porcentaje el error al momento de estimar la sindicalización, comparado con una estimación al azar. Lo mismo sucede en los grupos de 14 a 29 años y de 30 a más años, donde la direccionalidad es del 0.7% y 0.3% respectivamente.

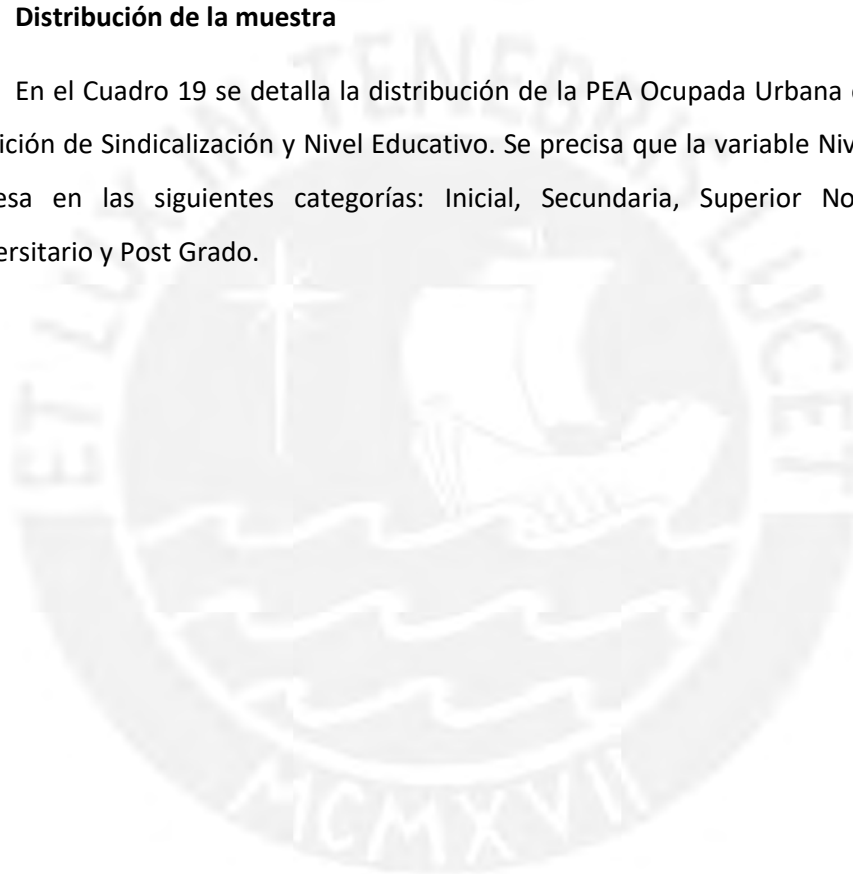
En relación a lo analizado en esta sección, se obtiene como resultado que existe una asociación casi inexistente entre la condición de Sindicalización y Sexo, al mismo tiempo, que no es posible determinar la direccionalidad de la asociación, es decir, el ser hombre o mujer no influye estadísticamente la condición de sindicalización. Lo encontrado se origina

debido a que, estadísticamente, no existe una diferencia significativa porcentual de hombres y mujeres dentro del grupo de sindicalizados y no sindicalizados a través de los rangos de edad planteados, así mismo, los porcentajes de Sindicalizados son bajos en comparación con los No Sindicalizados. En resumen, el Sexo de la persona no es un determinante para la Sindicalización de la misma.

4.3.3. Asociación entre Sindicalismo y Nivel Educativo

a) Distribución de la muestra

En el Cuadro 19 se detalla la distribución de la PEA Ocupada Urbana en relación a la condición de Sindicalización y Nivel Educativo. Se precisa que la variable Nivel Educativo se expresa en las siguientes categorías: Inicial, Secundaria, Superior No Universitario, Universitario y Post Grado.



Cuadro 19: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Nivel Educativo, 2015 (valores absolutos y porcentajes)

Edad	Nivel educativo		No sindicalizado	Sindicalizado	Total
Personas de 14 a 29 años	Inic	Recuento	5,255	0	5,255
		% dentro de Inic	100%	0%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	0.1%	0.0%	0.1%
	Prim	Recuento	185,848	455	186,303
		% dentro de Prim	99,8%	0,2%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	5.3%	4.1%	5.3%
	Secund	Recuento	1,839,093	8042	1,847,135
		% dentro de Secund	99,6%	0,4%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	52.1%	73.3%	52.2%
	SupNoUni	Recuento	671,565	1,452	673,017
		% dentro de SupNoUni	99,8%	0,2%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	19.0%	13.2%	19.0%
	SupUni	Recuento	803,455	874	804,329
		% dentro de SupUni	99,9%	0,1%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	22.8%	8.0%	22.7%
	Postgrado	Recuento	22,571	143	22,714
		% dentro de Postgrado	99,4%	0,6%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	0.6%	1.3%	0.6%
Total 14 a 29 años	Recuento	3,527,787	10,966	3,538,753	
	% dentro de Tot 14 a 29 años	99,7%	0,3%	100%	
	% dentro de No sindi. y Sind.	100.0%	100.0%	100.0%	
Personas de 30 años a mayor edad	Inic	Recuento	203,264	1,806	205,070
		% dentro de inic	99,1%	0,9%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	2.5%	0.9%	2.4%
	Prim	Recuento	1,646,205	21,220	1,667,425
		% dentro de Prim	98,7%	1,3%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	19.9%	10.3%	19.6%
	Secund	Recuento	3,597,338	5,8352	3,655,690
		% dentro de Secund	98,4%	1,6%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	43.4%	28.4%	43.0%
	SupNoUni	Recuento	1,302,480	47,513	1,349,993
		% dentro de SupNoUni	96,5%	3,5%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	15.7%	23.1%	15.9%
	SupUni	Recuento	1,328,845	54,308	1,383,153
		% dentro de SupUni	96,1%	3,9%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	16.0%	26.4%	16.3%
	Postgrado	Recuento	209,854	22,151	232,005
		% dentro de Postgrado	90,5%	9,5%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	2.5%	10.8%	2.7%
Total 30 a más años	Recuento	8,287,986	205,350	8,493,336	
	% dentro de Tot 30 a más años	97,6%	2,4%	100%	
	% dentro de No sindi. y Sind.	100.0%	100.0%	100.0%	
Todas las edades	Inic	Recuento	208,519	1,806	210,325
		% dentro de Ini	99,1%	0,9%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	1.8%	.8%	1.7%
	Prim	Recuento	1,832,053	21,675	1,853,728
		% dentro de Prim	98,8%	1,2%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	15.5%	10.0%	15.4%
	Secund	Recuento	5,436,431	66,394	5,502,825
		% dentro de Secund	98,8%	1,2%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	46.0%	30.7%	45.7%
	SupNoUni	Recuento	197,4045	48,965	2,023,010
		% dentro de NoUni	97,6%	2,4%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	16.7%	22.6%	16.8%
	SupUni	Recuento	2,132,300	55,182	2,187,482
		% dentro de SupUni	97,5%	2,5%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	18.0%	25.5%	18.2%
	Postgrado	Recuento	232,425	22,294	254,719
		% dentro de Postgrado	91,2%	8,8%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	2.0%	10.3%	2.1%
Total todas las edades	Recuento	11,815,773	216,316	12,032,089	
	% dentro de Tot todas las edades	98,2%	1,8%	100%	
	% dentro de No sindi. y Sind.	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

b) Determinación de asociación estadística

Para determinar si existe asociación entre Sindicalismo y Nivel Educativo se aplica la prueba Chi-Cuadrado, la cual se muestra en el Cuadro 20.

Cuadro 20: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Nivel Educativo

Edad	Pruebas	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Personas de 14 a 29 años	Chi-cuadrado de Pearson	2306,419 ^c	5	0.000
	Razón de verosimilitud	2578,676	5	0.000
	Asociación lineal por lineal	1323,584	1	0.000
	N de casos válidos	3538753		
Personas de 30 años a mayor edad	Chi-cuadrado de Pearson	92057,105 ^d	5	0.000
	Razón de verosimilitud	72104,394	5	0.000
	Asociación lineal por lineal	69426,654	1	0.000
	N de casos válidos	8493336		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	96826,615 ^b	5	0.000
	Razón de verosimilitud	64569,194	5	0.000
	Asociación lineal por lineal	52552,013	1	0.000
	N de casos válidos	12032089		

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2015.

Del cuadro anterior se desprenden que existe asociación estadística significativa entre Sindicalismo y Nivel Educativo (Significación Asintótica = 0.000, valor menor que 0.05), aspecto que se mantiene en los tres grupos de edad detallados. Por tanto, es pertinente identificar la intensidad de esta asociación, y si esta varía en función de las agrupaciones de edad que se han formado.

c) Determinación de intensidad de asociación

Para identificar la intensidad de la asociación estadística se aplica la prueba Coeficiente de Contingencia, cuyo índice se presenta en el Cuadro 21, así como los índices de las pruebas Phi y V de Cramer a manera de contrastar el resultado encontrado.

Cuadro 21: Prueba Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Nivel Educativo

Edad	Pruebas		Valor	Aprox. Sig.
Personas de 14 a 29 años	Nominal por Nominal	Phi	0.026	0,000
		V de Cramer	0.026	0,000
		Coeficiente de contingencia	0.026	0,000
	N de casos válidos		3538753	
Personas de 30 años a mayor edad	Nominal por Nominal	Phi	0.104	0,000
		V de Cramer	0.104	0,000
		Coeficiente de contingencia	0.104	0,000
	N de casos válidos		8493336	
Total	Nominal por Nominal	Phi	0.090	0,000
		V de Cramer	0.090	0,000
		Coeficiente de contingencia	0.089	0,000
	N de casos válidos		12032089	

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAHQ), 2015.

Del cuadro anterior se desprende que, considerando el grupo global, la intensidad de la asociación entre sindicalización y niveles de educación es débil (0.090, índice menor que 1 y más cercano a 0). Al observar los índices para los subgrupos de edad, comprobamos que en el grupo de 30 a más años la intensidad es más fuerte (0,104) y mucho más débil en el grupo de 14 a 29 años (0.026). De lo encontrado se puede decir que la asociación entre Sindicalismo y Educación se explica mayormente por la asociación que existe en la población de 30 a más años.

d) Determinación de la direccionalidad de la asociación

Para identificar el sentido de la asociación entre Sindicalismo y Nivel Educativo se calcula la prueba Coeficiente de Incertidumbre, la cual se presentan en el Cuadro 22.

Cuadro 22: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Nivel Educativo

Edad	Prueba		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Se	Aprox. Sig.	
Personas de 14 a 29 años	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.001	0.000	27.588	0.000 ^f
			Nivel educativo depend.	0.000	0.000	27.588	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.017	0.001	27.588	0.000 ^f
Personas de 30 años a mayor edad	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.005	0.000	124.418	0.000 ^f
			Nivel educativo depend.	0.003	0.000	124.418	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.037	0.000	124.418	0.000 ^f
Total	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.004	0.000	111.578	0.000 ^f
			Nivel educativo depend.	0.002	0.000	111.578	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.030	0.000	111.578	0.000 ^f

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

Este último cuadro nos indica que, si bien la direccionalidad es débil, apunta a que es la variable Nivel Educativo la que ayuda a determinar la Sindicalización. En concreto, considerando todas las edades, el nivel educativo reduce sólo en un 3.00% el error al momento de estimar la sindicalización, comparado con una estimación al azar. Lo encontrado se mantiene también en los dos grupos etarios definidos, aunque en el grupo de 30 a más años en mayor medida, con un 3.7%, y en menor medida en el grupo de 14 a 29 años, con un 1,7%.

A manera de resumen de esta sección, se comprueba que el mayor grado de nivel educativo es el que ayuda a predecir la sindicalización de la persona, pero de manera débil. Al examinar los subgrupos etarios, se observa que si bien siempre en forma bastante reducida, la influencia de la educación es más evidente en el grupo de 30 a más años, donde la influencia es más del doble que en el grupo etario de 14 a 29 años.

En consecuencia, el Nivel Educativo de la persona es un determinante débil de la Sindicalización de la misma, lo cual responde a que la diferencia porcentual entre Sindicalizados y No Sindicalizados no es estadísticamente significativa a través de los rangos de edad en estudio, adicionalmente se tiene el impacto del bajo porcentaje de sindicalizados en comparación con los que no lo son.

4.3.4. Asociación entre Sindicalismo y Tipo de Contrato

a) Distribución de la muestra

En el Cuadro 23 se detalla la distribución de la PEA Ocupada Urbana en relación a la condición de Sindicalización y Tipo de Contrato. Se precisa que la variable Tipo de Contrato se expresa en las siguientes categorías: Contrato Indefinido, Contrato a Plazo Fijo, Periodo de Prueba, Convenio de Formación Laboral Juvenil, Contrato por Locación de Servicios, CAS, Sin Contrato.

Cuadro 23: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Tipo de Contrato. ENAHO, 2015 (valores absolutos y porcentajes)

Edad		Participa en asoc. Trabaj. o sindic.	Contrato a plazo indeterminado	contrato a plazo fijo	periodo de prueba	convenio form. laboral juvenil	contrato por locación de servicios	CAS	sin contrato	Total
Personas de 14 a 29 años de edad	No	Recuento	98,663	911,999	14,019	49,013	95,193	28,555	1,631,933	28,29,375
		% dentro tipo de contrato	3,5%	32,2%	0,5%	1,7%	3,4%	1,0%	57,7%	100,0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	99,4%	99,8%	100,0%	100,0%	99,7%	98,3%	99,9%	99,8%
	Si	Recuento	560	1,374	0	0	320	503	2,020	4,777
		% dentro tipo de contrato	11,7%	28,8%	0,0%	0,0%	6,7%	10,5%	42,3%	100,0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	0,6%	0,2%	0,0%	0,0%	0,3%	1,7%	0,1%	0,2%
	Tot	Recuento	99,223	913,373	14,019	49,013	95,513	29,058	1,633,953	2,834,152
		% dentro tipo de contrato	3,5%	32,2%	0,5%	1,7%	3,4%	1,0%	57,7%	100,0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Personas de 30 años a mayor edad	No	Recuento	899,096	1,406,856	4421	2,352	141,621	99,914	2,051,988	4,606,248
		% dentro tipo de contrato	19,5%	30,5%	0,1%	0,1%	3,1%	2,2%	44,5%	100,0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	89,6%	98,7%	100,0%	100,0%	98,3%	93,4%	99,5%	97,0%
	Si	Recuento	104,863	18,626	0	0	2,427	7,020	10,484	14,3420
		% dentro tipo de contrato	73,1%	13,0%	0,0%	0,0%	1,7%	4,9%	7,3%	100,0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	10,4%	1,3%	0,0%	0,0%	1,7%	6,6%	0,5%	3,0%
	Tot	Recuento	100,3959	1,425,482	4421	2,352	144,048	10,6934	2,062,472	4,749,668
		% dentro tipo de contrato	21,1%	30,0%	0,1%	0,0%	3,0%	2,3%	43,4%	100,0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Todas las edades	No	Recuento	997,759	2,318,855	18,440	51,365	236,814	128,469	3,683,921	7,435,623
		% dentro tipo de contrato	13,4%	31,2%	0,2%	0,7%	3,2%	1,7%	49,5%	100,0%
		% dentro de No Sind.	90,4%	99,1%	100,0%	100,0%	98,9%	94,5%	99,7%	98,0%
	Si	Recuento	105,423	20,000	0	0	2,747	7,523	12,504	148,197
		% dentro tipo de contrato	71,1%	13,5%	0,0%	0,0%	1,9%	5,1%	8,4%	100,0%
		% dentro de Sind.	9,6%	0,9%	0,0%	0,0%	1,1%	5,5%	0,3%	2,0%
	Tot	Recuento	1,103,182	2,338,855	18,440	51,365	239,561	135,992	3,696,425	7,583,820
		% dentro tipo de contrato	14,5%	30,8%	0,2%	0,7%	3,2%	1,8%	48,7%	100,0%
		% dentro de No Sind y Sind.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2015.

b) Determinación de asociación estadística

Para determinar si existe asociación entre Sindicalismo y Tipo de Contrato se aplica la prueba Chi-Cuadrado, la cual se muestra en el Cuadro 24.

Cuadro 24: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Tipo de Contrato

Edad	Prueba	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Personas de 14 a 29 años	Chi-cuadrado de Pearson	5617.367 ^c	6	0.000
	Razón de verosimilitud	2581.063	6	0.000
	Asociación lineal por lineal	138.393	1	0.000
	N de casos válidos	2834152		
Personas de 30 años a mayor edad	Chi-cuadrado de Pearson	253401.574 ^d	6	0.000
	Razón de verosimilitud	207568.246	6	0.000
	Asociación lineal por lineal	106383.234	1	0.000
	N de casos válidos	4749668		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	409175.823 ^b	6	0.000
	Razón de verosimilitud	278642.828	6	0.000
	Asociación lineal por lineal	139254.198	1	0.000
	N de casos válidos	7583820		

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAHQ), 2015.

Del cuadro anterior se desprende que existe asociación estadísticamente significativa entre los Sindicalismo y Tipo de Contrato (Significación Asintótica = 0.000, valor menor que 0.05), situación que se mantiene en todos los grupos de edad en análisis. Conviene entonces verificar la intensidad de las asociaciones.

c) Determinación de intensidad de asociación

Para establecer la intensidad de la asociación estadística se desarrolla la Prueba Coeficiente de Contingencia, cuyo índice se muestra en el Cuadro 25. De manera complementaria se plantean las pruebas Phi y V de Cramer, de tal forma que se pueda contrastar lo encontrado en la Prueba Coeficiente de Contingencia

Cuadro 25: Prueba Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Tipo de Contrato

Edad	Pruebas		Valor	Aprox. Sig.
Personas de 14 a 29 años	Nominal por Nominal	Phi	0.045	0.000
		V de Cramer	0.045	0.000
		Coeficiente de contingencia	0.044	0.000
	N de casos válidos			2834152
Personas de 30 años a mayor edad	Nominal por Nominal	Phi	0.231	0.000
		V de Cramer	0.231	0.000
		Coeficiente de contingencia	0.225	0.000
	N de casos válidos			4749668
Total	Nominal por Nominal	Phi	0.232	0.000
		V de Cramer	0.232	0.000
		Coeficiente de contingencia	0.226	0.000
	N de casos válidos			7583820

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAHQ), 2015.

Del cuadro anterior, considerando el total de edades, se desprende que existe asociación moderada entre Sindicalismo y Tipo de Contrato (0.232, índice menor que 1, pero no tan cercano a 0), siendo esta asociación una de las más intensas de todas las analizadas hasta esta sección. Esta intensidad señalada se mantiene en el grupo de 30 años a más (0.225), pero se torna débil en el grupo de 14 a 29 años (0.044), lo cual nos indica claramente que la asociación general entre Sindicalismo y Tipo de Contrato se origina principalmente por el grupo de mayor edad.

d) Determinación de la direccionalidad de la asociación

Para encontrar el sentido de la asociación entre Sindicalismo y Tipo de Contrato se calcula la prueba Coeficiente de Incertidumbre, la misma que se presentan en el Cuadro 26.

Cuadro 26: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Tipo de Contrato

Edad	Prueba		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Se	Aprox. Sig.	
Personas de 14 a 29 años	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.001	0.000	20.616	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.037	0.002	20.616	0.000 ^f
			Bajo que tipo de contrato dependiente	0.000	0.000	20.616	0.000 ^f
Personas de 30 años a mayor edad	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.031	0.000	222.133	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.161	0.001	222.133	0.000 ^f
			Bajo que tipo de contrato dependiente	0.017	0.000	222.133	0.000 ^f
Total	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.028	0.000	241.766	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.191	0.001	241.766	0.000 ^f
			Bajo que tipo de contrato dependiente	0.015	0.000	241.766	0.000 ^f

Fuente: Elaboración propia en base a [Encuesta Nacional de Hogares \(ENAH\)](#), 2015.

El cuadro anterior nos indica que, teniendo en cuenta todas las edades, la direccionalidad es moderada y apunta a que es la variable Tipo de Contrato la que ayuda a determinar la Sindicalización. En este sentido, el tipo de contrato reduce en un 19.1% el error al momento de estimar la sindicalización, comparado con una estimación al azar. Este hallazgo se mantiene al interior de los dos subgrupos etarios definidos, aunque en el grupo

de 30 a más años la direccionalidad es más clara (16.1%), comparada con la existente en el grupo de 14 a 29 años (solo 3.7%), donde es débil.

De lo analizado en esta sección, se concluye que el Tipo de Contrato, con incidencia en contrato a plazo indeterminado y contrato a plazo fijo, es determinante moderado de la Sindicalización considerando todas las edades y el grupo de 30 años a más, en contraste, en el grupo de 14 a 29 años la influencia del Tipo de Contrato es débil. Lo señalado se origina en que existe una concentración de personas con contrato que ofrecen mayor seguridad en el empleo a nivel de todas las edades, siendo a nivel del grupo de 30 a más años Sindicalizados donde predomina el contrato a plazo indeterminado, y en el grupo de 14 a 29 años donde hay mayor presencia del contrato a plazo fijo.

Cabe resaltar que a nivel de todos los rangos de edad se presenta un porcentaje significativo de personas sin contrato, aunque más en el grupo de menor edad, lo cual hace que Tipo de Contrato no sea un determinante contundente de la Sindicalización y afecte más al grupo de 14 a 29 años.

4.3.5. Asociación entre Sindicalismo y Tamaño de Empresa

a) Distribución de la muestra

En el Cuadro 27 se detalla la distribución de la PEA Ocupada Urbana en relación a la condición de Sindicalización y Tamaño de Empresa. Se precisa que la variable Tamaño de Empresa se expresa en las siguientes categorías: Hasta 20 personas; de 21 a 50 personas; de 51 a 100 personas; de 101 a 500 personas; y de más de 500 personas.

Cuadro 27: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Tamaño de Empresa, 2015 (valores absolutos y porcentajes)

Edad	Tamaño empresa		No sindicalizado	Sindicalizado	Total
14 a 29 años	Hasta 20	Recuento	2.403.401	8.208	2.411.609
		% dentro de rango de empresa	99.7%	0.3%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	68.7%	74.8%	68.7%
	21 a 50	Recuento	217.879	183	218.062
		% dentro de rango de empresa	99.9%	0.1%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	6.2%	1.7%	6.2%
	51 a 100	Recuento	137.347	63	137.410
		% dentro de rango de empresa	100%	0%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	3.9%	0.6%	3.9%
	101 a 500	Recuento	204.111	1.008	205.119
		% dentro de rango de empresa	99.5%	0.5%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	5.8%	9.2%	5.8%
	Más de 500	Recuento	537.925	1.404	539.429
		% dentro de rango de empresa	99.7%	0.3%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	15.4%	13.7%	15.4%
Total	Recuento	3.500.663	10.966	3.511.625	
	% dentro de rango de empresa	99.7%	0.3%	100%	
	% dentro de No sindi. y Sind.	100%	100%	100%	
30 a más años	Hasta 20	Recuento	5.857.643	73.268	5.930.911
		% dentro de rango de empresa	98.8%	1.2%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	71.3%	35.7%	70.5%
	21 a 50	Recuento	359.149	1.203	360.352
		% dentro de rango de empresa	99.7%	0.3%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	4.4%	0.6%	4.3%
	51 a 100	Recuento	244.303	582	244.885
		% dentro de rango de empresa	99.8%	0.2%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	3.0%	0.3%	2.9%
	101 a 500	Recuento	371.927	5.810	377.737
		% dentro de rango de empresa	98.5%	1.5%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	4.5%	2.8%	4.5%
	Más de 500	Recuento	1.380.070	124.486	1.504.556
		% dentro de rango de empresa	91.7%	8.3%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	16.8%	60.6%	17.9%
Total	Recuento	8,213,092	205,349	8,418,441	
	% dentro de rango de empresa	97.6%	2.4%	100%	
	% dentro de No sindi. y Sind.	100%	100%	100%	
Todas las edades	Hasta 20	Recuento	8261044	81476	8342620
		% dentro de rango de empresa	99.0%	1.0%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	70.5%	37.7%	68.9%
	21 a 50	Recuento	577028	1386	578414
		% dentro de rango de empresa	99.8%	0.2%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	4.9%	0.6%	4.8%
	51 a 100	Recuento	381650	645	382295
		% dentro de rango de empresa	99.8%	0.2%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	3.3%	0.3%	3.2%
	101 a 500	Recuento	576038	6818	582856
		% dentro de rango de empresa	98.8%	1.2%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	4.9%	3.2%	4.9%
	Más de 500	Recuento	1917995	125990	2043985
		% dentro de rango de empresa	93.8%	6.2%	100%
		% dentro de No sindi. y Sind.	16.4%	58.2%	17.1%
Total	Recuento	11713755	216315	11930070	
	% dentro de rango de empresa	98.2%	1.8%	100%	
	% dentro de No sindi. y Sind.	100%	100%	100%	

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

b) Determinación de asociación estadística

Para verificar si existe asociación entre Sindicalismo y Tamaño de Empresa se aplica la prueba Chi-Cuadrado, la cual se detalla en el Cuadro 28.

Cuadro 28: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Tamaño de Empresa

Edad	Prueba	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Personas de 14 a 29 años	Chi-cuadrado de Pearson	970.542 ^c	4	0.000
	Razón de verosimilitud	1266.841	4	0.000
	Asociación lineal por lineal	28.267	1	0.000
	N de casos válidos	3511629		
Personas de 30 años a mayor edad	Chi-cuadrado de Pearson	264342.150 ^d	4	0.000
	Razón de verosimilitud	198098.430	4	0.000
	Asociación lineal por lineal	206160.868	1	0.000
	N de casos válidos	8418441		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	265325.521 ^b	4	0.000
	Razón de verosimilitud	197723.885	4	0.000
	Asociación lineal por lineal	198959.984	1	0.000
	N de casos válidos	11930070		

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

En el cuadro precedente se encuentra que existe una asociación estadística significativa entre las dos variables en análisis (Significación Asintótica = 0.000, valor menor que 0.05), situación que se mantiene en todos los grupos etarios de análisis. Dado lo señalado, es pertinente verificar la intensidad de la asociación encontrada.

c) Determinación de intensidad de asociación

Para determinar la intensidad de la asociación estadística se desarrolla la prueba Coeficiente de Contingencia, cuyo índice se muestra en el Cuadro 29. De manera complementaria, se presentan las pruebas Phi y V de Cramer para contrastar la información encontrada.

Cuadro 29: Prueba Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Tamaño de Empresa

Edad	Pruebas		Valor	Aprox. Sig.
Personas de 14 a 29 años	Nominal por Nominal	Phi	0.017	0.000
		V de Cramer	0.017	0.000
		Coeficiente de contingencia	0.017	0.000
	N de casos válidos		3511629	
Personas de 30 años a mayor edad	Nominal por Nominal	Phi	0.177	0.000
		V de Cramer	0.177	0.000
		Coeficiente de contingencia	0.174	0.000
	N de casos válidos			8418441
Total	Nominal por Nominal	Phi	0.149	0.000
		V de Cramer	0.149	0.000
		Coeficiente de contingencia	0.147	0.000
	N de casos válidos		11930070	

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAHQ), 2015.

Del cuadro anterior se desprende que la intensidad de la asociación es moderada considerando todas las edades (0,147, índice menor que 1, pero no tan cercano a 0), siendo esta asociación también una de las más intensas de las analizadas hasta esta ahora. Al mismo tiempo, el valor de intensidad es ligeramente mayor en el grupo de 30 a más edad (0,174), pero mucho menor en el grupo de 14 a 29 años (0,017, índice más cercano a 0), por lo que se puede sostener que la intensidad de la asociación entre Sindicalismo y Tamaño de Empresa está influenciada significativamente por el grupo de mayor edad.

d) Determinación de la direccionalidad de la asociación

Para determinar el sentido de la asociación entre Sindicalismo y Tamaño de Empresa se calcula la prueba Coeficiente de Incertidumbre, la misma que se presentan en el Cuadro 30.

El referido cuadro nos indica que, considerando todas las edades, la direccionalidad es moderadamente clara y apunta a que es la variable Tamaño de Empresa la que ayuda a determinar la Sindicalización. En concreto, si usamos el tamaño de empresa para estimar la sindicalización, el error se reduce en un 9.1% comparado con una estimación al azar. Lo encontrado se mantiene también en los dos grupos etarios definidos, aunque en el grupo de 30 a más años en mayor medida, con un 10.3%, y en mucho menor medida en el grupo de 14 a 29 años, con un 0,9%.

Cuadro 30: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Tamaño de Empresa

Edad	Prueba			Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Se	Aprox. Sig.
Personas de 14 a 29 años	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.000	0.000	21.879	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.009	0.000	21.879	0.000 ^f
			Tamaño empresa dependiente	0.000	0.000	21.879	0.000 ^f
Personas de 30 años a mayor edad	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.022	0.000	204.734	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.103	0.000	204.734	0.000 ^f
			Tamaño empresa dependiente	0.013	0.000	204.734	0.000 ^f
Total	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.016	0.000	204.177	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.091	0.000	204.177	0.000 ^f
			Tamaño empresa dependiente	0.009	0.000	204.177	0.000 ^f

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

De lo analizado en esta sección, se obtiene como resultado que en el grupo de todas las edades el Tamaño de Empresa, en esta caso mayor número de trabajadores, es determinante moderado de la Sindicalización, situación que se mantiene en el grupo de 30 a más años, pero no en el grupo de 14 a 29 años, en donde los índices son demasiado bajos y hacer inferir que el Tamaño de Empresa no es determinante de la Sindicalización.

Lo indicado responde a que la diferencia porcentual entre Sindicalizados y No Sindicalizados se muestra significativa en Empresas con más de 500 trabajadores en el grupo de todas las edades y en el de 30 a más años, pero no en el grupo de 14 a 29 años, en donde las diferencias porcentuales resultan bastante mínimas a través de los rangos de tamaño de empresa. A lo descrito se debe agregar el porcentaje bajo de personas sindicalizadas en comparación con las que no lo son.

4.3.6. Asociación entre Sindicalismo y Sector Económico

a) Distribución de la muestra

En el Cuadro 31 se muestra la distribución de la PEA Ocupada Urbana en relación a la condición de Sindicalización y Sector Económico. Se precisa que la variable Sector

Económico se expresa en las siguientes categorías: Sector Primario (Agricultura, Pesca y Minería); Sector Secundario (Manufactura y Construcción); y Sector Terciario (Comercio y Transportes, Comunicaciones y Otros Servicios).

Cuadro 31: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Sector Económico. ENAHO, 2015 (valores absolutos y porcentajes)

Edad	Participa en asoc. Trabaj. o sindic.		Sector Primario	Sector Secundario	Sector Terciario	Total
Personas de 14 a 29 años	No	Recuento	293,894	713,523	2,521,887	3,529,304
		Porcentaje dentro de No Sind.	8,3%	20,2%	71,5%	100,0%
		% dentro de Sector Económico	99,2%	99,8%	99,7%	99,7%
	SI	Recuento	2,513	1,331	7,122	10,966
		Porcentaje dentro de Sind.	22,9%	12,1%	64,9%	100,0%
		% dentro de Sector Económico	0,8%	0,2%	0,3%	0,3%
	Total	Recuento	296,407	714,854	2,529,009	3,540,270
		% dentro de No sindi. y Sind.	8,4%	20,2%	71,4%	100,0%
		% dentro de Sector Económico	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Personas de 30 años a mayor edad	No	Recuento	1,001,454	1,590,244	5,697,408	8,289,106
		Porcentaje dentro de No Sind.	12,1%	19,2%	68,7%	100,0%
		% dentro de Sector Económico	98,3%	98,9%	97,1%	97,6%
	SI	Recuento	17,314	17,293	170,743	205,350
		Porcentaje dentro de Sind.	8,4%	8,4%	83,1%	100,0%
		% dentro de Sector Económico	1,7%	1,1%	2,9%	2,4%
	Total	Recuento	1,018,768	1,607,537	5,868,151	8,494,456
		% dentro de No sindi. y Sind.	12,0%	18,9%	69,1%	100,0%
		% dentro de Sector Económico	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Todas las edades	No	Recuento	1,295,348	2,303,767	8,219,295	1,181,8410
		Porcentaje dentro de No Sind.	11,0%	19,5%	69,5%	100,0%
		% dentro de Sector Económico	98,5%	99,2%	97,9%	98,2%
	SI	Recuento	19,827	18,624	177,865	216,316
		Porcentaje dentro de Sind.	9,2%	8,6%	82,2%	100,0%
		% dentro de Sector Económico	1,5%	0,8%	2,1%	1,8%
	Total	Recuento	131,5175	2,322,391	8,397,160	12,034,726
		% dentro de No sindi. y Sind.	10,9%	19,3%	69,8%	100,0%
		% dentro de Sector Económico	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2015.

b) Determinación de asociación estadística

Para determinar si existe asociación entre Sindicalismo y Sector Económico se aplica la prueba Chi-Cuadrado, la cual se muestra en el Cuadro 32.

Cuadro 32: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Sector Económico

Edad	Prueba	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Personas de 14 a 29 años	Chi-cuadrado de Pearson	3197.357 ^c	2	0.000
	Razón de verosimilitud	2359.147	2	0.000
	Asociación lineal por lineal	1215.419	1	0.000
	N de casos válidos	3540270		
Personas de 30 años a mayor edad	Chi-cuadrado de Pearson	20519.645 ^d	2	0.000
	Razón de verosimilitud	23571.600	2	0.000
	Asociación lineal por lineal	13485.967	1	0.000
	N de casos válidos	8494456		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	18558.553 ^b	2	0.000
	Razón de verosimilitud	21702.809	2	0.000
	Asociación lineal por lineal	9657.385	1	0.000
	N de casos válidos	12034726		

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

En el cuadro precedente se encuentra que existe asociación estadística significativa entre Sindicalismo y Sector Económico (Significación Asintótica = 0.000, valor menor que 0.05), hallazgo que se mantiene en todos los grupos de edad planteados. Es pertinente entonces evaluar el nivel de intensidad de la asociación.

c) Determinación de intensidad de asociación

Para verificar la intensidad de la asociación estadística se desarrolla la prueba Coeficiente de Contingencia, la cual se muestra en el Cuadro 33. Asimismo, se presentan las pruebas Phi y V de Cramer y Coeficiente de Contingencia, de tal modo que sirvan para contrastar el índice del Coeficiente de Contingencia encontrado.

Cuadro 33: Prueba Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Sector Económico

Edad	Pruebas	Valor	Aprox. Sig.
Personas de 14 a 29 años	Nominal por Phi	0.030	0.000
	Nominal V de Cramer	0.030	0.000
	Nominal Coeficiente de contingencia	0.030	0.000
	N de casos válidos	3540270	
Personas de 30 años a mayor edad	Nominal por Phi	0.049	0.000
	Nominal V de Cramer	0.049	0.000
	Nominal Coeficiente de contingencia	0.049	0.000
	N de casos válidos	8494456	
Total	Nominal por Phi	0.039	0.000
	Nominal V de Cramer	0.039	0.000
	Nominal Coeficiente de contingencia	0.039	0.000
	N de casos válidos	12034726	

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

En el cuadro anterior se encuentra que existe una intensidad de asociación débil entre Sindicalismo y Sector Económico en el grupo que involucra al total de las edades (0.039, índice menor que 1 y cercano a 0), situación que se mantiene en dos grupos de edades restantes. Cabe señalar que en el grupo de 30 años a más, la intensidad de asociación es ligeramente mayor (0,049) y menor en el grupo de 14 a 29 años (0,030).

d) Determinación de la direccionalidad de la asociación

Para establecer el sentido de la asociación entre Sindicalismo y Sector Económico se calcula la prueba Coeficiente de Incertidumbre, las mismas que se presentan en el Cuadro 34.

Cuadro 34: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Sector Económico

Edad	Prueba			Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Se	Aprox. Sig.
Personas de 14 a 29 años	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.001	0.000	21.656	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.016	0.001	21.656	0.000 ^f
			Sector Económico dependiente	0.000	0.000	21.656	0.000 ^f
Personas de 30 años a mayor edad	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.003	0.000	83.693	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.012	0.000	83.693	0.000 ^f
			Sector Económico dependiente	0.002	0.000	83.693	0.000 ^f
Total	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.002	0.000	81.190	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.010	0.000	81.190	0.000 ^f
			Sector Económico dependiente	0.001	0.000	81.190	0.000 ^f

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

En el mencionado cuadro se observa que, si bien la direccionalidad es muy débil, apunta a que es la variable Sector Económico la que ayuda a determinar la Sindicalización. En concreto, el sector económico reduce sólo en un 1% el error al momento de estimar la sindicalización, comparado con una estimación al azar. Lo encontrado se mantiene también en los dos grupos etarios definidos. Si bien en el grupo de 30 a más años en menor medida, (1.2%, comparado con 1.6% del grupo de 14 a 29 años), esta diferencia es tan pequeña en magnitud que en términos prácticos puede ignorarse.

De lo analizado en esta sección, se obtiene como resultado que el Sector Económico, en este caso con incidencia en el Sector Terciario Terciario (Comercio y Transportes, Comunicaciones y Otros Servicios), es determinante débil de la Sindicalización de la persona, situación que se mantiene en el grupo de 14 a 29 años y de 30 a más años. Lo descrito se sustenta en que las variaciones de porcentajes entre Sindicalizados y No Sindicalizados varían muy poco estadísticamente en los sectores económicos planteados a través de los diferentes rangos de edad, a lo que debe agregar el bajo porcentaje de personas sindicalizadas en relación a los que no lo son.

4.3.7. Asociación entre Sindicalismo y Nivel de Ingreso

a) Distribución de la muestra

En el Cuadro 35 se muestra la distribución de la PEA Ocupada Urbana en relación a la condición de Sindicalización y Nivel de Ingreso. Se precisa que el nivel de ingreso se determina en función al número de Remuneraciones Mínimas Legales (RML). La RML se ha definido en 750 soles.

Cuadro 35: Perú. PEA Ocupada Urbana. Distribución por condición de Sindicalizado y Nivel de Ingreso, 2015 (valores absolutos y porcentajes)

Edad	Nivel de ingreso		No sindicalizado	Sindicalizado	Total
14 a 29 años	0 a 1 RML	Recuento	1,497,219	584	1,497,803
		% dentro de rango de RML	100.0%	0.0%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	42.4%	5.3%	42.3%
	1 a 2 RML	Recuento	1,343,675	6,264	1,349,939
		% dentro de rango de RML	99.5%	0.5%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	38.1%	57.1%	38.1%
	2 a 5 MVL	Recuento	616,417	4,078	620,495
		% dentro de rango de RML	99.3%	0.7%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	17.5%	37.2%	17.5%
	5 a 10 MVL	Recuento	67,619	19	67,638
		% dentro de rango de RML	100.0%	0.0%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	1.9%	0.2%	1.9%
	Más de 10 MVL	Recuento	4,373	22	4,395
		% dentro de rango de RML	99.5%	0.5%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	0.1%	0.2%	0.1%
Total	Recuento	3,529,303	10,967	3,540,270	
	% dentro de rango de RML	99.7%	0.3%	100.0%	
	% dentro de No sindi. y Sind.	100.0%	100.0%	100.0%	
30 a más años	0 a 1 RML	Recuento	2,721,106	27,944	2,749,050
		% dentro de rango de RML	99.0%	1.0%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	32.8%	13.6%	32.4%
	1 a 2 RML	Recuento	2,791,287	52,171	2,843,458
		% dentro de rango de RML	98.2%	1.8%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	33.7%	25.4%	33.5%
	2 a 5 MVL	Recuento	2,247,267	100,703	2,347,970
		% dentro de rango de RML	95.7%	4.3%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	27.1%	49.0%	27.6%
	5 a 10 MVL	Recuento	402,643	19,639	42,2282
		% dentro de rango de RML	95.3%	4.7%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	4.9%	9.6%	5.0%
	Más de 10 MVL	Recuento	126,803	4,892	1,31,695
		% dentro de rango de RML	96.3%	3.7%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	1.5%	2.4%	1.6%
Total	Recuento	8,289,106	205,349	8,494,455	
	% dentro de rango de RML	97.6%	2.4%	100.0%	
	% dentro de No sindi. y Sind.	100.0%	100.0%	100.0%	
Todas las edades	0 a 1 RML	Recuento	4,218,325	28,528	4,246,853
		% dentro de rango de RML	99.3%	0.7%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	35.7%	13.2%	35.3%
	1 a 2 RML	Recuento	4,134,962	5,8435	4,193,397
		% dentro de rango de RML	98.6%	1.4%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	35.0%	27.0%	34.8%
	2 a 5 MVL	Recuento	2,863,684	104,781	2,968,465
		% dentro de rango de RML	96.5%	3.5%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	24.2%	48.4%	24.7%
	5 a 10 MVL	Recuento	470,262	19,658	489,920
		% dentro de rango de RML	96.0%	4.0%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	4.0%	9.1%	4.1%
	Más de 10 MVL	Recuento	131,176	4,914	136,090
		% dentro de rango de RML	96.4%	3.6%	100.0%
		% dentro de No sindi. y Sind.	1.1%	2.3%	1.1%
Total	Recuento	11,818,409	216,316	12,034,725	
	% dentro de rango de RML	98.2%	1.8%	100.0%	
	% dentro de No sindi. y Sind.	100.0%	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAHQ), 2015.

b) Determinación de asociación estadística

Para verificar si existe asociación entre Sindicalismo y Nivel de Ingreso se aplica la prueba Chi-Cuadrado, la cual se presenta en el Cuadro 36.

Cuadro 36: Prueba Chi-Cuadrado Sindicalismo y Nivel de Ingreso

Edad	Prueba	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Personas de 14 a 29 años	Chi-cuadrado de Pearson	7200.767 ^c	4	0.000
	Razón de verosimilitud	8728.278	4	0.000
	Asociación lineal por lineal	4873.588	1	0.000
	N de casos válidos	3540270		
Personas de 30 años a mayor edad	Chi-cuadrado de Pearson	71692.157 ^d	4	0.000
	Razón de verosimilitud	69916.389	4	0.000
	Asociación lineal por lineal	60881.850	1	0.000
	N de casos válidos	8494455		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	100988.395 ^b	4	0.000
	Razón de verosimilitud	95774.460	4	0.000
	Asociación lineal por lineal	89734.035	1	0.000
	N de casos válidos	12034725		

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

En el cuadro anterior se encuentra que existe asociación estadística significativa entre Sindicalismo y Nivel de Ingreso (Significación Asintótica = 0.000, valor menor que 0.05), aspecto que se mantiene todos los grupos de edad detallados, por lo que resulta conveniente evaluar el nivel de intensidad de la asociación.

c) Determinación de intensidad de asociación

Para verificar la intensidad de la asociación estadística se desarrolla la prueba Coeficiente de Contingencia, la cual se muestra en el Cuadro 37. Asimismo, se presentan las pruebas Phi y V de Cramer, de manera que permitan complementar el índice del Coeficiente de Contingencia encontrado.

Cuadro 37: Prueba Coeficiente de Contingencia Sindicalismo y Nivel de Ingreso

Edad	Pruebas		Valor	Aprox. Sig.
Personas de 14 a 29 años	Nominal por Nominal	Phi	0.045	0.000
		V de Cramer	0.045	0.000
		Coeficiente de contingencia	0.045	0.000
	N de casos válidos		3540270	
Personas de 30 años a mayor edad	Nominal por Nominal	Phi	0.092	0.000
		V de Cramer	0.092	0.000
		Coeficiente de contingencia	0.091	0.000
	N de casos válidos		8494455	
Total	Nominal por Nominal	Phi	0.092	0.000
		V de Cramer	0.092	0.000
		Coeficiente de contingencia	0.091	0.000
	N de casos válidos		12034725	

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

Del cuadro precedente se puede observar que la intensidad de asociación entre Sindicalismo y Nivel de Ingreso es débil considerando el grupo del total de las edades (0.091, índice menor que 1 y cercano a 0), situación similar en el grupo de 30 a más años (0.091), pero menos intensa en el grupo de 14 a 29 años (0.045).

d) Determinación de la direccionalidad de la asociación

Para establecer el sentido de la asociación entre Sindicalismo y Nivel de Ingreso se calcula la prueba Coeficiente de Incertidumbre, la cual que se muestra en el Cuadro 38.

Cuadro 38: Prueba Coeficiente de Incertidumbre Sindicalismo y Nivel de Ingreso

Edad	Prueba		Valor	Error están dar asintótico	Aprox. Se	Aprox. Sig.	
Personas de 14 a 29 años	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.002	0.000	56.483	0.000 ^f
			Ingreso Mensual en RMLs dependiente	0.001	0.000	56.483	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.059	0.001	56.483	0.000 ^f
Personas de 30 años a mayor edad	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.006	0.000	133.139	0.000 ^f
			Ingreso Mensual en RMLs dependiente	0.003	0.000	133.139	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.036	0.000	133.139	0.000 ^f
Total	Nominal por Nominal	Coeficiente de incertidumbre	Simétrico	0.006	0.000	154.685	0.000 ^f
			Ingreso Mensual en RMLs dependiente	0.003	0.000	154.685	0.000 ^f
			Participa en asoc. de trabaj. o sindicato dependiente	0.044	0.000	154.685	0.000 ^f

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2015.

Del cuadro anterior se observa que, si bien la direccionalidad es débil, apunta a que es la variable Nivel de Ingreso la que ayuda a determinar la Sindicalización. En concreto, el nivel de ingreso reduce en un 4.4% el error al momento de estimar la sindicalización, comparado con una estimación al azar. Algo similar se encuentra en los dos grupos etarios, aunque en el grupo de 30 a más años en menor medida, con un 3.6%, y en mayor magnitud en el grupo de 14 a 29 años, con un 5.6%.

De lo analizado en esta sección, se obtiene como resultado que, el Nivel de Ingreso, en esta caso incidencia en mayores ingresos, es un determinante débil de la Sindicalización de la persona considerando todas las edades. Esta situación se mantiene en los grupos de 14 a 29 años y en el de 30 a más años, aunque en mayor medida en el primer grupo. Lo señalado se origina por que la diferencia porcentual entre Sindicalizados y No Sindicalizados no es estadísticamente significativa entre los rangos de ingreso a través de los grupos de edad en estudio, además habría que considerar los bajos niveles de sindicalización en comparación con las personas no sindicalizadas.

A manera de cierre del análisis cualitativo de Factores Vinculados a las Características de la Persona y de la Condición de Empleo como determinantes de la sindicalización de los jóvenes en el Perú en el 2015, se presenta el Cuadro 39 como resumen, de donde se desprende que la edad es un determinante débil de la sindicalización, además lo siguiente:

Teniendo en cuenta todas las edades, el Tipo de Contrato y el Tamaño de Empresa se pueden considerar como determinantes de la Sindicalización de manera moderada, mientras que la Edad, el Nivel Educativo, Sector Económico y el Nivel de Ingreso de manera débil. En cuanto al Sexo, este no se considera como determinante.

En cuanto a la población joven, es decir personas de 14 a 29 años, el Nivel Educativo, el Tipo de Contrato, el Sector Económico y el Nivel de Ingreso, pueden considerarse como determinantes de la Sindicalización, pero de manera débil. La variable Sexo y Tamaño de Empresa no son determinantes de la Sindicalización.

Respecto al grupo de mayor edad, de 30 a más años, se mantiene la tendencia del grupo de todas las edades, es decir, los determinantes planteados son más marcados, lo que puede dar a entender que este grupo es el que está direccionando los resultados de la muestra total.

Cuadro 39: Perú Urbano. Factores Vinculados a las Características de la Persona y de la Condición de Empleo como Determinantes de la Sindicalización, 2015.

		14 a 29 años	30 a más años	Todas las edades
EDAD	Asociación estadística	-	-	Si existe (Chi = 0,00)
	Intensidad asociación	-	-	Débil (Coef. Conting. = 0.07)
	Direccionalidad: Sindicalismo dependiente	-	-	Débil (Coef. Incert. = 4.00%)
	¿Determinante?	-	-	Si, débilmente
SEXO	Asociación estadística	Si existe (Chi = 0,00)	Si existe (Chi = 0,00)	Si existe (Chi = 0,00)
	Intensidad asociación	Débil (Coef. Conting. = 0.017)	Débil (Coef. Conting. = 0.024)	Débil (Coef. Conting. = 0.022)
	Direccionalidad: Sindicalismo dependiente	Muy Débil (Coef. Incert. = 0.70%)	Muy Débil (Coef. Incert. = 0.30%)	Muy Débil (Coef. Incert. = 0.30%)
	¿Determinante?	No	No	No
NIVEL EDUCATIVO	Asociación estadística	Si existe (Chi = 0,00)	Si existe (Chi = 0,00)	Si existe (Chi = 0,00)
	Intensidad asociación	Débil (Coef. Conting. = 0.03)	Moderada (Coef. Conting. = 0.1)	Débil (Coef. Conting. = 0.09)
	Direccionalidad: Sindicalismo dependiente	Débil (Coef. Incert. = 1.70%)	Débil (Coef. Incert. = 3.70%)	Débil (Coef. Incert. = 3.00%)
	¿Determinante?	Si, débilmente	Si, débilmente	Si, débilmente
TIPO DE CONTRATO	Asociación estadística	Si existe (Chi = 0,00)	Si existe (Chi = 0,00)	Si existe (Chi = 0,00)
	Intensidad asociación	Débil (Coef. Conting. = 0.04)	Moderada (Coef. Conting. = 0.23)	Moderada (Coef. Conting. = 0.23)
	Direccionalidad: Sindicalismo dependiente	Débil (Coef. Incert. = 3.70%)	Moderada (Coef. Incert. = 16.10%)	Moderada (Coef. Incert. = 15.00%)
	¿Determinante?	Si, débilmente	Si, moderadamente	Si, moderadamente
TAMAÑO DE EMPRESA	Asociación estadística	Si existe (Chi = 0,00)	Si existe (Chi = 0,00)	Si existe (Chi = 0,00)
	Intensidad asociación	Débil (Coef. Conting. = 0.02)	Moderada (Coef. Conting. = 0.17)	Moderada (Coef. Conting. = 0.15)
	Direccionalidad: Sindicalismo dependiente	Débil (Coef. Incert. = 0.90%)	Moderada (Coef. Incert. = 10.30%)	Moderada (Coef. Incert. = 9.10%)
	¿Determinante?	No	Si, moderadamente	Si, moderadamente
SECTOR ECONOMICO	Asociación estadística	Si existe (Chi = 0,00)	Si existe (Chi = 0,00)	Si existe (Chi = 0,00)
	Intensidad asociación	Débil (Coef. Conting. = 0.03)	Débil (Coef. Conting. = 0.05)	Débil (Coef. Conting. = 0.04)
	Direccionalidad: Sindicalismo dependiente	Débil (Coef. Incert. = 1.60%)	Débil (Coef. Incert. = 1.20%)	Débil (Coef. Incert. = 1.00%)
	¿Determinante?	Si, débilmente	Si, débilmente	Si, débilmente
NIVEL DE INGRESO	Asociación estadística	Si existe (Chi = 0,00)	Si existe (Chi = 0,00)	Si existe (Chi = 0,00)
	Intensidad asociación	Débil (Coef. Conting. = 0.04)	Débil (Coef. Conting. = 0.09)	Débil (Coef. Conting. = 0.09)
	Direccionalidad: Sindicalismo dependiente	Débil (Coef. Incert. = 4.40%)	Débil (Coef. Incert. = 5.90%)	Débil (Coef. Incert. = 3.60%)
	¿Determinante?	Si, débilmente	Si, débilmente	Si, débilmente

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2015.

De lo descrito anteriormente se prueba parcialmente la Hipótesis 4, respecto a que en el 2015, en el Perú, existe una asociación estadística entre la sindicalización de la persona y su edad, nivel educativo, tipo de contrato que posee, sector económico de la empresa empleadora y el nivel de ingreso que recibe. En relación al sexo y tamaño de empresa, estos no terminan teniendo una asociación estadística con la sindicalización de la persona.



CONCLUSIONES

La presente investigación logró probar la hipótesis general en relación a que la participación sindical de los jóvenes (14 a 29 años) de la PEA en el 2015 afronta una serie de limitantes en el caso peruano, tales como flexibilidad en la normativa laboral, necesidad de adecuación de la estructura de las organizaciones sindicales e imagen distorsionada del sindicalismo en los jóvenes, y al mismo tiempo, está vinculada a características demográficas de la persona y de la condición de empleo de la misma. De este modo, se desprende lo siguiente:

1. Considerando un consenso mayoritario entre los entrevistados, una **primera conclusión** es que la legislación laboral peruana a pesar de estar alineada a convenios internacionales y a la Constitución Política del Perú en materia de libertad sindical, incluye elementos de flexibilidad que no favorece el trabajo decente y la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales. En este sentido, la normativa laboral termina siendo un determinante de la participación sindical de los jóvenes de 14 a 29 años, en el Perú y en el 2015.

Lo mencionado se sostiene en los hallazgos encontrados en las entrevistas a los actores de la problemática sindical juvenil, los cuales observan que la principal barrera al sindicalismo es la posibilidad legal que brinda la normativa laboral para rescindir un contrato de trabajo al plantear variadas posibilidades de contratación temporal, lo cual relativiza la estabilidad laboral, limita la continuidad de un trabajador en el empleo y su posibilidad permanecer en un sindicato o intentar pertenecer al mismo. La contratación temporal se convierte entonces en un mecanismo disuasivo que inhibe la participación sindical, tanto de jóvenes como de los adultos, así como facilitador del desarrollo de prácticas antisindicales encubiertas.

En esta misma línea de ideas, la existencia de regímenes laborales especiales en donde la participación juvenil es significativa (como los de la microempresa, exportación no tradicional o régimen agrario) sustentan legalmente el desarrollo de puestos de trabajo con menos derechos laborales, y en donde los esfuerzos sindicales tienen serias dificultades de alcance por la atomización de empresas con un número reducido de trabajadores o por la temporalidad extrema del vínculo laboral. Un escenario similar se aprecia en los procesos de tercerización que faculta la ley, en los cuales una empresa principal puede desconcentrar

su fuerza laboral en empresas de menor envergadura, impidiendo que los trabajadores se agrupen en torno a un empleador común.

Contrastando lo descrito con literatura especializada, se encuentra que Tostes & Villavicencio en el 2012 ya hacían una descripción similar, al sostener que las medidas flexibilizadoras que vienen de los años noventa pasados eliminaron la estabilidad laboral de entrada mediante el incremento de modalidades temporales de contratación y la estabilidad de salida al permitir un despido indemnizado. Al mismo tiempo, se facultó el ingreso de procesos de intermediación y tercerización en actividades principales de las empresas, y el Estado dejó de lado la función tuitiva del Ministerio de Trabajo para empujar a la judicialización de los reclamos laborales. De igual manera, se impuso un modelo descentralizado y restrictivo de la posibilidad de crear sindicatos, y el Estado se alejó de la solución de las negociaciones colectivas que no alcanzaban acuerdo entre las partes, bloqueando las posibilidades de los sindicatos de declarar una huelga efectiva.

Por su parte Vidal, Cuadros, & Sánchez también en el 2012, afirman que luego de los últimos años noventa el país registró un significativo crecimiento económico que produjo un importante crecimiento del empleo en empresas privadas del sector urbano, pero estos se generaron bajo la lógica de temporalidad, situación que implicó el desincentivo a la organización de trabajadores en sindicatos, la reducción de la cobertura de la negociación colectiva, el estancamiento del incremento de las remuneraciones, y la precarización de las condiciones de trabajo en su conjunto dada la disminución del poder de negociación de los trabajadores.

Respecto a los regímenes laborales especiales, Campos en el 2014 nota que un denominador común es que promueven la contratación temporal, lo cual no necesariamente responden a necesidades temporales de las empresas, si no a la discrecionalidad del empleador, situación que afecta claramente el ejercicio de la libertad sindical dado que la renovación de un contrato de trabajo puede sujetarse a la condición de no participar en una organización sindical. El mismo autor, refiriéndose a la micro y pequeña empresa, observa que la normativa plantea el mínimo de 20 trabajadores para la conformación de un sindicato de empresa, por tanto todas las microempresas quedan excluidas ya que están conformadas por lo general hasta 10 trabajadores, así como también las pequeñas empresas que no superen los 20 trabajadores.

Complementando lo anterior, los entrevistados al referirse a las modalidades formativas, sistema que involucra a los jóvenes de manera directa, notan que formalmente la labor realizada bajo esta modalidad no es considerada como un contrato de trabajo, lo cual anula totalmente la posibilidad sindical, además de considerar beneficios sociales mínimos. Al parecer frente a los problemas de desempleo juvenil, la preocupación desde el ámbito gubernamental es lograr primero la inclusión de este colectivo en el trabajo para luego abordar sus derechos laborales.

Así, Paredes en el 2013 observa que las modalidades formativas restringen la libertad sindical de los jóvenes, pero esta limitación tiene amparo legal. Si se revisa la constitución peruana y los tratados internacionales se encuentra que dicha negativa no está justificada a ese nivel, pero a nivel infra constitucional, la norma que regula las modalidades formativas no contempla este derecho, y la ley misma de Relaciones Colectivas de Trabajo no incluye a los jóvenes en estas modalidades bajo su ámbito de aplicación.

Dado este escenario, los entrevistados afirman que las dificultades que presentan los jóvenes en el ejercicio de su libertad sindical representan un serio bloqueo para llegar a un Trabajo Decente pleno. Como se sabe, el concepto permite plantear políticas y normativa específica respetando convenios internacionales (como los de la OIT) que todo Estado está obligado a contemplar, pero en el país se percibe que su implementación está sujeta al interés político de cada gobierno. De este modo, actualmente no se tiene políticas o definiciones concretas en este sentido para todas las edades, lo que se refleja en la normativa laboral poco favorable al sindicalismo o que sustentan la flexibilidad en el empleo. Sin embargo, se nota en los últimos años ciertos retrocesos en la flexibilización laboral, pero no por iniciativas gubernamentales sino por sentencia del Tribunal Constitucional (como reposición al despido, desnaturalización de la tercerización, arbitraje potestativo) o tratados de libre comercio.

En este sentido, Toyama en el 2013 indica que a pesar del escenario poco favorable para el sindicalismo, en los últimos años ha surgido una corriente de “protección adecuada” a través de sentencias del Tribunal Constitucional; como se observa en el reconocimiento de personería jurídica de un sindicato, libertad de expresión sindical, libertad en el ejercicio de la representación sindical, límites par actos de discriminación sindical, y la reposición en el puesto de trabajo frente a un despido nulo, incausado o fraudulento.

Un aspecto final para comprender las limitaciones de la normativa laboral en el sindicalismo de los jóvenes está en el sentido de que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo está pensada para los trabajadores asalariados, dependientes y en una relación convencional formal de empleador-trabajador, lo cual deja sin protección legal un porcentaje significativo de jóvenes que se desenvuelven en un contexto de informalidad. Según datos del INEI, en el 2014, en el ámbito urbano y rural, el 79% (3.701.012) de los jóvenes de 15 a 29 años en el país tienen un empleo informal, de los cuales el 51,3% pertenecen al sector informal y el 27,7% están fuera del sector informal. Lo señalado representa un reto para todas las instituciones involucradas en lograr que el Trabajo Decente, y en especial los derechos sindicales, tengan alcance pleno a este grupo desprotegido.

2. Pasando a la estructura de las organizaciones sindicales se plantea una **segunda conclusión**, en relación a que considerando a los entrevistados, se encuentra consenso mediano en que la estructura de las organizaciones sindicales en el Perú en el 2015 presenta dificultades en acoger las necesidades de los jóvenes de 14 a 29 años, así como en su inclusión en cargos dirigenciales, lo cual limita la participación sindical de este colectivo. Por tanto, la estructura de las organizaciones sindicales es un determinante de la sindicalización de los jóvenes en el Perú en el 2015.

De esta forma, los hallazgos muestran que los entrevistados perciben a la estructura de las organizaciones sindicales como muy conservadora, con una jerarquía bastante fuerte, con dirigentes con poca disposición para dejar sus cargos y con un discurso ideologizado. Estos aspectos generan desconfianza en los jóvenes y percepción de poca apertura a sus intereses y necesidades en el trabajo, más aún si estos tienen muy poco conocimiento de los fines que persigue un sindicato.

Por otro lado, una parte de los entrevistados nota que existen intentos novedosos de algunas centrales sindicales de modificar su estructura para organizarse por regiones y sectores productivo, pero al parecer éste impulso es producto de una necesidad de supervivencia para adaptarse a los nuevos sistemas trabajo, de lograr una mayor afiliación en general y no necesariamente a un interés inclusión de los jóvenes.

Otras opiniones más críticas se orientan a que las iniciativas de reorganizar la estructura sindical no resultan efectivas, considerando que el surgimiento de nuevos sindicatos, con jóvenes inclusive, no se relaciona con una acción deliberada de las centrales

sindicales, sino que son producto de una recomposición del empleo asalariado en empresas de más de 20 trabajadores fruto del crecimiento económico del país en los últimos años. En adición, se plantea que la estructura sindical al estar orientada a la lógica del empleo asalariado, pierde eficacia al enfrentarse a las condiciones laborales de personas que se desenvuelven en condiciones de informalidad o autoempleo.

Los argumentos planteados se complementan con lo descrito por Balbín & Carrillo en el 2014, en relación a que, dado que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo presenta barreras al accionar sindical, y presente la necesidad de adaptarse a los nuevos escenarios productivos, en los último años la GCTP está teniendo un repunte en la formación de federaciones regionales y sectoriales, rompiendo los esquemas tradicionales de organización y facilitando la afiliación directa a la Central para luego formar secciones sindicales a nivel de empresa.

Por su parte Manky en el 2014, refuerza la idea respecto a que el crecimiento económico a partir del 2001 generó el aumento de trabajadores sindicalizados, pero no necesariamente ha significado el fortalecimiento del movimiento sindical a nivel nacional sea producto de un accionar previsto. Así, la CGTP al intentar llevar el liderazgo en esta etapa encontró que su estructura orgánica no estaba preparada, originando que sindicatos del sector construcción, textil y retail mostraran un alejamiento de la CGTP en busca de reivindicaciones propias de su sector y de la población que representaban.

En este contexto, a pesar que la estructura de las organizaciones sindicales presenta limitaciones en acoger las necesidades de los jóvenes, los entrevistados notan que, formalmente este colectivo está en la agenda de los sindicatos. Así, se tiene participación juvenil en espacios como secretarías de juventudes, mesas de diálogo del Consejo Nacional del Trabajo, congresos internacionales, encuentros nacionales, así como en el desarrollo de programas de afiliación sindical y formación, y se observa cada vez más otorgamiento de poder de decisión a jóvenes sindicalistas. Pero al mismo tiempo, se percibe que estas actividades no terminan de estar consolidadas para ser consideradas como un abordaje completo de la problemática juvenil en el trabajo.

Por otra parte, la cultura individualista en que se desenvuelven los jóvenes, que no favorece la asociación colectiva, parece rebasar también los interno de reformulación de la estructura sindical. Los jóvenes que han convivido años con instituciones u organizaciones públicas desprestigiadas en el país, extienden este imaginario a los sindicatos. Además por

las condiciones de empleo juvenil en donde prevalece la inseguridad laboral y la hostilidad hacia los sindicalizados, se prefiere tener una seguridad individual que colectiva.

En relación a lo anterior, Manky en el 2014, contempla que el intento de fortalecimiento sindical se ve limitado por el imaginario sindical no favorable por parte de los jóvenes que empiezan a integrar las organizaciones de trabajadores, el cual ha sido formado por el ambiente de desprestigio sindical en el que crecieron y alimentado por la eliminación de líderes sindicales desde los años noventa pasados. En añadidura, hay que notar que la SENAJU en el 2011, encuentra que los jóvenes de 15 a 29 años a nivel del Perú urbano muestran bajos niveles de confianza en las instituciones del país, siendo los partidos políticos lo que obtienen los más bajos niveles de confianza; dado que tradicionalmente los sindicatos en el país han estado asociados a cierta tendencia política, no sería de extrañar que la desconfianza a los partidos políticos se extienda también a las organizaciones sindicales.

Complementando la argumentación, una parte de los entrevistados sostiene que aunque la estructura de las organizaciones sindicales quiere dar unidad a la institución, entre las mismas existe fragmentación o intención de protagonismo, aspecto que debilita las propuestas planteadas por los jóvenes. Incluso la misma falta de recursos económicos es una barrera para que las organizaciones de trabajadores puedan invertir en fortalecer su organización a fin de lograr la inclusión juvenil. Algo rescatable es el impulso que las organizaciones internacionales (principalmente la OIT y confederaciones sindicales) vienen dando en promover la autoreforma sindical, el recambio generacional y la formación de liderazgos juveniles.

Pasando al aspecto de inclusión de jóvenes en cargos directivos en los sindicatos, los entrevistados consideran que la presencia juvenil existe, pero todavía es escasa, en su mayoría se focaliza en las secretarías de juventudes, aunque en algunos sectores como textiles y retail, donde la presencia de jóvenes es más significativa en número, ocupan posiciones de mayor responsabilidad. Aspecto significativo es la presencia juvenil en las mesas de diálogo del Consejo Nacional del Trabajo donde se pueden discutir políticas nacionales, y que los actuales dirigentes jóvenes cuentan con mayor formación profesional y sindical, lo cual incrementa la calidad de las propuestas que pueden hacer en materia de la problemática laboral juvenil.

Respecto a la edad de los dirigentes sindicales catalogados como jóvenes, en no todo el espectro sindical se observa personas de hasta 29 años, en algunos sectores, como el minero, llegan a los 35 o 40 años, situación que demuestra que todavía el proceso de recambio generacional necesita mayor impulso. A nivel sindical se plantea la necesidad de ampliar el alcance de la categoría de joven hasta los 35 años, considerando que un cargo directivo requiere de experiencia y formación, requerimiento difícil de cumplir para los jóvenes considerando que llegan al trabajo terminados sus estudios, además de la alta rotación en el empleo que encuentran y el ejercicio continuo de prácticas antisindicales que inhiben su participación colectiva en el trabajo.

Para cerrar esta sección, se agrega que no obstante los entrevistados no abordan el impacto de movimientos sociales juveniles en la estructura sindical, es necesario puntualizar lo mencionado por Fernández Maldonado en el 2015, en donde nota que empiezan a surgir movimientos sociales que se escapan de toda estructura organizativa tradicional y que se sustentan en recursos tecnológicos para sus convocatorias. Dichos movimientos buscan reivindicaciones puntuales y con alcance a la población en su conjunto, como lo sucedido con la “Ley Pulpín”, en donde las protestas fueron por derechos laborales. Si bien en estas movilizaciones participaron las organizaciones sindicales, el alcance de las mismas se extendió a los no sindicalizados, situación que impone un reto a la estructura de los sindicatos al tener que convivir con otros colectivos que quizás no compartan los mismos principios.

3. Considerando la imagen sindical, se obtiene una **tercera conclusión**, respecto a que teniendo en cuenta a los entrevistados, se encuentra consenso mayoritario en que los jóvenes de 14 a 29 años en el Perú, en el 2015, no tienen un adecuado conocimiento del movimiento sindical, y al mismo tiempo, que las mismas organizaciones sindicales no logran todavía conocer las necesidades e intereses de los jóvenes en el trabajo. Por consiguiente, la imagen sindical se considera como un determinante de la sindicalización de los jóvenes en el Perú en el 2015.

De esta manera, los entrevistados brindan hallazgos respecto a que la percepción de los jóvenes sobre el sindicalismo no ha cambiado en los últimos años, debido principalmente a que la escasa presencia de sindicatos limita que el conocimiento sindical se difunda entre los jóvenes no sindicalizados, quienes son la mayoría en el mercado de trabajo. Situación que se agrava al encontrar personas de este colectivo que desconocen totalmente la opción sindical y en general sus derechos laborales. Al parecer los jóvenes

conocen el sindicalismo recién cuando ingresan al trabajo, y cuando laboran en empresas donde existe un sindicato, fuera de este contexto la imagen que se tiene de los fines y utilidad del mismo es distorsionada. Considerando el porcentaje significativo de jóvenes que se encuentran desempleados, que trabajan por cuenta propia o en la informalidad, es fácil entender que el desconocimiento sindical es más agudo en este grupo.

En este contexto, una parte de los entrevistados nota que la imagen que se tiene de los sindicatos se ve influenciada por el paradigma antisindical que se arrastra desde los años noventa pasados, el cual sostiene que el sindicalismo es generador de conflictos, problemas y de trabas para el desarrollo del trabajo. Asimismo, la continuidad de la crisis de los partidos políticos y de las instituciones en el país ha formado una juventud desideologizada, con poca cultura ciudadana y desconfiada de las organizaciones sociales, como la sindical.

Otra parte de entrevistados plantea que los medios de comunicación tienen un peso importante en la formación de un imaginario sindical poco favorable, al no difundir adecuadamente los fines del sindicalismo y sólo centrarse en protestas, expresiones de lucha y la incomodidad que esto puede generar a los demás. Los medios no muestran el real funcionamiento de las organizaciones sindicales, sus objetivos y el aporte a la democracia y al mundo del trabajo en particular. Por su parte, los sistemas educativos, ya sea la escuela o instituciones superiores, no transmiten a los jóvenes conocimiento sobre derechos laborales y sindicales, aunque se encuentra que los sindicatos ya han empezado a trabajar en este aspecto.

En un sentido opuesto a lo descrito anteriormente, un grupo de los entrevistados percibe que los jóvenes dentro de las organizaciones sindicales sí conocen adecuadamente al sindicalismo, y que al mismo tiempo, el surgimiento de nuevos sindicatos más pragmáticos y menos politizados, que buscan el bienestar de sus afiliados, está haciendo que la percepción estigmatizada del sindicalismo cambie. Condición que se refuerza con la participación de los sindicatos en movimientos sociales globales por reivindicación de derechos, como las protestas contra la “Ley Pulpin”, en donde el accionar del sindicalismo se dirigió en defensa no sólo de los sindicalizados jóvenes, sino también de los sindicalizados en general, y de aquellos que incluso todavía no ingresaban al mercado de trabajo.

Respecto al desconocimiento de los jóvenes por parte de las organizaciones sindicales, los entrevistados plantean que existe una brecha generacional que no ha sido explorada adecuadamente, el movimiento sindical se ha formado con el paradigma del trabajador obrero, hombre y adulto, imaginario que se mantienen hasta ahora. Existe espacios juveniles fuera del contexto del trabajo que necesitan ser atendidos para atraer su atención, como el ocio y descanso, deporte, modas, estudios, intereses culturales, uso de tecnología, entre otros. En este sentido, se plantea la necesidad de implementar políticas sindicales de acercamiento a los jóvenes, es especial para aquellos que no tienen estabilidad laboral o se encuentran en desempleo, asimismo, estrategias de formación en derechos laborales y sindicales.

Otro aspecto que dificulta el acercamiento de los sindicatos a los jóvenes son los escasos recursos económicos con que cuentan, tal como lo afirma un sector de los entrevistados. Considerando que las aportaciones de sus afiliados son mínimas debido a la baja tasa de sindicalización, en la práctica las iniciativas de desarrollo sindical juvenil vienen principalmente de organizaciones internacionales. Se suma a lo descrito, el uso de nuevas tecnologías en el trabajo que hace que los sistemas tradicionales de sindicalismo no resulten, especialmente en contextos donde la regulación normativa laboral queda rebasada o anulada, como es el caso de UBER, donde no se sabe quién es el empleador y quién el trabajador. En este escenario, nuevamente surge la opinión respecto a que el sindicalismo está abocado a acciones de supervivencia de corto o mediano plazo que a estrategias de largo plazo como el recambio generacional.

En contraste a lo planteado, una parte de los entrevistados resalta que, en términos formales y en el discurso, las organizaciones sindicales si muestran una preocupación por los jóvenes y por el recambio generacional. Tal como lo demuestran los estatutos y las declaraciones sindicales, las cuales presentan una visión completa de la problemática de este grupo atareo, aunque la puesta en marcha de implementaciones es todavía limitada. Un avance es la inclusión de necesidades propias de los jóvenes en los pliegos de reclamo, dejando atrás la percepción de que la problemática de los jóvenes y de los adultos en el trabajo es similar y sin matices.

Los argumentos presentados, coinciden en forma general, con los estudios realizados al respecto. Así, la OIT a nivel Latinoamérica (incluido el Perú), para el 2014 encuentra que casi el 65% de los jóvenes sostiene que las referencias que tenían de las organizaciones sindicales eran entre ninguna y regular, y un porcentaje similar opina que los sindicatos no

brindan espacios institucionales suficientes para la participación de los jóvenes. Centrándose en Perú, en el 2010, el Instituto de Opinión Pública PUCP encontró que el 54% de los jóvenes no tenía intención de sindicalizarse de poder hacerlo. También en el Perú, en el 2014, en un estudio realizado por Camasca a nivel de dos universidades, se encontró que el 81% de los jóvenes no tenía conocimiento de lo que era un sindicato, lo que demuestra la lejanía del sindicalismo de las instituciones educativas. Finalmente, en un estudio de SENAJU de Perú, en el 2011 encontró que el 60% de los jóvenes prefería no participar de algún grupo o asociación, y no lo hacía porque no tienen tiempo, no les interesa o no tienen conocimiento de la existencia del grupo o asociación, situación que evidencia las limitaciones sindicales de acercarse a este colectivo.

4. Finalmente, considerando los factores vinculados a aspectos demográficos de la persona y de su condición de empleo, se plantea una **cuarta conclusión** respecto a que, en forma general, de acuerdo al análisis de la ENAHO del 2015, la sindicalización de las persona en el Perú en ese año, está determina débilmente por la edad. Centrándose en los jóvenes de 14 a 29 años, la sindicalización está determinada también débilmente por el nivel educativo, tipo de contrato, sector económico y el nivel de ingreso. En cuanto al sexo y tamaño de empresa, estas no se encuentran como determinantes de la sindicalización. Esta tendencia se mantiene en el grupo de adultos de 30 a más años, a excepción de las variables tipo de contrato y tamaño de empresa, en las cuales se encuentra una influencia moderada. En este grupo de 30 a más años, el tamaño de empresa si es determinante de la sindicalización a diferencia del grupo de 14 a 29 años; en relación al sexo, este sigue presentándose como no determinante de la sindicalización.

Respecto a la variable edad, si bien es cierto, el mayor porcentaje de sindicalizados se concentra en el grupo de mayor edad, lo que podría indicar que conforme avanza la edad la probabilidad de sindicalización es mayor, este argumento no puede sostener que la edad sea un determinante claro de la sindicalización debido a que las variaciones de porcentajes entre sindicalizados y no sindicalizados no son marcadamente significativas a través de los rangos de edad. Al mismo tiempo, el porcentaje de sindicalizados en mínimo en relación a los no sindicalizados, lo cual hace que la probabilidad de que una persona sea sindicalizada se diluye en la alta posibilidad de que no lo sea.

La lógica anterior se presenta también al analizar las variables nivel educativo, tipo de contrato y sector económico (primario, secundario y terciario) y nivel de ingreso en el grupo de jóvenes de 14 a 29 años. Mientras que en las variables sexo y tamaño de empresa, las variaciones porcentuales de sindicalizados y no sindicalizados dentro de los rangos de cada variable resultan bastante mínimas, por lo que no pueden ser consideradas como determinantes de la sindicalización.

En relación a la influencia moderada en determinar la sindicalización de los adultos de 30 a más años y débil o inexistente en los jóvenes de 14 a 29 años, considerando las variables tipo de contrato y tamaño de empresa, esto responde a que, en el primer caso, hay una concentración de sindicalizados en el grupo de más edad con contrato indeterminado, y en segundo caso, una concentración en empresas de más de 500 trabajadores. Considerando el sexo, al igual que los jóvenes de 14 a 29 años, no existe diferencia porcentual de sindicalizados y no sindicalizados, hombres y mujeres, a través de los rangos de edad.

Lo descrito muestra una situación desfavorable en relación a no facilidad de sindicalización en todas las edades, las tasas sindicales son mínimas, pero en mayor medida en el grupo jóvenes. La baja tasa de sindicalización no permite discriminar que determinantes pueden ser considerados como tales de forma contundente en el caso de los jóvenes, aunque se encuentra tener un contrato indeterminado y un pertenecer a una empresa de más de 500 trabajadores facilitan la sindicalización de los adultos.

Comparando lo mencionado con estudios similares realizados en países cercanos, se encuentra coincidencias con España (Simón, 2003) y Colombia (Cuesta, 2005. Guataqui, Rodríguez, & García, 2009), en relación a que se consideran como determinantes de la sindicalización la edad, nivel educativo, tipo de contrato, tamaño de empresa sector económico y nivel de ingreso. A diferencia de la presente investigación, el sexo si se considera como determinante.

En Argentina es donde se observan mayores diferencias (Trajtemberg, 2006, Trajtemberg, Senén, & Medwid, 2006. Delfini, 2013). En este país, el tamaño de empresa y el nivel de ingreso no son determinantes de la sindicalización. De acuerdo a determinado estudio, la edad, sexo y nivel educativo pueden no ser determinantes. Mientras que el sector económico si influencia en la sindicalización.

Centrándose específicamente en el Perú (Arroyo, Canahualpa, Montes, & Ramos, 2013), se ha encontrado que la edad, sexo, educación, tipo de contrato, tamaño de empresa y sector económico son considerados como determinantes de la sindicalización. Notese que el sexo también es influyente, a diferencia de la presente investigación, siendo los hombres los que tienen mayor probabilidad de pertenecer a una organización sindical. Otra variable adicional que contempla el estudio revisado es la antigüedad laboral de la persona, la cual también determina su afiliación colectiva.

Para terminar, haciendo un contraste general de las conclusiones de la presente estudio con investigaciones anteriores, se encuentra que la normativa laboral como determinante de la sindicalización ya ha sido trabajado a amplitud por diversos autores, de modo que lo encontrado en este aspecto sirve para reforzar las posiciones que sostienen que la normativa laboral limita la sindicalización de los jóvenes. Los estudios sobre estructura de las organizaciones sindicales e imagen sindical como determinantes de la sindicalización son escasos, por lo que la investigación presente aporta en nuevos conocimientos y abre la discusión sobre esta problemática en el Perú. En contraste, lo novedoso de la actual investigación es el tratamiento estadístico de las características demográficas personales y de condición de empleo como determinante de la sindicalización, esto dado que la variedad de estudios relacionales son prácticamente inexistentes en el país, por consiguiente, lo encontrado servirá de soporte para futuros estudios que intenten dar una explicación cuantitativa a problemática sindical de los jóvenes.

RECOMENDACIONES

Los determinantes de la participación sindical de los jóvenes en el país resultan ser amplios y pueden ser tratados desde diferentes metodologías de estudio, por esta razón, de manera quizás ambiciosa, la presente investigación ha pretendido abordar los determinantes desde un ámbito cualitativo y también cuantitativo. El hacer un abordaje mixto brinda la ventaja de tener un panorama general y amplio de la problemática, pero al mismo tiempo, dejan abiertos cuestionamientos que requieren ser revisados a profundidad para tener un entendimiento más certero. De este modo, queda claro que los hallazgos encontrados en el presente estudio servirían de punto de partida para futuras investigaciones, las cuales incluso requerirían acercarse a cada una de las variables tratadas de manera independiente.

Es necesario indicar que la aproximación que se ha tenido en el aspecto cualitativo queda limitada por el número de entrevistados que se ha logrado obtener, pero que se compensa por la variedad de actores directos de la problemática, lo cual ha permitido conseguir opiniones de variedad y calidad en todos los extremos. En este sentido, las opiniones de los quince entrevistados, de acuerdo a su experiencia y conocimiento, han facilitado lograr un entendimiento desde sus roles como investigadores, funcionarios de OIT, autoridades laborales, asesores sindicales y dirigentes sindicales. Sin embargo, próximas investigaciones podrían ampliar la muestra de entrevistados, y orientar el trabajo a encontrar matices de opinión entre los mismos, lo cual ayudaría mucho en el planteamiento de estrategias para la inclusión juvenil en el sindicalismo, esto considerando que las iniciativas al respecto pueden estar siendo planteadas sólo desde perspectivas de cierto tipo de entendidos en la materia.

Por otra parte, es complicado tener un punto de partida en una investigación sobre sindicalismo juvenil si es no se tiene una línea base de tasa de sindicalización por edades. Por lo general, en la literatura se encuentra estadísticas de niveles de afiliación que involucran a persona de todas las edades en global, las cuales no abarcan años recientes y se centran en el grupo de trabajadores dependientes asalariados. En contraste, existen algunas revisiones independientes, pero dado que no son soportadas por alguna institución que las valide, no pueden garantizar la confiabilidad de información. Queda claro que las estadísticas certeras son indispensables para plantear indicadores y metas de avance de la sindicalización de los jóvenes, resulta entonces necesaria la investigación al respecto, principalmente por organismos públicos, considerando que a ese nivel se controla las

fuentes de información y están en responsabilidad de participar activamente en el tratamiento de la problemática juvenil.

Al mismo tiempo, es evidente que los niveles de sindicalización en el país están mermados en todas las edades, como se muestra en ésta investigación influyen factores externos al sindicalismo como la flexibilidad en la normativa laboral y los altos índices de informalidad en el empleo, pero también responden a la manera como las propias organizaciones sindicales y actores ligados se están ocupando de la problemática. Así, se percibe que en el proceso de levantamiento de información de la presente investigación, algunos entrevistados, en especial los más cercanos al accionar de los sindicatos, tienden a no ser muy claros en su autocrítica con las estrategias que dirigen o en que participan para atraer a los jóvenes. En este orden de ideas, surge la necesidad del desarrollo de investigaciones futuras desde las mismas organizaciones sindicales o de sus asesores para un mejor entendimiento de la problemática propia, siempre pensando en un abordaje analítico y juicioso, y no sólo con el interés de brindar una imagen sindical pública positiva.

De las variables revisadas en la investigación que se ha culminado, la flexibilidad laboral es la que muestra un mayor consenso como determinante de la participación juvenil en el sindicalismo en el país, aunque existe el planteamiento de algunos autores respecto a que en años recientes la flexibilidad ha encontrado límites con las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional. Sobre este particular, dado los limitantes a la sindicalización que plantea la misma normativa laboral, resultaría provechoso realizar investigaciones próximas sobre el contexto de surgimiento de los nuevos sindicatos que han emergido en los últimos años, y de aquellos que han logrado incrementar su número de afiliados, especialmente en el contexto de conseguir la participación de los jóvenes. Sería interesante hacer estudios de casos o por sectores productivos, donde ya se conoce el cierto progreso del sindicalismo, de tal forma que las estrategias identificadas como exitosas puedan ser usadas por otros gremios sindicales para lograr su fortalecimiento. Si la legislación laboral es adversa al sindicalismo, habría que identificar aquellos factores que han permitido el fortalecimiento y desarrollo de algunos sindicatos.

En cuanto a la estructura de las organizaciones sindicales como facilitador de la inclusión de los jóvenes es donde los mismos sindicalistas son los indicados para dar opiniones precisas sobre la problemática, sin embargo, como ya se mencionó anteriormente, la autocrítica planteada requiere de ser profundizada y tratada analíticamente con investigaciones futuras de mayor envergadura. A su vez, dado que en

los últimos años se vienen desarrollando programas de fortalecimiento sindical, principalmente dirigidos por organismos internacionales como la OIT, resultaría provechoso seguir investigando sobre la efectividad de dichos programas y cómo han logrado sobrellevar la estructura de las organizaciones sindicales en el país, considerando que estas continúan siendo verticales, tradicionales y con poca apertura a los jóvenes. Hay que reconocer que la cooperación internacional es valiosa al plantear, de acuerdo a experiencias en diversos países de la región, diferentes posibilidades de reorganización sindical, lo cual debe ser aprovechado por los sindicatos peruanos adaptando las posibilidades a la realidad del país y proyectando planes de acción de sostenimiento continuo.

De la misma manera, es conveniente hacer más investigaciones sobre las formas como las organizaciones sindicales logran recoger los intereses de los jóvenes, los cuales no se centran sólo en el trabajo. Es evidente que para desarrollar programas de acercamiento juvenil es necesario recursos económicos, pero se requiere una estrategia clara, organizada y con objetivos, con ello los avances permiten ser medidos y se puede discutir si la inversión dispuesta fue suficiente o adecuadamente consumida. En paralelo, los medios de contacto y comunicación con los jóvenes requieren ser mejor estudiados, de tal forma que se aproveche la tecnología disponible de forma más eficiente, más aún cuando surgen nuevas relaciones de trabajo que dispersan más a los trabajadores o les imposibilita la posibilidad de actuar colectivamente, tal como se observa en la tercerización de servicios, el teletrabajo o sistemas donde la relación laboral es difusa como en condiciones “tipo UBER”. No hay que olvidar del significativo número de jóvenes que se desenvuelven en la informalidad o autoempleo que necesitan ser atendidos y que escapan a la lógica tradicional de la estructura sindical.

Considerando a la imagen sindical frente a los jóvenes como determinante de su sindicalización, dado que los estudios de alcance amplio se han realizado sólo a nivel de jóvenes sindicalizados, es necesaria la investigación psicosocial en aquellos que no han tenido la oportunidad de pertenecer a un sindicato, los cuales como se conoce son la gran mayoría de la población en edad de trabajar. Asimismo, se debe considerar los matices de percepciones hacia el trabajo y el sindicalismo, e intereses paralelos, que pueden tener los jóvenes de acuerdo a su edad, la región geográfica donde radican, el nivel socioeconómico en que se desenvuelven y el sexo. Es comprensible tener diferencias de percepciones entre jóvenes que no trabajan y no estudian, que sólo trabajan o estudian, que trabajan y estudian al mismo tiempo, que se enfrentan a su primer empleo o que están empezando a

formar su familia, sumado a ello si radican en zonas urbanas o rurales. Este conocimiento a profundidad de los intereses juveniles va a permitir plantear estrategias focalizadas de inclusión en el sindicalismo, hay que notar que los actores de la problemática en la presente investigación en su mayoría notan que no se conoce las características de los jóvenes en el país desde estudios formales o académicos.

Finalmente, dada la mínima investigación cuantitativa en el país sobre la influencia de características demográficas y condiciones de empleo de la persona en su sindicalización, es evidente que se requiere de más investigaciones de rigor al respecto, delimitando claramente la población de estudios y los alcances de la dada disponible en las encuestas nacionales dirigidas por entidades públicas. Quizás desde la perspectiva de la economía laboral se puedan hacer abordajes interesantes, desarrollando un modelo econométrico que pueda aislar el impacto de la baja tasa de sindicalización en los resultados estadísticos. Acá nuevamente se observa que la iniciativa de estos estudios parte de particulares y no de instituciones gubernamentales relacionadas al trabajo, lo cual sería necesario para tener el soporte suficiente y obtener data validada de las encuestas nacionales. En este sentido, la presente investigación, en su alcance cualitativo, resulta ser una de las primeras revisiones al respecto en el país, y por tanto, carece de comparaciones sustanciales con la literatura académica, pero da indicios para poder ser contrastados por futuros investigadores de la problemática.

BIBLIOGRAFIA

- Andina. Agencia Peruana de Noticias. (2 de Enero de 2016). *Movimientos juveniles carecen de constancia para ser organismos políticos*. Recuperado el 24 de Mayo de 2016, de <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-movimientos-juveniles-carecen-constancia-para-ser-organismos-politicos-592196.aspx>
- Arroyo, M., Canahualpa, F., Montes, L., & Ramos, S. (2013). *Determinantes de la afiliación a sindicatos en el Perú en el 2012*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional de Centro.
- Balbín, E. (2009). *La importancia de la libertad sindical en las Américas*. Lima: FSAL / ACTRAV / OIT.
- Balbín, E., & Carrillo, A. (2014). *Reflexiones sobre la estructura sindical en el Perú: Los interstos de cambio y la efectividad del derecho de libertad sindical*. Recuperado el 19 de abril de 2016, de <http://laescenalaboral.blogspot.pe/2014/11/reflexiones-sobre-la-estructura.html>
- Barra, E. (1998). *Psicología Social*. Concepción: Universidad de Concepción.
- Bazán, P. (2014). *Cambios surgidos en la organización de la Confederación General de Trabajadores del Perú a propósito de su participación en el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (2001-2008)*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Camasca, M. (2014). *Percepciones hacia el trabajo*. Lima: Investigación Independiente.
- Campos, S. (2014). *Regímenes laborales especiales 2014*. Lima: Soluciones Laborales.
- Cavero, D., & Ruiz, C. (2016). *Do working conditions in young people's first jobs affect their employment trajectories? The case of Perú*. Génova: Organización Internacional del Trabajo.
- CEPAL. (2016). *Proyecciones de población 2015*. Santiago: Naciones Unidad.
- CEPLAN. (2016). *Economía informal en el Perú: Situación actual y perspectivas*. Lima: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.
- Cornejo, C. (2010). *Trabajo decente en el Perú. Tesis de Magister en Derecho*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cruces, G., & Ham, A. (2010). *La flexibilidad laboral en América Latina: Las reformas pasadas y las perspectivas futuras*. Santiago de Chile: CEPAL Naciones Unidas.
- CSA - CSI. (2014). *Campaña Continental de Organización y Afiliación Juvenil 2014 - 2016*.
- Cuadros, F. (Marzo de 2016). *La informalidad laboral en el Perú y propuestas para su reducción*. (PLADES, Ed.) *Trabajo & Desarrollo*(13), 26-29.

- Cuesta, L. (Segundo semestre de 2005). Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad? *Desarrollo y Sociedad*(56), 117-219.
- Delfini, M. (Enero-Abril de 2013). La afiliación sindical en Argentina. Análisis de sus determinantes. *Revista Internacional de Sociología*, 71(1), 91-114.
- Diario Gestión. (26 de Abril de 2016). *Tribunal Constitucional incluye a trabajadores del BCR y otras entidades al Servir*. Recuperado el 24 de Mayo de 2016, de <http://gestion.pe/economia/tribunal-constitucional-incluye-trabajadores-bcr-y-otras-entidades-al-servir-2159490>
- El Comercio. (31 de Marzo de 2016). *¿Cuánto ha subido el sueldo mínimo en el Perú desde el 2000?* Recuperado el 26 de Mayo de 2016, de <http://elcomercio.pe/economia/peru/cuanto-ha-subido-sueldo-minimo-peru-desde-2000-noticia-1808140>
- Ermida, O. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*(68), 33-61.
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Fernandez-Maldonado, E. (2015). *La rebelión de los pulpines. Jóvenes, trabajo y política*. Lima: Otra Mirada.
- Fuertes, L. *Guía de autoreforma sindical para los trabajadores de la economía informal*. Organización Internacional del Trabajo.
- García, C. (2011). *Estadísticas sobre Sindicalización Juvenil 2002-2010*. Lima: Trabajo independiente.
- González-Velosa, C., Ripani, L., & Rosas-Shady, D. (2012). *¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?* Banco Interamericano de Desarrollo.
- Guataqui, J., Rodríguez, M., & García, A. (2009). *Determinantes estructurales de la sindicalización en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario. Facultad de Economía.
- ICM. (2013). *La juventud, el mercado laboral y los sindicatos*. Carouge: Internacional de Trabajadores de la Madera y la Construcción.
- INEI. (2015). *Nota de Prensa: El 27% de la población personas son jóvenes*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI. (2016). *Estadísticas de empleo*. (INEI, Productor) Recuperado el 26 de Mayo de 2016, de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>
- INEI. (14 de 12 de 2016). *Población y vivienda*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/poblacion-y-vivienda/>

- INEI. (2016). *Producción y Empleo Informal en el Perú. Cuenta satélite de la economía informal 2007-2015*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Instituto de Opinión Pública. (2010). *Estado de opinión pública: Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- La República. (16 de Diciembre de 2014). *OIT critica el nuevo régimen laboral juvenil, pero el gobierno lo defiende*. Recuperado el 20 de Mayo de 2016, de <http://larepublica.pe/16-12-2014/oit-critica-el-nuevo-regimen-laboral-juvenil-pero-el-gobierno-lo-defiende>
- Larco, G. (2005). *El mundo del trabajo y los desafíos del movimiento sindical*. Lima: Programa Laboral para el Desarrollo (PLADES).
- López, D. (2002). Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. *Análisis Laboral*(16).
- LosRecursosHumanos.com. (2008). *Concepto de grupo*. Recuperado el 21 de Mayo de 2016, de <http://www.losrecursoshumanos.com/concepto-de-grupo-2/>
- Machado, R. (2014). La economía informal en el Perú: Magnitud y determinantes (1980-2011). *Apuntes, XLI*(74), 197-233.
- Manky, O. (2011). El día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en las últimas décadas del siglo XX. (D. d. Perú, Ed.) *Debates Sociológicos*(36), 107-134.
- Manky, O. (2014). Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú en el siglo XXI. Continuidades y rupturas. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 19(31), 195-228.
- Mejía, C. (2009). *Jóvenes y mujeres en la autoreforma sindical en el Perú. En: Proceso de Autoreforma Sindical en la América, avances de grupo de trabajo sobre autoreforma sindical (GTAS) 2009*. San Paulo: Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.
- MTPE (2015). *Informe anual del empleo en el Perú 2013*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE (2015 b). *Informe anual del empleo en el Perú 2014*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE. (2016). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Recuperado el 30 de Abril de 2016, de <http://www2.trabajo.gob.pe/trabajo/>
- OCDE. (16 de Diciembre de 2016). *Los jóvenes pueden activar los nuevos motores de crecimiento de América Latina*. Obtenido de <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/10/los-jovenes-pueden-activar-los-nuevos-motores-de-crecimiento-de-america-latina/?parent=32493>

- OCDE/CEPAL/CAF. (2017). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. Paris.
- OIT. (2010). *Trabajo decente y juventud en América Latina*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2010 b). *Trabajo decente y juventud en América Latina. Avances y propuestas*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2011). *Trabajo decente para una vida digna*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2011 b). *Panorama Laboral 2011 América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. (2011 c). *Universidad y sindicatos: Un camino para cruzar*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2012). *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2013). *Economía informal y trabajo decente: Una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición a la formalidad*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2013 b). *Trabajo decente y juventud en América Latina. Políticas para la acción*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2014). *Invertir para transformar. La juventud como protagonista del desarrollo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2014 b). *Panorama Temático Laboral: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2015). *¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de primer empleo en América Latina?* Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2015 b). *Formalizando la informalidad. Experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Intenacional del Trabajo.
- OIT. (2015 c). *Panorama Laboral 2015*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2015 d). *Juventud y Organizaciones Sindicales en América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2016). *Trabajo decente*. Recuperado el 17 de abril de 2016, de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- OIT. (2016 b). *Proyecto FSAL*. Recuperado el 5 de 5 de 2016, de http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/index.html

- OIT. (2016 c). *Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2016 d). *Panorama Laboral 2016*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT ASDI. (2015). Políticas y programas de inserción laboral para los jóvenes.
- ONU. (2015). *Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Organización de las Naciones Unidas. Nueva York: ONU.
- Paredes, B. (Septiembre de 2013). Libertad sindical en las modalidades formativas laborales. *Soluciones Laborales*(69), 80-88.
- PLADES. (2016). *Situación del Trabajo Decente en el Perú al 2014*. Lima: Programa Laboral de Desarrollo (PLADES).
- PNUD. (2014). *Estrategia del PNUD para la juventud 2014-2017*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Proyecto FSAL-AS/ACTRAV/OIT. (2011). *Proceso de autoreforma sindical en la América. Avance del grupo de trabajo sobre autoreforma sindical (GTAS) en 2010-2011*. San Paulo: Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CAS).
- Real Academia Española. (2006). *Diccionario esencial de la lengua española*, 22ª Edición. Recuperado el 17 de abril de 2016, de <http://lema.rae.es/desen/?key=globalizaci%C3%B3n>
- Sala de Prensa Universidad del Pacífico. (18 de Septiembre de 2014). *Legislación laboral explica un tercio de la informalidad en Perú*. Recuperado el 20 de Mayo de 2016, de <http://www.up.edu.pe/prensa/medios/legislacion-laboral-explica-tercio-informalidad-956>
- SENAJU. (2012). *Primera encuesta nacional de la juventud. Resultados finales*. Lima: Secretaría Nacional de la Juventud. Ministerio de Educación Perú.
- SENAJU. (2015). *Plan Estratégico Nacional de la Juventud 2015-2021, Rumbo al Bicentenario*. Lima: Secretaría Nacional de la Juventud.
- Simón, H. (2003). ¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España? (M. d. España, Ed.) *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 69-87.
- Toledo, O. (2012). *La reposición por despido inculcado y fraudulento en sede laboral*. Recuperado el 25 de Mayo de 2016, de <http://omartoledotoribio.blogspot.pe/2012/05/la-reposicion-por-despido-incausado-y.html>
- Tostes, M., & Villavicencio, A. (2012). Flexibilización del derecho del trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho*(68), 355-382.

- Toyama, J. (2013). Libertad Sindical en el Perú: Un desarrollo a su desarrollo jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*(40), 87-100.
- Toyama, J., Rosas, V., & Tostes, M. (2009). *Retos pendientes para implementar la flexiseguridad en el Perú*. Santiago: Naciones Unidas.
- Trajtemberg, D. (2006). *El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial*.
- Trajtemberg, D., Senén, C., & Medwid, B. (2006). *Determinantes individuales de la afiliación sindical: Resultados de la encuesta de trabajadores en empresa*. Buenos Aires.
- Vega, M. (2007). *Legislación Laboral, ¿incentivo para el empleo juvenil?* Ginebra: OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Verdera, F. (2010). *La población joven: ¿qué edades abarca?* Lima: OIT, CINTERFOR.
- Vidal, A. (2012). *Flexibilidad laboral en el Perú y reformas de protección asociadas: Un balance tras 20 años*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Vidal, A., Cuadros, F., & Sánchez, C. (2012). *Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años*. Santiago: CEPAL.
- Villavicencio, A. (2015). La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. (P. U. Perú, Ed.) *Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho*(75), 333-353.
- Villavicencio, A., & Tostes, M. (2011). Flexibilidad laboral, negociación colectiva y redistribución en el Perú. *Trabajo & Desarrollo*, 15-19.
- Webb, R., & Fernández Baca, G. (2015). *Anuario estadístico Perú en números 2015*. Lima: Instituto Cuanto.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
General	¿Cuáles son los determinantes de la participación de los jóvenes de la PEA en las organizaciones sindicales?	Evaluar los factores que favorecen o limitan la participación de los jóvenes activos económicamente en las organizaciones sindicales en el caso peruano, identificando su implicancia en las condiciones de trabajo de este colectivo en el 2015.	La participación sindical de los jóvenes (14 a 29 años) de la PEA en el 2015 afronta una serie de limitantes en el caso peruano, tales como flexibilidad en la normativa laboral, necesidad de adecuación de la estructura de las organizaciones sindicales, la imagen distorsionada del sindicalismo en los jóvenes, y al mismo tiempo, está vinculada a características demográficas de la persona y de la condición de empleo de la misma.
Específico 1	¿Cuáles son los lineamientos que establece el marco normativo nacional para el desarrollo del trabajo decente y la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales?	Determinar en qué medida la legislación laboral peruana favorece o limita el trabajo decente y la participación de los jóvenes en organizaciones sindicales en el 2015.	La legislación laboral peruana en el 2015, a pesar de estar alineada a convenios internacionales y a la Constitución Política del Perú en materia de libertad sindical, incluye elementos de flexibilidad que no favorecen el trabajo decente y la participación de los jóvenes (14 a 29 años) en las organizaciones sindicales.
Específico 2	¿Cuáles son las características de las organizaciones sindicales en relación a la participación de los jóvenes en las mismas?	Determinar en qué medida la estructura de las organizaciones sindicales favorece o limita la participación de los jóvenes en sindicalismo en el 2015.	La estructura de las organizaciones sindicales en el 2015, en el Perú, evidencia dificultades para satisfacer las necesidades de los jóvenes (14 a 29 años) en el trabajo, así como en cargos directivos, lo cual limita la participación de este colectivo en el sindicalismo.
Específico 3	¿Cuál es la imagen que tienen los jóvenes sobre el sindicalismo que condiciona su participación en las organizaciones sindicales?	Determinar en qué medida la imagen que tienen los jóvenes sobre el sindicalismo favorece o limita su participación en las organizaciones sindicales en el 2015.	Los jóvenes (14 a 29 años) en el 2015, en el Perú, tienen la percepción de que la participación en las organizaciones sindicales no les va a generar beneficios en el trabajo, lo cual limita la inclusión de este colectivo en el sindicalismo.
Específico 4	¿Cuáles son las características demográficas de los jóvenes y de su condición de empleo que determinan su participación en las organizaciones sindicales?	Determinar en qué medida los aspectos demográficos asociados a la persona y su condición de empleo como edad, sexo, nivel educativo, tipo de contrato, tamaño de empresa, sector económico y nivel salarial., favorecen o limitan la participación de los jóvenes en el sindicalismo en el 2015.	En el 2015, en el Perú, existe una asociación estadística entre la sindicalización de la persona y su edad, sexo, nivel educativo, tipo de contrato que posee, tamaño de empresa donde labora, sector económico de la empresa empleadora y el nivel de ingreso que recibe.

	VARIABLES	INDICADORES
General	<p>1. Normativa laboral: La Legislación laboral peruana en materia relaciones individuales y colectivas de trabajo.</p> <p>2. Estructura de las organizaciones sindicales: Mecanismo que utilizan los sindicatos para lograr la inclusión de los jóvenes en sus organizaciones.</p> <p>3. Imagen sindical frente a los jóvenes: Percepción de los jóvenes sobre los beneficios que lleva consigo la pertenencia a una organización sindical.</p> <p>4. Factores demográficos de la persona y su condición de empleo: edad, sexo, nivel educativo, tipo de contrato, tamaño de empresa, sector económico de empresa y nivel salarial.</p>	<p>1. Normativa laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de opiniones de los actores de la problemática respecto a que la normativa laboral favorece o limita la participación de los jóvenes en el sindicalismo. - Tasa de formalidad e informalidad laboral en jóvenes, lo cual determina el alcance de la normativa laboral. <p>2. Estructura de las organizaciones sindicales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de opiniones de los actores de la problemática respecto a que la estructura de las organizaciones sindicales favorece o limita la participación de los jóvenes en el sindicalismo. <p>3. Imagen sindical frente a los jóvenes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de opiniones de los actores de la problemática respecto a que la imagen sindical frente a los jóvenes favorece o limita su sindicalismo. <p>4. Factores demográficos de la persona y su condición de empleo:</p> <p>Nivel de asociación estadística entre la sindicalización de la persona y edad, sexo, nivel educativo, tipo de contrato, tamaño de empresa, sector económico de empresa y nivel salarial.</p>
Específico 1	<p>Normativa laboral: La Legislación laboral peruana en materia relaciones individuales y colectivas de trabajo.</p>	<p>Normativa laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de opiniones de los actores de la problemática respecto a que la normativa laboral favorece o limita la participación de los jóvenes en el sindicalismo. - Tasa de formalidad e informalidad laboral en jóvenes, lo cual determina el alcance de la normativa laboral.
Específico 2	<p>Estructura de las organizaciones sindicales: Mecanismo que utilizan los sindicatos para lograr la inclusión de los jóvenes en sus organizaciones.</p>	<p>Estructura de las organizaciones sindicales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de opiniones de los actores de la problemática respecto a que la estructura de las organizaciones sindicales favorece o limita la participación de los jóvenes en el sindicalismo.
Específico 3	<p>Imagen sindical frente a los jóvenes: Percepción de los jóvenes sobre los beneficios que lleva consigo la pertenencia a una organización sindical.</p>	<p>Imagen sindical frente a los jóvenes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de opiniones de los actores de la problemática respecto a que la imagen sindical frente a los jóvenes favorece o limita su sindicalismo.
Específico 4	<p>Factores demográficos de la persona y su condición de empleo: edad, sexo, nivel educativo, tipo de contrato, tamaño de empresa, sector económico de empresa y nivel salarial.</p>	<p>Factores demográficos de la persona y condición de empleo:</p> <p>Nivel de asociación estadística entre la sindicalización de la persona y edad, sexo, nivel educativo, tipo de contrato, tamaño de empresa, sector económico de empresa y nivel salarial.</p>

FUENTES DE INFORMACION	
General	<p>Fuentes Primarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 entrevistas semi estructuradas a actores de la problemática sindical de los jóvenes en el Perú: Docentes e investigadores (3), especialistas de la OIT (4), autoridades laborales (2), asesores sindicales (3) y dirigentes sindicales (3). - Encuesta Nacional de Hogares Perú (ENAHO) del 2005 al 2015. <p>Fuentes secundarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marco teórico de juventud en el contexto del trabajo. En donde se revisan aspectos como trabajo decente, la globalización y flexibilidad laboral, y la inserción laboral de los jóvenes en el trabajo; teniendo como referencia a autores como PNUD, Verdera, OIT, Balbín, López, Vidal, Vega, González-Velosa y OCDE. - Marco contextual de Evolución de la Características del Empleo Juvenil en el Perú y Latinoamérica en el periodo 2010-2015. En donde se consideran tendencias de empleo, medición de trabajo decente y tasa de sindicalización, programas de inclusión de los jóvenes en el trabajo, y actividades de organismos nacionales e internacionales para la inclusión de los jóvenes en el sindicalismos, teniendo como referencia a autores como CEPAL, INEI, OCDE, Webb & Fernández, OIT, MTPE, PLADES, Villavicencio & Tostes, ENAHO, ONU, CSA, Cornejo y SENAJU. - Marco específico de determinantes de la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales en el Perú. En donde se revisa la influencia de la normativa laboral, la estructura de las organizaciones sindicales, la percepción de los jóvenes sobre el sindicalismo, y factores vinculados a las características de la persona y su condición de empleo, teniendo como referencia a autores como Villavicencio, Tostes, Toyama, Vidal, OIT, Toledo, Paredes, Campos, MTPE, CEPLAN, Cuadros, Manky, Balbín, Fernández-Maldonado, Barra, OIT, SENAJU, Cuesta, Guataqui, Trajtemberg y Delfini.
Específico 1	<p>Fuentes Primarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 Entrevistas semi estructuradas a actores de la problemática sindical de los jóvenes en el Perú: Docentes e investigadores (3), especialistas de la OIT (4), autoridades laborales (2), asesores sindicales (3) y dirigentes sindicales (3). <p>Fuentes secundarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marco contextual de Evolución de la Características del Empleo Juvenil en el Perú y Latinoamérica en el periodo 2010-2015. En donde se consideran tendencias de empleo, medición de trabajo decente y tasa de sindicalización, programas de inclusión de los jóvenes en el trabajo, y actividades de organismos nacionales e internacionales para la inclusión de los jóvenes en el sindicalismos, teniendo como referencia a autores como CEPAL, INEI, OCDE, Webb & Fernández, OIT, MTPE, PLADES, Villavicencio & Tostes, ENAHO, ONU, CSA, Cornejo y SENAJU. - Marco específico de determinantes de la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales en el Perú. En donde se revisa la influencia de la normativa laboral, la estructura de las organizaciones sindicales, la percepción de los jóvenes sobre el sindicalismo, y factores vinculados a las características de la persona y su condición de empleo, teniendo como referencia a autores como Villavicencio, Tostes, Toyama, Vidal, OIT, Toledo, Paredes, Campos, MTPE, CEPLAN, Cuadros, Manky, Balbín, Fernández-Maldonado, Barra, OIT, SENAJU, Cuesta, Guataqui, Trajtemberg y Delfini.
Específico 2	<p>Fuentes Primarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 Entrevistas semi estructuradas a actores de la problemática sindical de los jóvenes en el Perú: Docentes e investigadores (3), especialistas de la OIT (4), autoridades laborales (2), asesores sindicales (3) y dirigentes sindicales (3). <p>Fuentes secundarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marco específico de determinantes de la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales en el Perú. En donde se revisa la influencia de la normativa laboral, la estructura de las organizaciones sindicales, la percepción de los jóvenes sobre el sindicalismo, y factores vinculados a las características de la persona y su condición de empleo, teniendo como referencia a autores como Villavicencio, Tostes, Toyama, Vidal, OIT, Toledo, Paredes, Campos, MTPE, CEPLAN, Cuadros, Manky, Balbín, Fernández-Maldonado, Barra, OIT, SENAJU, Cuesta, Guataqui, Trajtemberg y Delfini.
Específico 3	<p>Fuentes Primarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 Entrevistas semi estructuradas a actores de la problemática sindical de los jóvenes en el Perú: Docentes e investigadores (3), especialistas de la OIT (4), autoridades laborales (2), asesores sindicales (3) y dirigentes sindicales (3). <p>Fuentes secundarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marco específico de determinantes de la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales en el Perú. En donde se revisa la influencia de la normativa laboral, la estructura de las organizaciones sindicales, la percepción de los jóvenes sobre el sindicalismo, y factores vinculados a las características de la persona y su condición de empleo, teniendo como referencia a autores como Villavicencio, Tostes, Toyama, Vidal, OIT, Toledo, Paredes, Campos, MTPE, CEPLAN, Cuadros, Manky, Balbín, Fernández-Maldonado, Barra, OIT, SENAJU, Cuesta, Guataqui, Trajtemberg y Delfini.
Específico 4	<p>Fuentes Primarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta Nacional de Hogares Perú (ENAHO) 2015. <p>Fuentes secundarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marco específico de determinantes de la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales en el Perú. En donde se revisa la influencia de la normativa laboral, la estructura de las organizaciones sindicales, la percepción de los jóvenes sobre el sindicalismo, y factores vinculados a las características de la persona y su condición de empleo, teniendo como referencia a autores como Villavicencio, Tostes, Toyama, Vidal, OIT, Toledo, Paredes, Campos, MTPE, CEPLAN, Cuadros, Manky, Balbín, Fernández-Maldonado, Barra, OIT, SENAJU, Cuesta, Guataqui, Trajtemberg y Delfini.

	METODO	RESULTADOS
General	<p>La investigación plantea dos niveles de análisis:</p> <p>1. Nivel Cualitativo. Las variables Normativa Laboral, Estructura de las Organizaciones Sindicales e Imagen Sindical Frente a los Jóvenes, y las hipótesis asociadas a las mismas, serán abordadas mediante las entrevistas semi estructuradas a los actores de la problemática sindical de los jóvenes en el Perú (fuente primaria) y los marcos teórico, contextual y específico planteados (fuentes secundarias).</p> <p>2. Nivel Cuantitativo. La variable Factores Vinculados a aspectos Demográficos de la Persona y de Condición de Empleo en función de la edad, y la hipótesis relacionada, serán abordadas mediante análisis estadísticos de asociación de datos de la Encuesta Nacional de Hogares 2015 del Perú (ENAH).</p>	<p>La participación sindical de los jóvenes (14 a 29 años) de la PEA en el 2015 afronta una serie de limitantes en el caso peruano, tales como flexibilidad en la normativa laboral, necesidad de adecuación de la estructura de las organizaciones sindicales e imagen distorsionada del sindicalismo en los jóvenes; y al mismo tiempo, está vinculada características demográficas de la persona y de la condición de empleo de la misma.</p>
Específico 1	<p>Se plantea un nivel cualitativo de análisis. La variable Normativa Laboral y las hipótesis asociadas a la misma serán abordadas mediante las entrevistas semi estructuradas a los actores de la problemática sindical de los jóvenes en el Perú (fuente primaria) y los marcos contextual y específico planteados (fuentes secundarias).</p>	<p>Normativa laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Influencia de la flexibilidad laboral en la sindicalización de los jóvenes: 46 opiniones desfavorables y 6 opiniones favorables en total. - Normativa específica para el sindicalismo de los jóvenes: 21 opiniones desfavorables y 1 opiniones favorables en total. - Influencia del Trabajo Decente en la sindicalización de los jóvenes: 11 opiniones desfavorables y 7 opiniones favorables en total. <p>(Total de opiniones desfavorables: 78. Total de opiniones favorables: 14)</p> <p>- Tasa de informalidad juvenil 2014: 79%</p>
Específico 2	<p>Se plantea un nivel cualitativo de análisis. La variable Estructura de las Organizaciones Sindicales y la hipótesis asociadas a la misma serán abordadas mediante las entrevistas semi estructuradas a los actores de la problemática sindical de los jóvenes en el Perú (fuente primaria) y el marco específico planteado (fuente secundaria).</p>	<p>Estructura de las organizaciones sindicales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de mecanismos de inclusión de los jóvenes en el sindicalismo: 28 opiniones desfavorables y 18 opiniones favorables en total. - Presencia de jóvenes en cuadros dirigenciales de los sindicatos: 15 opiniones desfavorables y 16 opiniones favorables en total. <p>(Total de opiniones desfavorables: 43. Total de opiniones favorables: 34)</p>
Específico 3	<p>Se plantea un nivel cualitativo de análisis. La variable Imagen Sindical Frente a los Jóvenes y la hipótesis asociadas a la misma serán abordadas mediante las entrevistas semi estructuradas a los actores de la problemática sindical de los jóvenes en el Perú (fuente primaria) y el marco específico planteado (fuente secundaria).</p>	<p>Imagen sindical frente a los jóvenes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de las organizaciones sindicales por parte de los jóvenes: 31 opiniones desfavorables y 9 opiniones favorables en total. - Conocimiento de los jóvenes por parte de las organizaciones sindicales: 21 opiniones desfavorables y 5 opiniones favorables en total. <p>(Total de opiniones desfavorables: 52. Total de opiniones favorables: 14)</p>
Específico 4	<p>Se plantea un nivel de cuantitativo de análisis. La variable Factores Vinculados a aspectos Demográficos de la Persona y de Condición de Empleo y las hipótesis asociadas a la misma serán abordadas mediante análisis estadísticos de asociaciones considerando los datos de la Encuesta Nacional de Hogares 2015 del Perú ENAH (fuente primaria) y el marco específico planteado (fuente secundaria)</p>	<p>Factores vinculados a aspectos demográficos de la persona y de condición de empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sindicalismo y edad: A nivel de todas las edades existe asociación débil. - Sindicalismo y sexo: No existe asociación a nivel de todas las edades, ni en el grupo de 14 a 29 años, ni en el grupo de 30 a más años. - Sindicalismo y nivel educativo: A nivel de todas las edades existe asociación débil, lo mismo sucede en el grupo de 14 a 29 años y en el grupo de 30 a más años. - Sindicalismo y tipo de contrato: A nivel de todas las edades existe una asociación moderada, en el grupo de en 14 a 29 años una asociación débil y en el grupo de 30 a más años una asociación moderada. - Sindicalismo y tamaño de empresa: A nivel de todas las edades existe una asociación moderada, en el grupo de 14 a 29 años no existe asociación y en el grupo de 30 a más años una asociación moderada. - Sindicalismo y sector económico: A nivel de todas las edades existe una asociación débil, lo mismo sucede en el grupo de 14 a 29 años y en el grupo de 30 a más años. - Sindicalismo y nivel de ingreso: A nivel de todas las edades existe una asociación débil, lo mismo sucede en el grupo de 14 a 29 años y en el grupo de 30 a más años.

	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
General	<p>La presente investigación logró probar la hipótesis general en relación a que la participación sindical de los jóvenes (14 a 29 años) de la PEA en el 2015 afronta una serie de limitantes en el caso peruano, tales como flexibilidad en la normativa laboral, necesidad de adecuación de la estructura de las organizaciones sindicales e imagen distorsionada del sindicalismo en los jóvenes, y al mismo tiempo, está vinculada a características demográficas de la persona y de la condición de empleo de la misma.</p>	<p>Los determinantes de la participación sindical de los jóvenes en el país resultan ser amplios y pueden ser tratados desde diferentes metodologías de estudio, por esta razón, de manera quizás ambiciosa, la presente investigación ha pretendido abordar los determinantes desde un ámbito cualitativo y también cuantitativo. El hacer un abordaje mixto brinda la ventaja de tener un panorama general y amplio de la problemática, pero al mismo tiempo, dejan abiertos cuestionamientos que requieren ser revisados a profundidad para tener un entendimiento más certero. De este modo, queda claro que los hallazgos encontrados en el presente estudio servirían de punto de partida para futuras investigaciones, las cuales incluso requerirían acercarse a cada una de las variables tratadas de manera independiente.</p> <p>Es necesario indicar que la aproximación que se ha tenido en el aspecto cualitativo queda limitada por el número de entrevistados que se ha logrado obtener, pero que se compensa por la variedad de actores directos de la problemática, lo cual ha permitido conseguir opiniones de variedad y calidad en todos los extremos. En este sentido, las opiniones de los quince entrevistados, de acuerdo a su experiencia y conocimiento, han facilitado lograr un entendimiento desde sus roles como investigadores, funcionarios de OIT, autoridades laborales, asesores sindicales y dirigentes sindicales. Sin embargo, próximas investigaciones podrían ampliar la muestra de entrevistados, y orientar el trabajo a encontrar matices de opinión entre los mismos, lo cual ayudaría mucho en el planteamiento de estrategias para la inclusión juvenil en el sindicalismo, esto considerando que las iniciativas al respeto pueden estar siendo planteadas sólo desde perspectivas de cierto tipo de entendidos en la materia.</p> <p>Por otra parte, es complicado tener un punto de partida en una investigación sobre sindicalismo juvenil si es no se tiene una línea base de tasa de sindicalización por edades. Por lo general, en la literatura se encuentra estadísticas de niveles de afiliación que involucran a persona de todas las edades en global, las cuales no abarcan años recientes y se centran en el grupo de trabajadores dependientes asalariados. En contraste, existen algunas revisiones independientes, pero dado que no son soportadas por alguna institución que las valide, no pueden garantizar la confiabilidad de información. Queda claro que las estadísticas certeras son indispensables para plantear indicadores y metas de avance de la sindicalización de los jóvenes, resulta entonces necesaria la investigación al respecto, principalmente por organismos públicos, considerando que a ese nivel se controla las fuentes de información y están en responsabilidad de participar activamente en el tratamiento de la problemática juvenil.</p> <p>Al mismo tiempo, es evidente que los niveles de sindicalización en el país están mermados en todas las edades, como se muestra en ésta investigación influyen factores externos al sindicalismo como la flexibilidad en la normativa laboral y los altos índices de informalidad en el empleo, pero también responden a la manera como las propias organizaciones sindicales y actores ligados se están ocupando de la problemática. Así, se percibe que en el proceso de levantamiento de información de la presente investigación, algunos entrevistados, en especial los más cercanos al accionar de los sindicatos, tienden a no ser muy claros en su autocrítica con las estrategias que dirigen o en que participan para atraer a los jóvenes. En este orden de ideas, surge la necesidad del desarrollo de investigaciones futuras desde las mismas organizaciones sindicales o de sus asesores para un mejor entendimiento de la problemática propia, siempre pensando en un abordaje analítico y juicioso, y no sólo con el interés de brindar una imagen sindical pública positiva.</p>

	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
Específico 1	<p>Considerando un consenso mayoritario entre los entrevistados, una primera conclusión es que la legislación laboral peruana a pesar de estar alineada a convenios internacionales y a la Constitución Política del Perú en materia de libertad sindical, incluye elementos de flexibilidad que no favorece el trabajo decente y la participación de los jóvenes en las organizaciones sindicales. En este sentido, la normativa laboral termina siendo un determinante de la participación sindical de los jóvenes de 14 a 29 años, en el Perú y en el 2015.</p> <p>Los hallazgos encontrados apuntan a que principal barrera al sindicalismo es la posibilidad legal que brinda la normativa laboral para rescindir un contrato de trabajo al plantear variadas posibilidades de contratación temporal, lo cual relativiza la estabilidad laboral, limita la continuidad de un trabajador en el empleo y su posibilidad permanecer en un sindicato o intentar pertenecer al mismo. La contratación temporal se convierte entonces en un mecanismo disuasivo que inhibe la participación sindical, tanto de jóvenes como de los adultos, así como facilitador del desarrollo de prácticas antisindicales encubiertas.</p> <p>En esta misma línea, la existencia de regímenes laborales especiales (en donde la participación juvenil es significativa) sustentan legalmente el desarrollo de puestos de trabajo con menos derechos laborales, y en donde los esfuerzos sindicales tienen serias dificultades de alcance por la atomización de empresas con un número reducido de trabajadores o por la temporalidad extrema del vínculo laboral. Un escenario similar se aprecia en los procesos de tercerización que faculta la ley, en los cuales una empresa principal puede desconcentrar su fuerza laboral en empresas de menor envergadura, impidiendo que los trabajadores se agrupen en torno a un empleador común.</p> <p>En otro aspecto, los entrevistados al referirse a las modalidades formativas (sistema que involucra a los jóvenes de manera directa) notan que formalmente la labor realizada bajo esta modalidad no es considerada como un contrato de trabajo, lo cual anula totalmente la posibilidad sindical, además de considerar beneficios sociales mínimos. Al parecer frente a los problemas de desempleo juvenil, la preocupación desde el ámbito gubernamental es lograr primero la inclusión de este colectivo en el trabajo para luego abordar sus derechos laborales.</p> <p>Dado este escenario, se afirma que las dificultades que presentan los jóvenes en el ejercicio de su libertad sindical representan un serio bloqueo para llegar a un Trabajo Decente pleno. Como se sabe, el concepto permite plantear políticas y normativa específica respetando convenios internacionales (como los de la OIT) que todo Estado está obligado a contemplar, pero en el país se percibe que su implementación está sujeta al interés político de cada gobierno. De este modo, actualmente no se tiene políticas o definiciones concretas en este sentido para todas las edades, lo que se refleja en la normativa laboral poco favorable al sindicalismo o que sustentan la flexibilidad en el empleo. Sin embargo, se nota en los últimos años ciertos retrocesos en la flexibilización laboral, pero no por iniciativas gubernamentales sino por sentencia del Tribunal Constitucional (como reposición al despido, desnaturalización de la tercerización, arbitraje potestativo) o tratados de libre comercio.</p> <p>Un aspecto final para comprender las limitaciones de la normativa laboral en el sindicalismo de los jóvenes está en el sentido de que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo está pensada para los trabajadores asalariados, dependientes y en una relación convencional formal de empleador-trabajador, lo cual deja sin protección legal un porcentaje significativo de jóvenes que se desenvuelven en un contexto de informalidad. Según datos del INEI, en el 2014, en el ámbito urbano y rural, el 79% (3.701.012) de los jóvenes de 15 a 29 años en el país tienen un empleo informal, de los cuales el 51,3% pertenecen al sector informal y el 27,7% están fuera del sector informal. Lo señalado representa un reto para todas las instituciones involucradas en lograr que el Trabajo Decente, y en especial los derechos sindicales, tengan alcance pleno a este grupo desprotegido.</p> <p>Contrastando lo descrito con literatura especializada, se encuentra que Tostes & Villavicencio en el 2012, Vidal, Cuadros, & Sánchez también en el 2012, y Campos en el 2014, sustentan lo planteado en cuanto al impacto de la flexibilidad laboral en la sindicalización, mientras que Paredes en el 2013, trata sobre la restricción de las modalidades formativas a la libertad sindical, y Toyama en el 2013 sostiene la existencia de la “protección adecuada” al sindicalismo a través de sentencias del Tribunal Constitucional.</p>	<p>De las variables revisadas en la investigación que se ha culminado, la flexibilidad laboral es la que muestra un mayor consenso como determinante de la participación juvenil en el sindicalismo en el país, aunque existe el planteamiento de algunos autores respecto a que en años recientes la flexibilidad ha encontrado límites con las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional. Sobre este particular, dado los limitantes a la sindicalización que plantea la misma normativa laboral, resultaría provechoso realizar investigaciones próximas sobre el contexto de surgimiento de los nuevos sindicatos que han emergido en los últimos años, y de aquellos que han logrado incrementar su número de afiliados, especialmente en el contexto de conseguir la participación de los jóvenes. Sería interesante hacer estudios de casos o por sectores productivos, donde ya se conoce el cierto progreso del sindicalismo, de tal forma que las estrategias identificadas como exitosas puedan ser usadas por otros gremios sindicales para lograr su fortalecimiento. Si la legislación laboral es adversa al sindicalismo, habría que identificar aquellos factores que han permitido el fortalecimiento y desarrollo de algunos sindicatos.</p>

	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
Específico 2	<p>En cuanto a la estructura de las organizaciones sindicales se plantea una segunda conclusión, en relación a que considerando a los entrevistados, se encuentra consenso mediano en que la estructura de las organizaciones sindicales en el Perú en el 2015 presenta dificultades en acoger las necesidades de los jóvenes de 14 a 29 años, así como en su inclusión en cargos directivos, lo cual limita la participación sindical de este colectivo. Por tanto, la estructura de las organizaciones sindicales es un determinante de la sindicalización de los jóvenes en el Perú en el 2015.</p> <p>Los hallazgos muestran que los entrevistados perciben a la estructura de las organizaciones sindicales como muy conservadora, con una jerarquía bastante fuerte, con dirigentes con poca disposición para dejar sus cargos y con un discurso ideologizado. Estos aspectos generan desconfianza en los jóvenes y percepción de poca apertura a sus intereses y necesidades en el trabajo, más aún si estos tienen muy poco conocimiento de los fines que persigue un sindicato. Por otro lado, se nota que existen intentos novedosos de algunas centrales sindicales de modificar su estructura para organizarse por regiones y sectores productivo, pero al parecer éste impulso es producto de una necesidad de supervivencia para adaptarse a los nuevos sistemas de trabajo, de lograr una mayor afiliación en general y no necesariamente a un interés en la inclusión de los jóvenes.</p> <p>Otras opiniones más críticas se orientan a que las iniciativas de reorganizar la estructura sindical no resultan efectivas, considerando que el surgimiento de nuevos sindicatos, con jóvenes inclusive, no se relaciona con una acción deliberada de las centrales sindicales, sino que son producto de una recomposición del empleo asalariado fruto del crecimiento económico del país en los últimos años. En adición, se plantea que la estructura sindical al estar orientada a la lógica del empleo asalariado, pierde eficacia al enfrentarse a las condiciones laborales de personas que se desenvuelven en condiciones de informalidad o autoempleo. En contraste, a pesar que la estructura sindical presenta limitaciones en acoger a los jóvenes, formalmente este colectivo está en la agenda de los sindicatos, así se tiene participación juvenil en diversos campos y se observa cada vez más otorgamiento de poder de decisión. Pero al mismo tiempo, se percibe que estas actividades no terminan siendo efectivas para la problemática juvenil en el trabajo.</p> <p>Por otra parte, la cultura individualista en que se desenvuelven los jóvenes parece rebasar también los límites de reformulación de la estructura sindical. Los jóvenes que han convivido años con instituciones desprestigiadas en el país, extienden este imaginario a los sindicatos. Además por las condiciones de empleo juvenil en donde prevalece la inseguridad laboral y la hostilidad hacia los sindicalizados, se prefiere tener una seguridad individual que colectiva. Al mismo tiempo, se sostiene que existe fragmentación o intención de protagonismo entre los mismos sindicatos, aspecto que debilita las propuestas planteadas por los jóvenes. Incluso la misma falta de recursos económicos es una barrera para que se pueda invertir en la inclusión juvenil.</p> <p>En relación a la inclusión de jóvenes en cargos directivos, la presencia juvenil todavía es escasa, en su mayoría se focaliza en las secretarías de juventudes, aunque en algunos sectores como textiles y retail, donde la presencia de jóvenes es más significativa en número, ocupan posiciones de mayor responsabilidad. Aspecto significativo es que los actuales dirigentes jóvenes cuentan con mayor formación profesional y sindical, lo cual incrementa la calidad de las propuestas que pueden hacer. Respecto a la edad de los dirigentes, en algunos sectores llegan a los 35 o 40 años, por lo que se plantea la necesidad de ampliar el alcance de la categoría de joven hasta los 35 años, considerando que un dirigente requiere de experiencia y formación, requerimiento difícil de cumplir para los jóvenes que llegan al trabajo terminado sus estudios, y se encuentran con una alta rotación en el empleo y el ejercicio de prácticas antisindicales que inhiben la participación colectiva.</p> <p>En otro orden de ideas, no obstante los entrevistados no abordan el impacto de movimientos sociales juveniles en la estructura sindical, conviene puntualizar lo mencionado por Fernández Maldonado en el 2015, en donde nota que empiezan a surgir movimientos que se escapan de toda estructura organizativa tradicional y que se sustentan en recursos tecnológicos para sus convocatorias. Dichos movimientos buscan reivindicaciones puntuales y con alcance a la población en su conjunto, como lo sucedido con la "Ley Pulpin", en donde las protestas fueron por derechos laborales. Si bien en estas movilizaciones participaron las organizaciones sindicales, el alcance de las mismas se extendió a los no sindicalizados, situación que impone un reto a la estructura de los sindicatos al tener que convivir con otros colectivos que quizás no compartan los mismos principios.</p> <p>Los argumentos planteados se complementan con lo descrito por Balbín & Carrillo en el 2014, en relación a la formación de federaciones sindicales regionales y sectoriales con el fin de adaptarse a nuevos sistemas de trabajo. Lo mismo con Manky, quien en el 2014 sostiene que el incremento de sindicalizados a partir del 2001 es producto del crecimiento económico del país y que el imaginario sindical desprestigiado no favorece en la incorporación de los jóvenes en el sindicalismo.</p>	<p>En cuanto a la estructura de las organizaciones sindicales como facilitador de la inclusión de los jóvenes es donde los mismos sindicalistas son los indicados para dar opiniones precisas sobre la problemática, sin embargo, como ya se mencionó anteriormente, la autocrítica planteada requiere de ser profundizada y tratada analíticamente con investigaciones futuras de mayor envergadura. A su vez, dado que en los últimos años se vienen desarrollando programas de fortalecimiento sindical, principalmente dirigidos por organismos internacionales como la OIT, resultaría provechoso seguir investigando sobre la efectividad de dichos programas y cómo han logrado sobrellevar la estructura de las organizaciones sindicales en el país, considerando que estas continúan siendo verticales, tradicionales y con poca apertura a los jóvenes. Hay que reconocer que la cooperación internacional es valiosa al plantear, de acuerdo a experiencias en diversos países de la región, diferentes posibilidades de reorganización sindical, lo cual debe ser aprovechado por los sindicatos peruanos adaptando las posibilidades a la realidad del país y proyectando planes de acción de sostenimiento continuo.</p> <p>De la misma manera, es conveniente hacer más investigaciones sobre las formas como las organizaciones sindicales logran recoger los intereses de los jóvenes, los cuales no se centran sólo en el trabajo. Es evidente que para desarrollar programas de acercamiento juvenil es necesario recursos económicos, pero se requiere una estrategia clara, organizada y con objetivos, con ello los avances permiten ser medidos y se puede discutir si la inversión dispuesta fue suficiente o adecuadamente consumida. En paralelo, los medios de contacto y comunicación con los jóvenes requieren ser mejor estudiados, de tal forma que se aproveche la tecnología disponible de forma más eficiente, más aún cuando surgen nuevas relaciones de trabajo que dispersan más a los trabajadores o les imposibilita la posibilidad de actuar colectivamente, tal como se observa en la tercerización de servicios, el teletrabajo o sistemas donde la relación laboral es difusa como en condiciones "tipo UBER". No hay que olvidar del significativo número de jóvenes que se desenvuelven en la informalidad o autoempleo que necesitan ser atendidos y que escapan a la lógica tradicional de la estructura sindical.</p>

	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
Específico 3	<p>Considerando la imagen sindical, se obtiene una tercera conclusión, respecto a que teniendo en cuenta a los entrevistados, se encuentra consenso mayoritario en que los jóvenes de 14 a 29 años en el Perú, en el 2015, no tienen un adecuado conocimiento del movimiento sindical, y al mismo tiempo, que las mismas organizaciones sindicales no logran todavía conocer las necesidades e intereses de los jóvenes en el trabajo. Por consiguiente, la imagen sindical se considera como un determinante de la sindicalización de los jóvenes en el Perú en el 2015.</p> <p>Los hallazgos se orientan a que la percepción de los jóvenes sobre el sindicalismo no ha cambiado en los últimos años, debido principalmente a que la escasa presencia de sindicatos limita que el conocimiento sindical se difunda entre los no sindicalizados, quienes son la mayoría en el mercado de trabajo. Situación que se agrava al encontrar jóvenes que desconocen totalmente la opción sindical y en general sus derechos laborales. Al parecer se conoce al sindicalismo recién cuando ingresan al trabajo, y cuando laboran en empresas donde existe un sindicato, fuera de este contexto la imagen que se tiene de los fines y utilidad del mismo es distorsionada. Considerando el porcentaje significativo de jóvenes que se encuentran desempleados, que trabajan por cuenta propia o en la informalidad, es fácil entender que el desconocimiento sindical es más agudo en este grupo.</p> <p>Al respecto, se nota que la imagen que se tiene de los sindicatos se ve influenciada por el paradigma antisindical que se arrastra desde los años noventa pasados, el cual sostiene que el sindicalismo es generador de conflictos, problemas y de trabas para el desarrollo del trabajo. Asimismo, la continuidad de la crisis de los partidos políticos y de las instituciones en el país ha formado una juventud desideologizada, con poca cultura ciudadana y desconfiada de las organizaciones sociales, como la sindical. Así mismo, se plantea que los medios de comunicación tienen un peso importante en la formación de un imaginario sindical poco favorable, al no difundir adecuadamente los fines del sindicalismo y sólo centrarse en protestas, expresiones de lucha y la incomodidad que esto puede generar a los demás. Por su parte, los sistemas educativos, ya sea la escuela o instituciones superiores, no transmiten a los jóvenes conocimiento sobre derechos laborales y sindicales.</p> <p>En un sentido opuesto a lo descrito, también se percibe que los jóvenes dentro de las organizaciones sindicales sí conocen adecuadamente al sindicalismo, y que al mismo tiempo, el surgimiento de nuevos sindicatos más pragmáticos y menos politizados está haciendo que la percepción estigmatizada del sindicalismo cambie. Condición que se refuerza con la participación de los sindicatos en movimientos sociales globales por reivindicación de derechos, como las protestas contra la “Ley Pulpin”, en donde el accionar del sindicalismo se dirigió en defensa no sólo de los sindicalizados jóvenes, sino también de los no sindicalizados en general, y de aquellos que incluso todavía no ingresaban al mercado de trabajo.</p> <p>Respecto al desconocimiento de los jóvenes por parte de las organizaciones sindicales, se nota que el movimiento sindical se ha formado con el paradigma del trabajador obrero, hombre y adulto, imaginario que se mantienen hasta ahora. Existe espacios juveniles fuera del contexto del trabajo que necesitan ser atendidos, por ello, se plantea la necesidad de implementar políticas sindicales de acercamiento y formación de jóvenes, es especial para aquellos que no tienen estabilidad laboral o se encuentran en desempleo. Otro aspecto que dificulta el acercamiento a los jóvenes son los escasos recursos económicos con que cuentan los sindicatos, a lo que se suma el uso de nuevas tecnologías en el trabajo que hace que los sistemas tradicionales de sindicalismo no resulten, especialmente en contextos donde la regulación normativa laboral queda rebasada o anulada (como es el caso de UBER donde no se sabe quién es el empleador y quién el trabajador).</p> <p>En contraste a lo planteado, en términos formales y en el discurso, las organizaciones sindicales sí muestran una preocupación por los jóvenes y por el recambio generacional. Tal como lo demuestran los estatutos y las declaraciones sindicales, las cuales presentan una visión completa de la problemática de este grupo atareo, aunque la puesta en marcha de implementaciones es todavía limitada. Un avance es la inclusión de necesidades propias de los jóvenes en los pliegos de reclamo, dejando atrás la percepción de que la problemática de los jóvenes y de los adultos en el trabajo es similar y sin matices.</p> <p>Los argumentos presentados coinciden con lo planteado por la OIT en el 2014, en donde se encuentra que en Latinoamérica casi el 65% de los jóvenes opina que los sindicatos no brindan espacios institucionales suficientes para su participación. Por su lado, el IOP PUCP en el 2010, encontró que el 54% de los jóvenes en el país no tenía intención de sindicalizarse de poder hacerlo. En el 2014, Camasca encontró que a nivel de dos universidades peruanas, el 81% de los jóvenes no tenía conocimiento de lo que era un sindicato. Finalmente, en un estudio de SENAJU en el 2011 se encontró que en Perú el 60% de los jóvenes prefería no participar de algún grupo o asociación, y no lo hacía porque no tienen tiempo, no les interesa o no tienen conocimiento de la existencia del grupo o asociación, situación que evidencia las limitaciones sindicales de acercarse a este colectivo.</p>	<p>Considerando a la imagen sindical frente a los jóvenes como determinante de su sindicalización, dado que los estudios de alcance amplio se han realizado sólo a nivel de jóvenes sindicalizados, es necesaria la investigación psicosocial en aquellos que no han tenido la oportunidad de pertenecer a un sindicato, los cuales como se conoce son la gran mayoría de la población en edad de trabajar. Asimismo, se debe considerar los matices de percepciones hacia el trabajo y el sindicalismo, e intereses paralelos, que pueden tener los jóvenes de acuerdo a su edad, la región geográfica donde radican, el nivel socioeconómico en que se desenvuelven y el sexo. Es comprensible tener diferencias de percepciones entre jóvenes que no trabajan y no estudian, que sólo trabajan o estudian, que trabajan y estudian al mismo tiempo, que se enfrentan a su primer empleo o que están empezando a formar su familia, sumado a ello si radican en zonas urbanas o rurales. Este conocimiento a profundidad de los intereses juveniles va a permitir plantear estrategias focalizadas de inclusión en el sindicalismo, hay que notar que los actores de la problemática en la presente investigación en su mayoría notan que no se conoce las características de los jóvenes en el país desde estudios formales o académicos.</p>

	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
Específico 4	<p>Considerando los factores vinculados a aspectos demográficos de la persona y de su condición de empleo, se plantea una cuarta conclusión respecto a que, en forma general, de acuerdo al análisis de la ENAHO del 2015, la sindicalización de las persona en el Perú en ese año, está determina débilmente por la edad. Centrándose en los jóvenes de 14 a 29 años, la sindicalización está determinada también débilmente por el nivel educativo, tipo de contrato, sector económico y el nivel de ingreso. En cuanto al sexo y tamaño de empresa, estas no se encuentran como determinantes de la sindicalización. Esta tendencia se mantiene en el grupo de adultos de 30 a más años, a excepción de las variables tipo de contrato y tamaño de empresa, en las cuales se encuentra una influencia moderada. En este grupo de 30 a más años, el tamaño de empresa sí es determinante de la sindicalización a diferencia del grupo de 14 a 29 años; en relación al sexo, este sigue presentándose como no determinante de la sindicalización.</p> <p>Respecto a la variable edad, si bien es cierto, el mayor porcentaje de sindicalizados se concentra en el grupo de mayor edad, lo que podría indicar que conforme avanza la edad la probabilidad de sindicalización es mayor, este argumento no puede sostener que la edad sea un determinante claro de la sindicalización debido a que las variaciones de porcentajes entre sindicalizados y no sindicalizados no son marcadamente significativas a través de los rangos de edad. Al mismo tiempo, el porcentaje de sindicalizados en mínimo en relación a los no sindicalizados, lo cual hace que la probabilidad de que una persona sea sindicalizada se diluye en la alta posibilidad de que no lo sea.</p> <p>La lógica anterior se presenta también al analizar las variables nivel educativo, tipo de contrato y sector económico (primario, secundario y terciario) y nivel de ingreso en el grupo de jóvenes de 14 a 29 años. Mientras que en las variables sexo y tamaño de empresa, las variaciones porcentuales de sindicalizados y no sindicalizados dentro de los rangos de cada variable resultan bastante mínimas, por lo que no pueden ser consideradas como determinantes de la sindicalización.</p> <p>En relación a la influencia moderada en determinar la sindicalización de los adultos de 30 a más años y débil o inexistente en los jóvenes de 14 a 29 años, considerando las variables tipo de contrato y tamaño de empresa, esto responde a que, en el primer caso, hay una concentración de sindicalizados en el grupo de más edad con contrato indeterminado, y en segundo caso, una concentración en empresas de más de 500 trabajadores. Considerando el sexo, al igual que los jóvenes de 14 a 29 años, no existe diferencia porcentual de sindicalizados y no sindicalizados, hombres y mujeres, a través de los rangos de edad.</p> <p>Lo descrito muestra una situación desfavorable en relación a no facilidad de sindicalización en todas la edades, las tasas sindicales son mínimas, pero en mayor medida en el grupo jóvenes. La baja tasa de sindicalización no permite discriminar que determinantes pueden ser considerados como tales de forma contundente en el caso de los jóvenes, aunque se encuentra tener un contrato indeterminado y un pertenecer a una empresa de más de 500 trabajadores facilitan la sindicalización de los adultos.</p> <p>Comparando lo mencionado con estudios similares realizados en países cercanos, se encuentra coincidencias con España (Simón, 2003) y Colombia (Cuesta, 2005. Guataqui, Rodríguez, & García, 2009), en relación a que se consideran como determinantes de la sindicalización la edad, nivel educativo, tipo de contrato, tamaño de empresa sector económico y nivel de ingreso. A diferencia de la presente investigación, el sexo si se considera como determinante.</p> <p>En Argentina es donde se observan mayores diferencias (Trajtemberg, 2006, Trajtemberg, Senén, & Medwid, 2006. Delfini, 2013). En este país, el tamaño de empresa y el nivel de ingreso no son determinantes de la sindicalización. De acuerdo a determinado estudio, la edad, sexo y nivel educativo pueden no ser determinantes. Mientras que el sector económico si influencia en la sindicalización.</p> <p>Centrándose específicamente en el Perú (Arroyo, Canahualpa, Montes, & Ramos, 2013), se ha encontrado que la edad, sexo, educación, tipo de contrato, tamaño de empresa y sector económico son considerados como determinantes de la sindicalización. Notese que el sexo también es influyente, a diferencia de la presente investigación, siendo los hombres los que tienen mayor probabilidad de pertenecer a una organización sindical. Otra variable adicional que contempla el estudio revisado es la antigüedad laboral de la persona, la cual también determina su afiliación colectiva.</p>	<p>Dada la mínima investigación cuantitativa en el país sobre la influencia de características demográficas y condiciones de empleo de la persona en su sindicalización, es evidente que se requiere de más investigaciones de rigor al respecto, delimitando claramente la población de estudios y los alcances de la dada disponible en las encuestas nacionales dirigidas por entidades públicas. Quizás desde la perspectiva de la economía laboral se puedan hacer abordajes interesantes, desarrollando un modelo econométrico que pueda aislar el impacto de la baja tasa de sindicalización en los resultados estadísticos. Acá nuevamente se observa que la iniciativa de estos estudios parte de particulares y no de instituciones gubernamentales relacionadas al trabajo, lo cual sería necesario para tener el soporte suficiente y obtener data validada de las encuestas nacionales. En este sentido, la presente investigación, en su alcance cualitativo, resulta ser una de las primeras revisiones al respecto en el país, y por tanto, carece de comparaciones sustanciales con la literatura académica, pero da indicios para poder ser contrastados por futuros investigadores de la problemática.</p>

Anexo 2

Guía de Entrevista a actores de la problemática sindical de los jóvenes en el Perú

VARIABLES	PREGUNTAS
I. Normativa laboral peruana	1.1. ¿Cómo afecta la flexibilidad laboral en los derechos laborales de los jóvenes y en concreto, en su participación en las organizaciones sindicales en el Perú?
	1.2. ¿Existe normativa específica referida a derechos laborales y el fomento de la libertad sindical en los jóvenes en el Perú?, ¿Cuáles son? Si la respuesta es negativa, ¿por qué?
	1.3. ¿El concepto de Trabajo Decente favorece el desarrollo de políticas y de normativa en relación a la libertad sindical en el Perú de los jóvenes?
II. Estructura de las organizaciones sindicales	2.1. ¿Las organizaciones sindicales en el Perú cuentan con mecanismos y/o programas de inclusión de trabajadores jóvenes?
	2.2. ¿Las organizaciones sindicales en el Perú cuentan con jóvenes dentro de sus cuadros diligenciales? ¿Cuál es el proceso de renovación de los mismos?
III. Imagen sindical frente a los jóvenes	3.1. ¿Los jóvenes en el Perú conocen al movimiento sindical? ¿Saben cuál es su objetivo o qué persiguen?
	3.2. ¿Las organizaciones sindicales en el Perú conocen las características y necesidades de los jóvenes en relación al trabajo?

Anexo 3

Actores de la problemática sindical de los jóvenes en el Perú

CATEGORIA	ACTOR
Investigadores en Relaciones Laborales	Omar Manky Enrique Fernández-Maldonado Fernando Cuadros
Especialistas OIT	Eduardo Rodríguez Julio Gamero Guillermo Dema Especialista OIT 1
Autoridades laborales	Autoridad Laboral 1 Autoridad Laboral 2
Asesores sindicales	Javier Mujica Giovanna Larco Asesor Sindical 1
Dirigentes sindicales	Julio César Bazán Rusel Nina Dirigente Sindical 1