

EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA CONCERTACIÓN LABORAL EN EL PERÚ

JAIRE ZAVALA COSTA

Abogado por la Universidad Nacional de Trujillo.
Profesor de Derecho Laboral de la
Universidad de Lima.

SUMARIO

I. Introducción.- II. Los Pactos de Moncloa.- III. El Pacto y Diálogo Social: ¿Qué es el diálogo y la concertación social?.- IV. El Diálogo y la Concertación en el Perú.

I. INTRODUCCIÓN

A manera de introducción, haremos una muy breve referencia histórica al origen del diálogo y la concertación en el ámbito internacional, compartiendo con ustedes algunas notas recogidas del libro "La Concertación Social en América Latina" de Oscar Hernández Álvarez, con quien he estado en jornadas académicas en la Universidad de Bolonia, en Buenos Aires, en Ginebra y por cierto en Lima.

"Cuando los empleadores y sindicalistas daneses concluyeron en 1899 el llamado Acuerdo de Septiembre sobre derechos y obligaciones recíprocas, pocos fueron los que en tal oportunidad vislumbraron la importancia que esa práctica habría de adquirir en el futuro. Pasarían primero algunos años antes de que se concertaran otros acuerdos similares y cuando ellos empezaron a celebrarse con cierta periodicidad fueron sólo los países escandinavos los que tuvieron una clara visión del papel que esos convenios en la cumbre podían desempeñar en la conducción de la relaciones obrero-patronales.

Hubo que esperar hasta 1938 para que la idea de un acuerdo básico o convenio de convenios, encargado de regir el sistema de relaciones laborales, recibiera otro impulso. Fue, en efecto, el Acuerdo de Satsjöbaden suscrito ese año por las grandes organizaciones patronales y sindicales de Suecia el que estipuló ya en forma más precisa la lista de disposiciones básicas que habrían de regir los procesos de negociación, solución de quejas y agravios, manejo de los conflictos en servicios esenciales y creación de una junta paritaria encargada de administrar el acuerdo. Las repercusiones de este acuerdo traspasaron ya las fronteras escandinavas y se hicieron sentir en países tan distantes y distintos como Alemania, Australia, Bélgica, Finlandia, Chipre, India, Italia, Israel, Filipinas y Zambia. Dos números de la Serie de Relaciones de Trabajo de la OIT, recogieron en 1971 y 1983 las experiencias de acuerdos básicos registrados en esos países y sirvieron para poner de relieve las dimensiones globales que iba alcanzando lo que con los años se conocería como diálogo social o concertación.

Con el transcurso de los años pocos llegaron a captar, que lo que en realidad se estaba produciendo era un nuevo modelo de relaciones laborales en que se destacaban dos características fundamentales: una en la que elementos de cooperación iban a tomar plaza en la dinámica laboral al lado de los factores de antagonismo que antes habían predominado, y otra en la que los actores del subsistema de relaciones laborales comprendieran que sus interacciones podían y debían servir también a la sociedad en que vivían y no sólo a su más limitada esfera laboral.

Esta nueva visión de la concertación social comenzó a ganar credibilidad cuando los países latinos de Europa Occidental vinieron a sumarse a los anglosajones que hasta entonces habían animado la corriente participacionista. Francia, España e Italia, eran países con gran tradición de enfrentamiento y luchas y en los que la idea de un acuerdo macrosocial había parecido antes impensable. Sin embargo, los pactos sociales comenzaron hace poco más de 20 años a convertirse en práctica corriente en esos países y los nombres de algunos de esos pactos (Grenelle, Scotti y La Moncloa) han llegado a gozar de cierta celebridad.

De particular importancia fue el impacto que en América Latina tuvieron los Pactos de la Moncloa de 1977 así como los seis posteriores pactos que entre ese año y 1988 suscribieron en España el Gobierno y las grandes organizaciones de empleadores y trabajadores. De contenido sociopolítico el primero y sociolaboral los otros, dichos pactos habían transformado el panorama de las relaciones obrero-patronales fomentando a su vez su democratización y estabilización, al tiempo que efectuaban una contribución notable al progreso económico de España.¹¹

"España vivió una dictadura que duró casi cuarenta años (desde 1939 a 1975). A la muerte del dictador, Francisco Franco, España tenía dos grandes problemas que resolver; la consolidación de la democracia, y la lucha contra las altas tasas de paro que entonces tenían. Pues bien, desde el principio los agentes sociales y patronales optaron por el diálogo y la concertación, lo cual resultó sumamente difícil en aquel momento pero comprendieron que era la única posibilidad de conseguir esas dos cosas; la consolidación de la democracia y acabar con el paro. Pero a pesar de que costó mucho trabajo, lo entendieron."¹²

II. LOS PACTOS DE MONCLOA

Efectivamente, el primer acuerdo que se firmó en España fueron los Pactos de la Moncloa, que constituyeron una trascendental manifestación de la concertación en plena transición. Dieron lugar, por una parte, a la Constitución española, sin duda una de las constituciones más progresistas de Europa, fruto del consenso, que en aquel tiempo equivalía a diálogo social. Desde entonces, casi todos los años han habido pactos de diferentes tipo; destacándose aquellos suscritos con el fin de luchar contra la precarización del desempleo, los que han conseguido aumentar los contratos indefinidos y disminuir los contratos precarios o temporales, sobre seguridad social, crecimientos salariales, negociación colectiva, formación profesional, etc. y un Acuerdo Interconfederal que dio como resultado la normativa laboral vigente desde 1980 por la que se aprobaba el Estatuto de los Trabajadores que fue objeto de una segunda gran reforma, también por acuerdos en 1997.

Algunos pactos fueron firmados por las tres partes: el gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales; otros lo hicieron sólo las organizaciones sindicales y empresariales. Fueron pactos para el empleo que se hicieron sobre la base del diálogo. Lo mismo ha ocurrido en otros países europeos donde el diálogo es una constante. Por primera vez Europa se ha hecho sin guerras, gracias al diálogo y al consenso.

¹¹ HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar, *La Concertación Social en América Latina*, Caracas, 1994, Págs. 5, 6 y 7.

¹² DIT y Cooperación Española, *El Diálogo Social*, Unión Europea, Latinoamérica – Comunidad Andina y Asia, 1998, pp. 83.

III. EL PACTO Y DIÁLOGO SOCIAL

Miguel González Zamora, Dirigente Sindical del Sindicato Comisiones Obreras, en un artículo escrito sobre "Posición de Gobiernos y Actores Sociales en la Concertación en Europa y España", señala que, en estos momentos en Europa como en España se tiene un dicho: "El sindicato o la organización patronal que no negocia no existe". La razón de ser de cualquier sindicato obrero patronal es pactar y conseguir, mediante el diálogo, mejores condiciones para una y otra parte. Sin ese pacto, sin ese diálogo, es como si no se existiera. De hecho, a nivel europeo tanto la Confederación Europea de Sindicatos como la UNICE (organización que representa a los empleadores europeos) están pactando continuamente. La Cumbre de Luxemburgo de los jefes de Estado de Europa sobre el empleo, que tuvo lugar en diciembre del año pasado fue, sobre todo, fruto del trabajo constante de la Confederación Europea de Sindicatos que, mediante entrevistas con todos los jefe de gobierno europeos, busco conversar de que el paro era el problema principal. Hubo oposición del gobierno alemán, que sigue sosteniendo que el problema del paro es interno y no de la comunidad europea en su conjunto.

Ciertamente, nada de esto hubiera sido posible si no se hubieran consolidado dos elecciones fundamentales en Europa el año pasado: en Francia, que dio un nuevo aire al socialismo francés; y en Inglaterra, que acabó con casi diez años de gobierno conservador. Estas dos elecciones, junto al trabajo continuo y permanente, pausado y reposado, fue lo que dio lugar a que en estos momentos tengamos, también gracias a la Cumbre de Luxemburgo, el establecimiento de que el paro es el principal problema de Europa. En estos momentos, todos los gobiernos europeos están trabajando para cumplir esa orden que se les dio en Luxemburgo; planes de empleo en cada país, que tienen que ser consensuados con las organizaciones sindicales y empresariales. En España se ha transitado de la dictadura fascista a la democracia actual gracias a los pactos. A partir de ahí, insisto, lo tenemos claro, sabemos que el sindicato obrero-patronal que no pacta es como si no existiera.³

Dentro de ese contexto, resulta oportuno para ver la realidad peruana, citar las palabras de Federico Durán López, Presidente del Consejo Económico y Social de España (CES), que en su visita al Perú en abril de 2001, invitado por mi despacho cuando me desempeñaba como Ministro de Estado, remarcó en una magistral conferencia "... no crean que la experiencia española de hace un par de décadas estaba tan distante de la situación en la que ustedes (refiriéndose al Perú) se puedan encontrar en este momento. Si les tuviera que resumir con una frase corta y breve, lo que les he querido decir; si les pudiera describir un poco lo que ha sido nuestra historia, en esta última década a partir de la caída del franquismo y restablecimiento de la democracia, desde el punto de vista económico y social, tendría que decir que la historia se resume en la apuesta por el diálogo. Nosotros como país, hicimos una apuesta muy importante por el diálogo, por el entendimiento, pues había en el inconsciente colectivo español, una preocupación fundamental: nunca más un enfrentamiento civil".

1. ¿Qué es el diálogo y la concertación social?

Diálogo social, concertación social, pacto social y tripartismo son conceptos que, indistintamente, se utilizan con frecuencia en el lenguaje común (aunque no se trate de sinónimos, en cuanto que el diálogo precede a la concertación) pero, como en otras

³ Op. Cit., pag. 20.

muchas manifestaciones de lo social, es más importante el contenido que el nombre.

El diálogo social es, antes que nada, expresión de un principio de pluralismo social y, en consecuencia, pieza fundante del sistema democrático. El diálogo social es, como señala la OIT, un método de gobierno de las relaciones laborales.

El profesor uruguayo Oscar Ermida, de recorrida trayectoria internacional, explica, sucintamente, su contenido: *"En el marco de las relaciones laborales, el diálogo social incluye a todas las formas de relaciones entre los llamados actores sociales, distintas al conflicto abierto. En efecto, como se sabe, el sistema de relaciones laborales está compuesto por tres actores principales (las organizaciones de trabajadores, los empleadores y sus organizaciones y el gobierno), que se relacionan entre sí, de dos maneras: por el conflicto y por la negociación en sentido amplio o diálogo. Desde esta perspectiva, la noción de diálogo social incluye a todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: mecanismos de información y consulta, medios participativos y voluntarios de solución de conflictos de trabajo, la negociación colectiva, la participación, concertación social, etc."*⁴

Los niveles de diálogo varían y son tanto a nivel de empresa como a nivel sectorial o nacional. El diálogo social puede dar lugar al consenso, a la concertación o a la firma de acuerdos de diversa naturaleza, extensión y contenido. Este fenómeno del diálogo y la concertación social tiene su razón de ser porque, en una sociedad democrática avanzada, no sólo no se debe, por razones esenciales a la propia democracia, gobernar sin la sociedad, sino que tampoco se puede. Gobernar es concertar como ha dicho el ex - Presidente Valentín Paniagua en reciente entrevista a la revista *Caretas*. De ahí la trascendencia, por ejemplo, del Acuerdo Nacional firmado en el mes de julio de 2002, por representantes de las organizaciones políticas, religiosas, de la sociedad civil y del Gobierno que aprueban un conjunto de políticas de Estado. Una de esas políticas, referida a la democracia y estado de derecho, los *"compromete a institucionalizar el diálogo y la concertación, en base a la afirmación de las coincidencias y el respeto a las diferencias, estableciendo mecanismos institucionalizados de concertación y control que garanticen la participación ciudadana en el proceso de toma de decisiones públicas"*.

En su excelente estudio comparativo del diálogo social a nivel nacional, Anne Trebilcock, de la OIT propone una serie de condiciones necesarias para el funcionamiento eficaz de un sistema de diálogo social. La primera, y más fundamental es la aceptación general de una sociedad pluralista donde grupos autónomos que representen intereses sectoriales pueden operar libremente dentro de un Estado soberano. Otra condición básica para la cooperación tripartita es la de la existencia de una democracia representativa. La tercera condición fundamental es que cada participante en el diálogo social debe tener una percepción de sus beneficios a largo plazo, aunque esto a veces pueda significar perder algo de autonomía o algunos beneficios a corto plazo.⁵

Particularmente creo, por mi experiencia profesional y política, que también resulta fundamental una fluida información hacia la opinión pública, a fin de legitimar los esfuerzos de diálogo y concertación, y que exista información adecuada sobre las materias económico sociales con un alto grado de credibilidad.

⁴ Ministerio de Trabajo y Promoción Social, *Revista de Trabajo*, Julio 2001, *Revista* 11, p. 9 y 10

⁵ OIT y Cooperación Española, *Op. Cit.*, p. 142

IV. EL DIÁLOGO Y LA CONCERTACIÓN EN EL PERÚ

Veamos qué ocurre en el Perú, mencionando para ello algunos datos sobre la situación del empleo, para luego referirnos al diálogo y la concertación dentro de una política laboral que debe apuntar a generar mayores puestos de trabajo productivos, permanentes, calificados y descentralizados. Una política laboral, en síntesis, que promueva la inversión privada, para unir al país en la gran tarea del desarrollo.

La PEA la conforman 12 millones de peruanos aproximadamente; según el ámbito geográfico 35% es rural, 30% Lima Metropolitana y 35% resto urbano. Más de 6 millones de peruanos son subempleados. Es pues, un indicador de pobreza medido a través del mercado laboral. Trabajan involuntariamente una jornada reducida – menos de 30 horas a la semana – (Sub-empleo por horas o visible), o porque obtienen un ingreso que no le permite satisfacer sus necesidades básicas inferior a un nivel mínimo establecido de acuerdo con la canasta básica familiar (sub-empleo por ingresos o invisible). Este umbral de ingresos es de S/ 596.00 para Lima – Metropolitana.

Aproximadamente 700,000 personas no tienen empleo aunque lo buscan activamente: El desempleo es inferior al promedio de América Latina. 86% de la población económicamente activa tiene un ingreso mensual menor a 320 dólares. El 52% de la PEA gana menos de 180 dólares.

La PEA crece casi al doble del crecimiento poblacional. Este crece a 1.7% al año; la PEA lo hace al 3.2%. Por lo tanto, nuestra población en edad de trabajar crece a razón de 380,000 personas, algo más de 1,000 personas al día que ingresan al mercado laboral.

De otro lado, los ingresos laborales se encuentran estancados y bajos, los empleos duran cada vez menos, hay un creciente uso de contratos temporales, y elevada informalidad (pocos tienen beneficios sociales básicos).

Esta realidad nos muestra que es crucial crear trabajo estable y adecuadamente remunerado; para ello debemos lograr y mantener un crecimiento alto de la producción. No solo estamos en un problema de corto plazo. Dos o tres años de crecimiento no van a modificar sustancialmente el panorama laboral. Debemos crecer, por lo menos 6% al año por los próximos 20 años. Esta debe ser la meta. Si el PBI crece a tasas inferiores llevará a que la demanda absorba de manera insuficiente la oferta laboral. Se requiere mayor inversión privada y pública, elevar el ahorro interno y fomentar mejoras en la productividad de la economía. La inversión debe crecer sostenidamente y alcanzar niveles cercanos al 30% del PBI. Actualmente la proporción de la inversión con respecto al PBI está alrededor del 20%.

Resolver este enorme déficit de "trabajo o trabajo decente" como la llama la OIT, implica también una adecuada política laboral activa que comprenda los derechos básicos en el trabajo, la protección social, la igualdad de oportunidades y acciones de promoción del empleo. Paralelamente debemos hacer frente a una oferta de trabajo, que de no contar con una adecuada mejora en los niveles de educación y formación profesional o técnica, con la finalidad de propiciar la mano de obra calificada que eleve la productividad y competitividad en parámetros internacionales, no tendrá una adecuada inserción en el mercado laboral. El Perú, enfrenta, pues, el difícil reto de plantear soluciones orientadas al crecimiento productivo con los que tienen que estar comprometidos los dirigentes políticos, los empresarios, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. Finalmente, también implica lo que se ha denominado "déficit de

representación” o diálogo social que, no dudamos, contribuirá a la paz social y con ello a la estabilidad económica, política y al fortalecimiento de la democracia. No hay inversión sin estabilidad.

Hay al menos dos razones para justificar el diálogo social, nos lo recuerda Víctor Tockman ex – Director General de las Américas de la OIT: *“Primero, el diálogo es, a la vez un medio y un fin . Es un medio, porque es un mecanismo que permite y obliga a todos los sectores sociales a tomar posición frente a los temas centrales del país. Es un fin, porque la mayor participación es, quizá, el instrumento más idóneo para asegurar una mayor equidad en la distribución de los beneficios que se generan como resultado del proceso de diálogo.*

*En segundo lugar, hay una justificación importante que aprendimos a lo largo de la historia de nuestra Región. Las políticas que se introducen por decreto no son efectivas, ni se mantienen. Por ello, más allá del gobierno, es necesario involucrar a los actores sociales.”**

Un ejemplo concreto de esta celebración lo constituyen las profundas reformas laborales introducidas durante el gobierno del Presidente Fujimori en la década de los 90, las mismas que se dieron fundamentalmente a través de Decretos leyes (cuando el Congreso estuvo cerrado a través de facultadas delegadas del legislativo, donde no hubo participación de los actores sociales. Han pasado 12 años y, ahora, en democracia se emprenden nuevas reformas laborales que, esperamos sean consecuencia del diálogo y el consenso para hacerlas equilibradas y duraderas.

Nuestro país no se ha caracterizado por llevar a cabo políticas estables y concretas basada en el diálogo, el consenso o la concertación. Las causas son bien conocidas, apuntándose entre otras la heterogeneidad cultural del Perú, las dificultades económicas, la hiperinflación, el carácter intervencionista del Estado, problemas ideológicos, la informalización del mercado laboral, el debilitamiento de las organizaciones sindicales, y para algunos, la excesiva politización del movimiento sindical y su vinculación con los partidos políticos. No obstante, el diálogo aparece en los discursos y manifestaciones de los gobernantes, de los empleadores, de los sindicalistas, así como en el de los políticos e intelectuales. Su actualidad es innegable, en cada momento de crisis, en cada instante de cambio, el diálogo social aparece como una vía, como una propuesta, lo que se reitera cada vez de forma más frecuente.

Veamos algunos de los escasos antecedentes de diálogo bipartito o tripartito en el Perú:

El primer antecedente o intento hecho en el Perú sobre temas que implicaban un cierto grado de cooperación y entendimiento entre los distintos sectores de la economía responde a la proposición de Víctor Raúl Haya de la Torre, Presidente y fundador del partido Aprista de crear un Congreso Económico, organismo no político que proporcionaría soporte técnico a todos los participantes en la vida económica del Perú y que indirectamente abriría el camino para el reconocimiento institucional de las organizaciones de los trabajadores. Esta proposición fue originalmente planteada en 1930, pero retomada varias veces durante la larga e importante vida política de su autor, especialmente en 1979 cuando el mismo presidió la Asamblea Constituyente

* Diálogo y Concertación Social – Coloquio Tripartito de Bogotá, OIT y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia, 1987, pag. 107

electa con posterioridad al régimen militar instaurado en 1968, pero ni siquiera en esa oportunidad la iniciativa logró un respaldo suficiente.⁷

Desde 1945 un Comité Tripartito sobre la industria textil, durante más de 30 años se ocupó de los ajustes salariales en ese sector económico.

Otra experiencia tripartita digna de registrar, cuyo funcionamiento pudo considerarse exitoso, fue la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital que se constituyó en Octubre de 1962. De acuerdo al encargo que recibiera, los salarios mínimos debían ser determinados por esta comisión previas las informaciones que elevaran las Comisiones Locales respectivas debiendo, para tener vigencia legal, ser refrendadas por Resolución Suprema. En caso de discrepancia, el Gobierno podía hacer las variaciones indispensables con vista de los informes de sus servicios técnicos. Si los acuerdos eran unánimes, el Gobierno no estaba facultado para introducir modificaciones.

Sorprendentemente, todos los acuerdos fueron conciliados o unánimes y aceptados plenamente por las partes sociales. Una buena parte del mérito debe reconocerse a Raúl Ferrero Rebagliati, presidente de la comisión, a su habilidad y personalidad carismática quien impuso una fórmula invariable: no terminaba ninguna sesión sin que hubiera un acuerdo adoptado unánimemente, tomando a su cargo la presentación de adecuadas fórmulas conciliatorias.

Asimismo, de grata recordación y éxito fue la Comisión Nacional Tripartita de 1981, impulsada por el entonces Ministro Alfonso Grados Bertorini, en el gobierno del Presidente Belaúnde, que tuvo como objetivo fundamental calificar y resolver la situación de los trabajadores despedidos durante el régimen militar, que fue un esfuerzo de concertación notable. Esta Comisión se amplió posteriormente al tema de salarios, estabilidad laboral y huelga. En Abril de 1981, el ex Ministro y ex Congresista decía en una exposición en IPAE: *"No quiero implicar con ello de que el camino esté libre de riesgos y tropiezos. Somos muy conscientes que desde las trincheras del egoísmo ciego de algunos, hasta la voluntaria sordera de los que no quieren oír otra 'verdad' que no sea la propia, son muchas las dificultades que sobre la concertación se ciernen, pero pese a ello estamos convencidos que si queremos una democracia operante, una democracia que no esté solamente en la letra de la Constitución, ésta debe pasar por la concertación social"*. Es curioso, han pasado 21 años y esas palabras no han perdido actualidad.

También se recuerda al Comité de Vigilancia de Procedimientos Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, de carácter tripartito, creado en septiembre de 1985 por el Ministro Carlos Blancas Bustamante, en el cual me tocó intervenir como representante del sector privado, conjuntamente con los representantes de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP), adoptando todos los acuerdos, aproximadamente 600, por unanimidad. Tenía como funciones vigilar la fiel observancia y cumplimiento de las normas que regían los procedimientos que eran de competencia del sector, recibir y dar trámite a las denuncias o quejas contra funcionarios, y solicitar la apertura de procesos administrativos disciplinarios, para cuyo efecto tenía facultades para efectuar investigaciones y revisar expedientes en trámite o concluidos, solicitar informes y obtener declaraciones.

⁷ HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar, Op. Cit., p. 128

En septiembre de 1965, dos importantes organizaciones empresariales, la Sociedad Nacional de Industrias y la Confederación Nacional de Instituciones Privadas suscribieron, un acuerdo tripartito con tres centrales sindicales (CTP, CNT y CTRP), sobre Seguridad Social, que fue concebido como el primer paso para un pacto social de acuerdos económicos y sociales más amplios.

En 1987 se creó un Consejo Nacional de Inversiones, integrado por representantes gubernamentales, del sector empresarial y de los trabajadores, sobre el cual se crearon expectativas de que pudiese convertirse en un escenario propicio para la concertación social, lo que no ocurrió. Los objetivos de este acuerdo eran demandar al Gobierno y llamar su atención en relación a la creación de nuevos puestos de trabajo y a los problemas de la reestructuración de la seguridad social. Este acuerdo no parece que produjera los efectos deseados por los firmantes, entre los cuales, por cierto, no figuraba la CGTP.

Finalmente, en lo que va de 1990 al 2001 durante los gobiernos del Presidente Fujimori, el diálogo y la concertación estuvieron ausentes del escenario nacional debido al carácter autoritario del régimen, a las profundas reformas estructurales en el ámbito laboral y al consecuente debilitamiento del movimiento sindical, entre otros factores. A título anecdótico mencionamos, como un acto aislado, que en 1995 se firmó en el seno de la OIT en Ginebra un Acta de Reinstauración del diálogo tripartito entre la CGTP y el Ministerio de Trabajo, que la CONFIEP aceptó pero no firmó; y en 1998 los actores sociales, a través del Presidente de la CONFIEP, Sr. Manuel Sotomayor, y del Representante de las Organizaciones Sindicales, Sr. Juan José Gorrilli, se reunieron en Lima, en el marco del Seminario Nacional sobre "Estrategias y Técnicas de Negociación para el Diálogo Social" y expusieron su visión del país y los lineamientos para el Diálogo Social en Perú. Este pudo ser un primer paso para el diálogo tripartito, pero no prosperó.

Hoy se hace cada más evidente que en los albores de este siglo el diálogo será uno de los fundamentos centrales de la estabilidad social. Por eso, en el marco de una economía global, los nuevos ejes estratégicos de la OIT, que han sido aprobados en 1999 por trabajadores, empleadores y Estados de 178 países, recogen esta inquietud al centrar sus actividades en 4 grandes objetivos: (i) la promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; (ii) la promoción de políticas y programas destinados a generar más y mejores empleos; (iii) la ampliación de la cobertura y efectividad de una protección social para todos; y, (iv) el fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social.

Justamente dentro de esa perspectiva y como parte de la política laboral de reforzamiento de la institucionalidad democrática, del Gobierno Constitucional de Transición, y desempeñándome como Ministro de Trabajo, convoqué al diálogo social que viene realizándose a través del "Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social", desde el 4 de enero de 2001. Este órgano de concertación que, además de los trabajadores y empresarios, lo conforman representantes de la sociedad civil, como una expresión del principio de pluralismo social, se puso en marcha en el convencimiento que sería el escenario ideal para iniciar un proceso de democratización de las relaciones de trabajo, que nos llevaría a una permanente práctica de participación y cooperación de los trabajadores y empresarios.

Cabe destacar que, como punto de partida del Consejo Nacional, sus miembros suscribieron por unanimidad una "Declaración" que expresa:

1. Sus preocupaciones para generar empleo productivo, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, el fomento de relaciones laborales adecuadas y las condiciones apropiadas para el desempeño eficiente de la actividad empresarial.
2. Que es consciente de ser el portavoz de una responsabilidad compartida entre Gobierno, trabajadores y empleadores, por el bienestar del país en un marco de justicia y equidad.
3. La importancia de contar con un Ministerio de Trabajo y Promoción Social que, como ente técnico especializado, supervise las relaciones laborales con independencia, coadyuve al respeto de los derechos de los trabajadores y empleadores, contribuya a la generación de más y mejores puestos de trabajo, a la vez que propicie el clima de paz necesario para el desarrollo nacional.
4. Compromete su trabajo en el esfuerzo de lograr el clima social en el país que se sustente en el reconocimiento de los derechos humanos, el respeto al ordenamiento jurídico nacional e internacional, vigente en el Perú, en el diálogo social democrático, la productividad, la competitividad, la cooperación, el respeto entre las partes y la visión de los problemas integrales del Perú.

Esta declaración debería ser el marco para un proceso de diálogo y concertación laboral en el Perú, pues este es uno de los pilares de legitimidad de la democracia y, por lo tanto, la opinión de los actores sociales organizados en torno al trabajo debe ser escuchada y tomada en cuenta.

Por ello, abrigamos la esperanza que el diálogo se institucionalice a través del Consejo Nacional de Trabajo, como lo propusimos en nuestra Memoria Ministerial al terminar nuestras funciones en el Gobierno de Transición. Creemos que el Consejo, para cumplir con los desafíos actuales y del futuro, debería reformular su organización y funciones, dotándosele de autonomía (o sea ajeno al Poder Ejecutivo), convirtiéndolo en un órgano consultivo del Gobierno en materia socio económica y laboral, con personalidad jurídica propia. Un Consejo de Trabajo parecido al Consejo Económico y Social de España que, con reconocido éxito, viene funcionando en ese país, desde 1991. Así, se garantizaría su independencia como plataforma institucional permanente de diálogo y deliberación como único órgano donde estén representados un conjunto de organizaciones socio profesionales.

Para finalizar, veamos en el diálogo y en la concertación laboral un instrumento para la estabilidad, el desarrollo y el fortalecimiento de la democracia. Empleadores, trabajadores, Estado y la sociedad civil, deben entender que se requiere un cambio de actitud y una actitud de cambio para responder a los desafíos de este nuevo milenio. Tenemos todos una responsabilidad compartida dentro de la empresa y en nuestra sociedad, para promover empleos de calidad, estimular la empleabilidad, asegurar la protección social, enfrentar la informalidad, entre muchas otras grandes preocupaciones ciudadanas y, por cierto, crear las condiciones para un progreso social sostenible. Requerimos, en ese sentido, de un compromiso de los actores sociales.

En resumen y a modo de conclusión, tenemos que incentivar una nueva cultura laboral que fomente día a día la armonía y no la confrontación en las relaciones laborales dentro de la empresa y de nuestra sociedad. Vayamos hacia una política laboral de consenso. Apostemos por el diálogo y la concertación en las estrategias de desarrollo que es un medio dinámico para cumplir con ese objetivo. Tomemos conciencia de la necesidad de tener una legislación estable y equilibrada. Un ejemplo actual y de gran

trascendencia nacional es el acuerdo logrado por el Sub Grupo de Trabajo de Reforma Constitucional (que se viene debatiendo en el Congreso) sobre los temas laborales, que han sido concordados por unanimidad entre los representantes del Congreso de la República, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, trabajadores, empleadores y expertos, cuya propuesta, ha sido hace poco aprobada por el Pleno del Congreso de la República. Entre su articulado, y por primera vez dentro de un texto constitucional (en caso se apruebe una nueva constitución), se ha consagrado que "el Estado impulsa el diálogo y la concertación social en todas sus formas". En ese sentido es vital que institucionalicemos el diálogo social como método de gobierno e instancia permanente para asegurar el consenso y la concertación del trabajo que, además (dentro de la coyuntura actual), es la única manera de superar la crisis política, social y económica. El Consejo Nacional de Trabajo es ya un camino para ese objetivo. Mostremos que somos capaces de responder a los desafíos del momento. Ello será el fundamento de la estabilidad del futuro de las relaciones laborales.

DUANY, MATTO & CARRASCO
ABOGADOS

JOSE COSSIO 311 MAGDALENA DEL MAR - LIMA 17 - PERÚ
TELF. (511) 264-5511 (511) 264-0865 (511) 264-1318 FAX: (511) 264-3470
E-MAIL: dmc@dmcabogados.com - www.dmcabogados.com