

PRECISIONES TÉCNICAS PENDIENTES SOBRE MECANISMO APROBADO HACE 12 AÑOS

Solo hay consenso en 12 criterios para metodología de alza de salario mínimo

Después que en el 2007 se aprobara un mecanismo para la revisión del salario mínimo, se solicitó la precisión de algunos puntos, obteniendo 22 criterios pendientes que a la fecha no han tenido acuerdo en su totalidad.

WHITNEY MIÑÁN CABEZA
whitney.minan@diariogestion.com.pe

El Gobierno anunció, como parte de la presentación del plan de trabajo y principales medidas del Gabinete, que en el primer trimestre del 2020 se incrementaría la remuneración mínima (RM), que actualmente está en S/ 930.00 (Gestión 31.10.2019).

Ello se dará con base en los criterios técnicos que serán presentados en el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), señaló la ministra de Trabajo, Sylvia Cáceres.

Luego –en una entrevista para una radio– la titular de Trabajo reveló que su cartera ya tiene un rango definido del eventual aumento de la remuneración mínima, aunque reiteró que se propiciará la discusión entre empresarios y trabajadores.

En este contexto, ¿qué ha sucedido dentro del CNTPE? En el 2018, el pleno del CNTPE encargó a su Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos (CEPSM) la definición de las precisiones técnicas a los acuerdos establecidos en el 2007 para la elaboración de una propuesta integral que permitiera institucionalizar el mecanismo de revisión de la RM.

Así, de los 22 criterios pendientes para evaluarse (ver tabla), se logró un consenso entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores (acuerdo tripartito) en 12



Pendientes. Además de los 12 criterios aprobados de manera tripartita, otros 7 fueron aprobados de manera bipartita, ya sea el MTPE con empleadores o con trabajadores.

Criterios pendientes

Variables y fuentes de información para la fórmula	Acuerdo	
	Total	Tripartito
Criterios complementarios	3	2
Parámetros de los criterios del contexto adecuado	5	2
Fuentes de información de los criterios del contexto adecuado	6	5
Fuente de información de las variables de la fórmula	8	3
Totales	22	12

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

de ellos, según un archivo del Ministerio de Trabajo (MTPE) de abril de este año.

Contexto

Según Fernando Cuadros, exviceministro de Promoción del Empleo, en el 2007 se aprobó un mecanismo de revisión del salario mínimo que incluía tres componentes.

Estos eran la fórmula para calcular los incrementos: inflación y productividad; la periodicidad: se acordó que sea bienal; y las variables que determinen el mejor contexto para la aplicación: que no haya recesión económica, que la tasa de informalidad laboral no crezca, que el desempleo

no se incremente y que la remuneración mínima y la promedio no sean similares.

Esto debía ser aprobado a través de un decreto supremo, sin embargo no se hizo y solo usó lo antes mencionado de manera referencial, pero no de forma vinculante. Cinco años después, explicó Cuadros, los gremios empresariales solicitaron unas precisiones al respecto, y es sobre ello que se inició una discusión que hasta hoy no logró un consenso en todos los puntos.

Según Julio César Bazán, presidente de la Confederación Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), no se avanzó más, en parte porque hace unos meses esta central sindical y la CGTP (ver vinculada) suspendieron su participación después de mostrarse en desacuerdo con el Plan Nacional de Competitividad y Productividad.

Bazán señaló que de aprobarse una metodología y las precisiones sin un consenso con los trabajadores, entonces no se podría hablar de un verdadero diálogo social; esto porque la ministra de Trabajo señaló que el aumento del sueldo mínimo se realizaría aun si no hay acuerdos entre empresarios y trabajadores.

Criterios

Como mencionó Cuadros, uno de los puntos aprobados en el 2007 era el contexto adecuado para aplicar el ajuste de la RM. Sobre ello, se pidieron precisiones, por ejemplo, sobre el desempleo o recesión. Así, se llegó a un acuerdo para determinar el parámetro sobre “fuerte elevación de la tasa de desempleo abierto” o la fuente de donde se obtendría qué se entiende por “profunda recesión”.

Más info
gestion.pe

PIDE QUE DECISIONES SEAN VINCULANTES

CGTP condiciona su regreso al Consejo Nacional del Trabajo

GABRIEL O'HARA
gabriel.ohara@diariogestion.com.pe

En su mensaje a la Nación, el premier Vicente Zeballos indicó que se trabajaría para generar un mejor ambiente laboral mediante la emisión de normas elaboradas con la intervención del Consejo Nacional del Trabajo (CNTPE). Entre los participantes del CNTPE se encuentra la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la asociación sindical más grande del país. Sin embargo, en febrero de este año, la sociedad sindical suspendió su participación en el Consejo, debido a que el presidente Martín Vizcarra no habría atendido sus solicitudes de diálogo.

Gerónimo López, secretario general de la CGTP, comentó a Gestión que no planean formar parte nuevamente del CNTPE hasta que se hayan realizado cambios en la normativa laboral que consideran necesarios. Según López, existe una “agenda pendiente” y el Estado debe realizar una “reforma laboral que mejore los regímenes precarios de los trabajadores”. Específicamente, solicita la derogación de los decretos supremos N° 345-2018-EF y N° 237-2019-EF, los cuales aprobaron el plan de compe-

titividad y productividad. López considera que el plan de competitividad pone en situación precaria a los trabajadores frente al despido arbitrario y al cese colectivo.

Jorge Toyama, socio del estudio Vinatea y Toyama, indicó que el plan de competitividad es solo un cúmulo de intenciones y que aún no ha llegado a nada concreto. Afirma que el diálogo entre trabajadores y el Estado podría llevar a evitar las consecuencias negativas que los trabajadores temen, pero considera que negarse a participar en el diálogo es más dañino para los trabajadores.

Otra condición que señala López es que sería necesaria la derogación del Decreto Supremo 261-2019-EF. Esta norma indica que trabajadores en la carrera pública solo pueden recibir un “monto único consolidado de la remuneración”, no pudiendo recibir “otro ingreso, subvención o asignación”, lo cual, comenta, limita sus ingresos.

Por otro lado, López pidió que las decisiones del CNTPE sean vinculantes y no meramente recomendaciones, pues señala que los acuerdos a los que se llegan en el consejo “no se cumplen”. Opinó que lo que se elabora en el CNT debería resultar en decretos supremos.



CGTP. Salió del CNTPE por desacuerdo con plan de competitividad.