POLÍTICAS NACIONALES DE EMPLEO

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

© **MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**
Av. Salaverry 655 - Jesús María
Teléfono: 630-6000

Segunda edición: Julio 2012
500 Ejemplares

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú Nº 2012-08174

© Copyright:
DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCIÓN DE PROMOCION DEL EMPLEO Y AUTOEMPLEO

Impreso en los Talleres de:
CORPORACIÓN CREAGRAMA E.I.R.L.
Telefax: 330-4870
correo: creagrama.eirl@gmail.com

PRESENTACIÓN

Las Políticas Nacionales de Empleo presentadas en el siguiente documento, constituyen un conjunto de acciones específicas que el Gobierno Central, a través de la Comisión Intersectorial de Empleo (CIE), propone como respuesta al problema del desempleo y subempleo en el país. En armonía con lo establecido en los artículos Nº 22º, 23º, 27º y 59º de la Constitución Política del Perú; la Decimocuarta Política del Acuerdo Nacional, la Ley Nº 29518, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Supremo Nº 027-2007-PCM que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional; el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR; la Ley Nº 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la Resolución Ministerial Nº 105-2011-TR que aprueba los Lineamientos de Política Socio Laboral 2011 – 2015 de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); la Ley Nº 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres; así como, en cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Perú a través de los Convenios Internacionales ratificados y la Agenda Hemisférica 2006 – 2015, propuesta por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

En efecto, el Convenio 122 de la OIT, ratificado por el Perú, obliga al país a aplicar una política de empleo. En el artículo 1, inciso 1 del Convenio 122 se señala que "con objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema de desempleo y del subempleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, como objetivo de mayor importancia, una política activa de fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido", y en el inciso 3 agrega que dicha "política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales (…)". De esta forma el país, en correspondencia a los compromisos supranacionales, ha asumido el reto de elaborar las Políticas Nacionales de Empleo.

Conscientes del rol y el liderazgo que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) debe asumir y desempeñar en la solución de los problemas del empleo en el país, a través de la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE), primero, se dio inicio a la sistematización de las políticas sectoriales y luego las políticas nacionales orientadas a la creación de empleo decente y la mejora de las condiciones de vida de la población. Al pasar del ámbito sectorial al nacional, la propuesta inicial de la DGPE del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fue asumida y revisada por la CIE originando el presente documento de Políticas Nacionales de Empleo de carácter nacional e intersectorial en la perspectiva de elevar la calidad de vida de la población con énfasis en los sectores menos protegidos en un marco de justicia social y gobernabilidad democrática.

En este sentido, las Políticas Nacionales de Empleo constituyen el resultado de la participación de diversos actores sociales e instituciones centrales y regionales en diversas reuniones y espacios de diálogo. Dicha propuesta ha recibido comentarios y aportes de expertos reconocidos en el tema del empleo y políticas sociales, así como de los Directores y Funcionarios de las Direcciones de Línea y Coordinadores de los Programas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, para la elaboración de las Políticas Nacionales de Empleo se contó con la asistencia técnica de la OIT, logrando afinar la propuesta que fue validada por funcionarios de los Gobiernos Regionales en el Taller de Validación de las Políticas Nacionales de Empleo y Planes de la Micro y Pequeña Empresa.

Cabe precisar que las Políticas Nacionales de Empleo fueron presentadas para su revisión y análisis al Pleno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), las cuales, luego de haber sido debidamente revisadas por la Comisión Técnica de Empleo del CNTPE, se aprobaron tripartitamente y en consenso. Este acuerdo, además, quedó ratificado por el Pleno del CNTPE, en reunión de fecha 26.05.2011.

Las Políticas Nacionales de Empleo se enmarcan en los objetivos nacionales desarrollados en el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021, el mismo que a su vez se sustenta en la Declaración Universal de los

Derechos Humanos y en las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Así también, las Políticas Nacionales de Empleo se fundamentan en un esquema articulador y de organización de las políticas, basado en los ámbitos de influencia específica de las mismas; por lo que se plantea un esquema de 6 ámbitos, las 6-E, para organizar las políticas.

El ámbito del **entorno**, de naturaleza transversal, está relacionado a las políticas que promueven el crecimiento con generación de empleo decente. Entre estas encontramos las políticas de promoción de la inversión privada, las que promueven el aumento de la productividad y de la competitividad, las que promueven el desarrollo de infraestructura pública, las orientadas al desarrollo rural, así como las de protección social. El ámbito del **empleo** está relacionado a la inserción laboral (incluyendo la dinámica nacional, regional, y local), al funcionamiento del mercado de trabajo, a las condiciones de trabajo, la promoción del empleo decente, y la protección social de las trabajadoras y los trabajadores. El ámbito de la **empleabilidad** está relacionado a la formación técnico-productiva y profesional de la fuerza laboral, a la capacitación técnica, y al re-entrenamiento de la fuerza laboral. El ámbito del **emprendimiento** está relacionado a la generación y desarrollo de ideas empresariales de negocios o de autoempleos productivos, así como a la creación de nuevas micro y pequeñas empresas que generan empleo decente. El ámbito de la **equidad**, de naturaleza transversal, está relacionado a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación en el mercado de trabajo. El ámbito del **espacio**, también de naturaleza transversal, corresponde a los lineamientos específicos de articulación intersectorial y diálogo social, orientados a articular intersectorial y territorialmente las políticas económicas y sociales para la generación de empleo.

En estas 6-E, se pueden ubicar políticas activas o pasivas, sectoriales o intersectoriales, específicas o transversales, así como las políticas macro y micro. También es posible ubicar las instancias de Gobierno involucradas en los diferentes ámbitos: nacional, regional, y local.

El presente documento contiene en las secciones 1 y 2 la justificación y descripción del proceso de elaboración de las Políticas Nacionales de Empleo. Las secciones 3 a 6 presentan un breve balance de la situación del empleo en general, así como del empleo femenino, juvenil y de la población de origen indígena, mostrando la magnitud y diversidad de los retos que se enfrentan. La sección 7 resalta la importancia del diálogo social en la elaboración e implementación de políticas públicas. La sección 8 muestra los principales problemas encontrados en el diagnóstico; y, la sección 9 presenta las Políticas Nacionales de Empleo, en la que se exponen cada una en el esquema de las 6-E. Finalmente, se presenta un Anexo que contiene los principales problemas identificados y políticas específicas, el marco institucional y el glosario de términos.

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN 7
2. ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO 10
3. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO 11
3.1. La población y la fuerza de trabajo 11
3.2. Evolución del empleo 11
3.3. Evolución del desempleo 15
3.4. Crecimiento, empleo, ingresos y pobreza 16
3.5. El problema de la inserción laboral 17
3.6. Protección social, condiciones del trabajo y calidad del empleo 18
3.7. Estructura sectorial del empleo 20
3.8. Ingresos por trabajo 21
3.9. La formalidad e informalidad laboral 21
3.10. Productividad de los recursos humanos 25
3.11. Empleo y legislación laboral 29
3.12. La negociación colectiva 29
4. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO 31
4.1. Desempleo femenino 32
4.2. La inserción laboral de las mujeres 33
4.3. Niveles de protección social en la PEA femenina 34
4.4. Subempleo femenino 35
4.5. Estructura sectorial del empleo femenino 36
4.6. Nivel educativo 37
4.7. Empleo femenino en el sector informal 37
4.8. Ingresos de PEA ocupada femenina 38
4.9. Mujeres jefas de hogar 39
5. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL EN EL PERÚ 40
5.1. Tendencia poblacional juvenil 40
5.2. El mapa laboral-educativo juvenil 40
5.3. Mercado de trabajo juvenil 42
5.4. Relación educación- empleo 47
5.5. Emprendimiento juvenil y autoempleo productivo 50
6. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO PARA PERSONAS DE ORIGEN INDIGENA 51
6.1. Características de la PET de origen indígena 51
6.2. Inserción laboral 52

6.3. Protección social, condiciones del trabajo y calidad del empleo 53
6.4. Distribución del empleo según sector de actividad 55
7. DIÁLOGO SOCIAL 56
8. PRINCIPALES PROBLEMAS SEGÚN DIAGNÓSTICO 59
9. LAS POLÍTICAS NACIONALES DE EMPLEO 60
9.1. Definición y objetivos 60
9.2. Tipologías de políticas de empleo 60
9.3. Un esquema articulador: La organización en base a las 6-E 60
Políticas Nacionales Empleo 63
ANEXO 1: PRINCIPALES PROBLEMAS Y POLITICAS ESPECIFICAS RELACIONADAS 85
ANEXO 2: MARCO INSTITUCIONAL 90
ANEXO 3: GLOSARIO DE TÉRMINOS 91
ANEXO 4: DECRETO SUPREMO PCM 97

1. JUSTIFICACIÓN

El Estado Peruano implementa políticas activas y pasivas para el mercado de trabajo con el propósito de mejorar las condiciones de inserción laboral, de mejorar la empleabilidad de grupos vulnerables, enfrentar el desempleo y mitigar sus efectos, apoyando a la población activa en riesgo de desocupación.

Se debe reconocer, sin embargo, que las políticas relacionadas únicamente al ámbito del mercado de trabajo no son suficientes para promover la generación de empleo decente. Es condición necesaria para ello el crecimiento sostenido de la economía y, por tanto, es fundamental la expansión de la inversión privada y la productividad en el país. El desarrollo de nuevos emprendimientos productivos y, la mejora de la productividad de las empresas redundan en la creación de empleos, pero para superar los desafíos de la pobreza y el subempleo, se requiere que este aumento del empleo se concentre en empleos decentes.

Empleo decente

Se define al empleo 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" (Somavía, 2000).

Otros contenidos asignados al empleo decente incluyen: empleos de calidad y en cantidad suficiente; ingresos adecuados; seguridad en el empleo; con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad; con respeto a los derechos de los trabajadores; fortalecimiento sindical y negociación colectiva; con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social; con diálogo social y tripartismo; con protección social en el empleo y en la sociedad; en condiciones de libertad; con equidad para todos los miembros de la sociedad; con dignidad (Espinoza, 2003).

Basado en Somavía (2000): "Introduction", en Globalizing Europe. Decent work in the information economy. Informe del Director General, Sixth European Regional Meeting; Ginebra, OIT; y Espinoza (2003): Trabajo decente y protección social; Santiago, OIT.

El Estado también implementa políticas orientadas a garantizar la estabilidad macroeconómica y jurídica, a incrementar la inversión privada y el clima de negocios, incrementar la productividad y la competitividad, la protección social (en acceso universal a la salud, lucha contra la pobreza, inclusión, desarrollo de capacidades sociales, etc.), la provisión de infraestructura pública, etc. En el ámbito formativo, el Estado implementa políticas orientadas a fomentar el acceso universal a la educación con estándares adecuados de calidad, la formación profesional y técnica, y el acceso y promoción del uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Lamentablemente, tanto las políticas del mercado de trabajo como aquellas orientadas a promover el crecimiento y la inversión, así como aquellas orientadas al ámbito formativo y social, están desarticuladas, lo que limita su potencial y/o genera duplicidades que se pueden evitar. Es por ello que se requiere enmarcar las políticas que contribuyen a la generación de empleo decente en una Política Nacional de Empleo plenamente articulada como guía orientadora, siendo necesario su esquema, aprobación e implementación.

Considerando la articulación entre la producción y el bienestar de las personas y tomando en cuenta las diferentes necesidades entre mujeres y hombres, así como de grupos en situación de vulnerabilidad, se requiere políticas de empleo que promuevan la generación de empleo decente, la equidad y que contribuyan a reducir la pobreza. La evidencia de los últimos años muestra que el crecimiento por sí mismo no promueve el empleo decente . Además, pese al crecimiento registrado en nuestro país aún existen elevados niveles de pobreza[1]. Como es de esperarse, la generación de empleo decente se ha concentrado en empresas formales que demandan mayor calificación de la fuerza laboral, sobre todo en aquellas de mayor tamaño relativo y que representan no más del 15% en términos de la Población Económicamente Activa ocupada nacional.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que si bien la agricultura costeña de exportación está generando nuevos

1 Díaz, Juan J. "Employment and earnings trends in Peru, 1997-2008: Evidence from household surveys." Manuscrito, GRADE. 2009

empleos, no estaría remunerando adecuadamente a la PEA ocupada, lo que se traduce en la persistencia del subempleo por ingresos. Entre otras razones, esto puede obedecer a la sobreabundancia relativa de mano de obra y a su bajo nivel de calificación.

La heterogeneidad productiva del país requiere además de políticas de empleo que permitan aprovechar el crecimiento de los sectores más dinámicos, a fin de impulsar y desarrollar la productividad. Esto se dará siempre que exista un crecimiento similar de todos los sectores, acompañados por una importante política social, que generaría una fuerte redistribución intrasectorial y por tanto, un aumento del empleo y la reducción de la pobreza.

Es necesario que las políticas de empleo diferencien y consideren las características y necesidades específicas de mujeres y hombres, así como de grupos poblacionales en situación vulnerable. La mejora de la empleabilidad de los grupos sociales vulnerables, a través de la adquisición de competencias para las ocupaciones y puestos de trabajo demandados por el mercado laboral, requiere el complemento de políticas específicas. Tales medidas suponen que el Estado debe tener la capacidad de impulsar estos procesos y contar con los recursos públicos para programas de mediano y largo plazo. También es necesario tomar en cuenta los desafíos que impone la reciente crisis económica en el desarrollo e implementación de políticas que promuevan el empleo decente para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.

Crisis económica y empleo: El Pacto Mundial para el Empleo

Durante la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT adoptó la resolución "Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo" como respuesta a la recesión mundial basada en los principios de empleo decente.

Entre las políticas para hacer frente a la crisis económica en América Latina se resalta la importancia de políticas orientadas a incrementar la inversión pública para compensar la reducción de la inversión privada, los programas de empleo temporal, las estrategias para mejorar la capacitación de los trabajadores mediante programas de formación y el rol de los servicios públicos de empleo como articuladores territoriales de las políticas públicas de empleo.

Se discute también la importancia de las políticas de protección, en particular de los programas de transferencias condicionadas y modificaciones en los mecanismos de protección frente al desempleo.

Finalmente, en cuanto al ajuste del salario mínimo se discute sus ventajas y desventajas, y se señala que los ajustes han sido cautelosos respecto a la inflación pasada en los países de la región.

Basado en OIT (2009): Panorama Laboral 2009, América Latina y el Caribe.

Se requiere fortalecer el objetivo de acceso al empleo pleno, digno y productivo, contenido en el Acuerdo Nacional mediante la articulación de políticas sectoriales y políticas activas del mercado de trabajo; así como la coordinación entre diversas entidades públicas y sus programas respectivos.

Esto permitirá que exista coherencia con la política nacional y fortalecerá sus intervenciones estableciendo metas concretas en materia de empleo, a través de acuerdos sociales nacionales, regionales y locales. En esa línea, es importante e indispensable el diálogo social, más aún si se considera el proceso de descentralización por el que atraviesa el país.

Al respecto, la Agenda Hemisférica 2006 –2015 de la Oficina Internacional de Trabajo (OIT) señala que la legitimidad social de las políticas de empleo, respaldadas por el consenso a nivel nacional, regional y local, logrado a través de la participación de los actores involucrados permitirá que éstas se conviertan en auténticas políticas de Estado y que superen los efímeros límites de un período de gobierno:

"(…) a través del diálogo social se puede abordar temas como las estrategias de desarrollo y de lucha contra la pobreza; las políticas para enfrentar el desempleo; la nueva institucionalidad laboral; el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la promoción de la igualdad de oportunidades en materia de género y de etnia; la revisión de las normas que dan lugar a la desprotección de los trabajadores y la de aquellas que pudieran dificultar la reducción del desempleo y de la informalidad; la extensión de la cobertura de la protección social; la formalización de la economía informal; la protección de quienes se encuentran en la economía informal; y los problemas relativos a los trabajadores migrantes"[2].

Las Políticas Nacionales de Empleo se nutren de la Agenda Hemisférica 2006 –2015 elaborada por la OIT

[2] OIT, (2006): Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. Informe del Director General, XVI Reunión Regional Americana, Brasilia.

Empleo decente y la agenda hemisférica

La agenda hemisférica plantea cuatro objetivos estratégicos de políticas generales para promover el empleo decente en las Américas: (i) promover y cumplir las normas y derechos laborales fundamentales; (ii) generación de mayores oportunidades de trabajo para hombres y mujeres y más y mejores empresas; (iii) mayor eficacia y cobertura de la protección social; y (iv) promoción del diálogo social y fortalecimiento del tripartismo y organizaciones de los actores sociales.

Para cada uno de estos objetivos estratégicos y políticas generales, la agenda plantea las siguientes áreas de intervención específica: (i) la igualdad de género; (ii) empleo para los jóvenes; pequeña y microempresa; economía informal; sector rural y desarrollo local; formación profesional; servicios de empleo; salarios y remuneraciones; (iii) seguridad y salud en el trabajo; trabajadores migrantes.

Basado en OIT (2006): Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015.

y se enmarcan en el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021, respecto del "Objetivo Nacional: Economía competitiva con alto nivel de empleo y productividad", mediante el cual se busca lograr una economía dinámica y diversificada, que se encuentre integrada competitivamente a la economía mundial, cuyo mercado interno presente reglas estables y que promuevan tanto la inversión privada como la generación de empleo y elevada productividad del trabajo.

En tal sentido, específicamente, dicho Objetivo Nacional resulta compatible con la política 1 desarrollada en el presente documento, que busca promover la inversión, el aumento de la productividad, competitividad, infraestructura pública y desarrollo rural, para el crecimiento económico y generación de empleo decente.

En cuanto a la base normativa, las Políticas Nacionales de Empleo se sustentan en el Texto Único Ordenado del Decreto Ley Nº 728, la Ley de Formación y Promoción Laboral aprobado mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR, el Decreto Supremo Nº 027-2007-PCM y su norma modificatoria que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, la Resolución Ministerial Nº 105-2011-TR sobre los Lineamientos de Política Socio Laboral 2011 – 2015 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del Decreto Ley Nº 28983, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010.

2. ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

Durante el segundo semestre de 2007, la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional (DNPEFP) del MTPE, a través de su Dirección de Promoción del Empleo, elaboró una propuesta de Políticas Nacionales de Empleo. Durante los meses de enero y febrero de 2008 se recibieron comentarios y aportes de expertos en temas de empleo.

Posteriormente la DNPEFP, la Dirección Nacional de la MYPE y los Programas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con asistencia técnica de la OIT, trabajaron en dicha propuesta obteniendo un documento consensuado.

Luego se realizó el Taller de Validación de las Políticas Nacionales de Empleo y Planes de la Micro y Pequeña Empresa, con la participación de 42 funcionarios de los 25 gobiernos regionales del país, quienes participaron activamente analizando, comentando y validando la propuesta.

Con fecha posterior se llevó a cabo una nueva presentación de la propuesta ante expertos en los temas de empleo y políticas sociales, para recoger sus comentarios e incluirlos en el documento.

Asimismo, las direcciones de línea de la DNPEFP analizaron, debatieron y formularon la Propuesta Final de las Políticas Nacionales de Empleo, la misma que fue presentada en el Taller Macro Regional de Capacitación y Asistencia Técnica para el Reforzamiento de las Funciones Transferidas a los Gobiernos Regionales. En este evento estuvieron presentes 58 funcionarios regionales.

Con el propósito de conocer la opinión de los diversos actores sociales del país, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo insertó la versión electrónica del documento de las Políticas Nacionales de Empleo en su página web institucional. Asimismo, a fin de conocer la opinión de los sectores del gobierno, se solicitó a los diferentes ministerios brindar sus comentarios y/o sugerencias respecto a dichas políticas.

Entre noviembre de 2009 y enero de 2010, las Políticas Nacionales de Empleo fueron discutidas y revisadas al interior de la Comisión Intersectorial de Empleo[3] con la participación de cada uno de los sectores miembros de la CIE que han dado opinión sobre el documento y han contribuido a enriquecerla.

Con fecha 31.03.2011 se presentaron las Políticas Nacionales de Empleo ante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo - CNTPE, para la su respectiva revisión y análisis. A su vez, estas fueron discutidas en la Comisión Técnica de Empleo en tres sesiones informativas, las cuales se aprobaron por unanimidad y, con fecha 26.05.2011, el Pleno del CNTPE ratificó la aprobación de las Políticas Nacionales de Empleo.

Finalmente, el documento "Políticas Nacionales de Empleo" fue aprobado en el Consejo de Ministros el 15.06.11 y mediante D.S. Nº 052-2011-PCM del 21.06.11 fueron incorporadas como Anexo del numeral 9.1 del artículo 2º del D.S. Nº 027-2007-PCM, que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

[3] En calidad de Comisión Multisectorial de naturaleza permanente, de conformidad con lo previsto en el numeral 3 del artículo 36 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley Nº 29158.

3. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO

3.1. La población y la fuerza de trabajo

La población en edad de trabajar (PET), definida como las personas de 14 años de edad o más, ha crecido de forma constante durante todo el período 1997-2008, tanto en zonas rurales y urbanas. A nivel nacional, la población en edad de trabajar aumentó en 5.5 millones de personas, alcanzando los 21.3 millones en 2008. En las zonas rurales, la PET pasó de 5 millones en 1997 a 6.5 millones en 2008, mientras que en las zonas urbanas aumentó de 10.9 a 14.7 millones.

La población económicamente activa (PEA: ocupados y desempleados) también ha aumentado constantemente durante el período de análisis. A nivel nacional, la fuerza de trabajo creció de 11 millones de personas en 1997 a 15.8 millones en 2008. Durante el período recesivo de 1997-2001 la expansión de la fuerza laboral fue más lenta que el crecimiento de la población, pero durante la expansión económica de 2002-2008 esta creció más rápido. Así, la tasa de actividad (PEA sobre PET) se redujo entre 1997 y 2002 y luego aumentó entre 2002 y 2008. En contraste, la tasa de inactividad (el número de personas fuera de la fuerza laboral sobre PET) aumentó durante la crisis 1997-2001 y luego disminuyó con la expansión económica. Estas tendencias son esperables en tanto que el ciclo económico genera menos oportunidades durante las recesiones, lo que detiene la creación de empleo por parte de las empresas y desalienta la búsqueda de puestos de trabajo en la PET, mientras que ocurre lo contrario durante las expansiones económicas.

3.2. Evolución del empleo

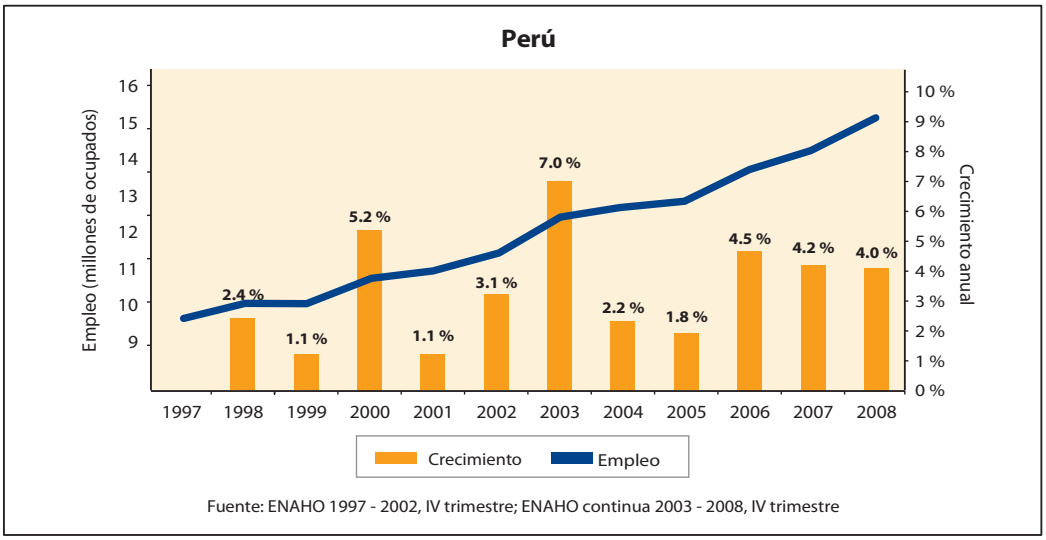
Una característica notable del mercado laboral peruano es que la ocupación ha aumentado continuamente en todo el período 1997-2008, incluso en el contexto de estancamiento (1997-2001). Asimismo, en el periodo comprendido entre 1997 a 2002, 1.4 millones de ocupados se agregaron a la economía, lo que representó el 9% de la población en edad de trabajar en 1997.

De 2002 a 2008 se generaron 3.1 millones de ocupados adicionales, lo que representó el 20% de la población en edad laboral de 1997 y el 17% con respecto a la población en 2002.

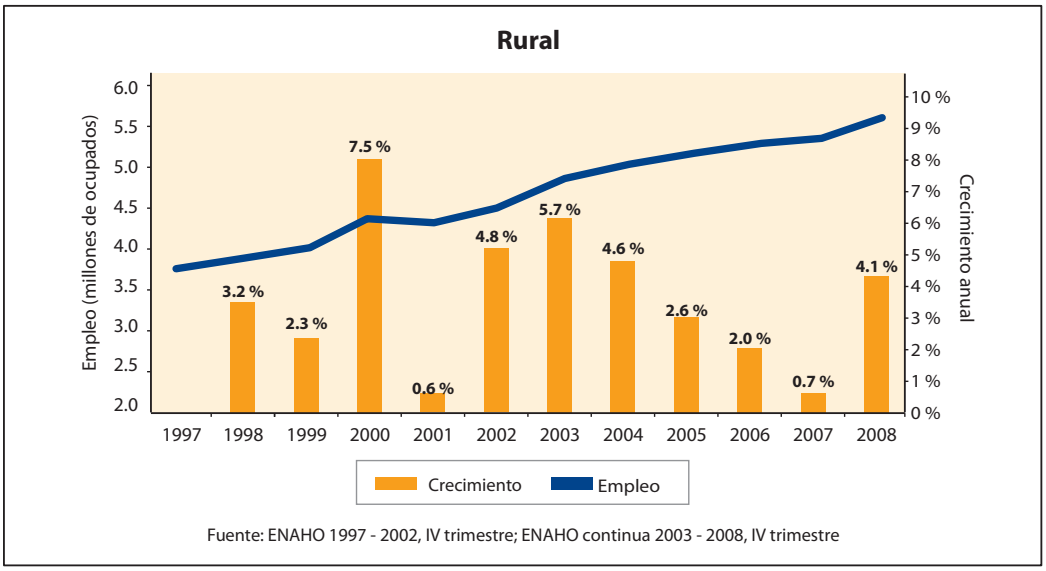
Como se muestra en el gráfico 1, una diferencia entre los períodos 1997-2002 y 2002-2008 es que la tasa de crecimiento del empleo ha sido mayor durante el período de expansión de la economía (2002-2008), lo que es de esperar debido a la elevada y sostenida tasa de crecimiento de la producción en dicho período.

Durante el período 1997-2001, el empleo creció a una tasa anual del 2.6%, mientras que en el período de expansión 2002-2008 el empleo creció a una tasa anual del 3.9%. El empleo se ha expandido tanto en zonas rurales y en zonas urbanas, pero la expansión del empleo ha sido mayor en las zonas urbanas, especialmente durante el período de auge 2002-2008.

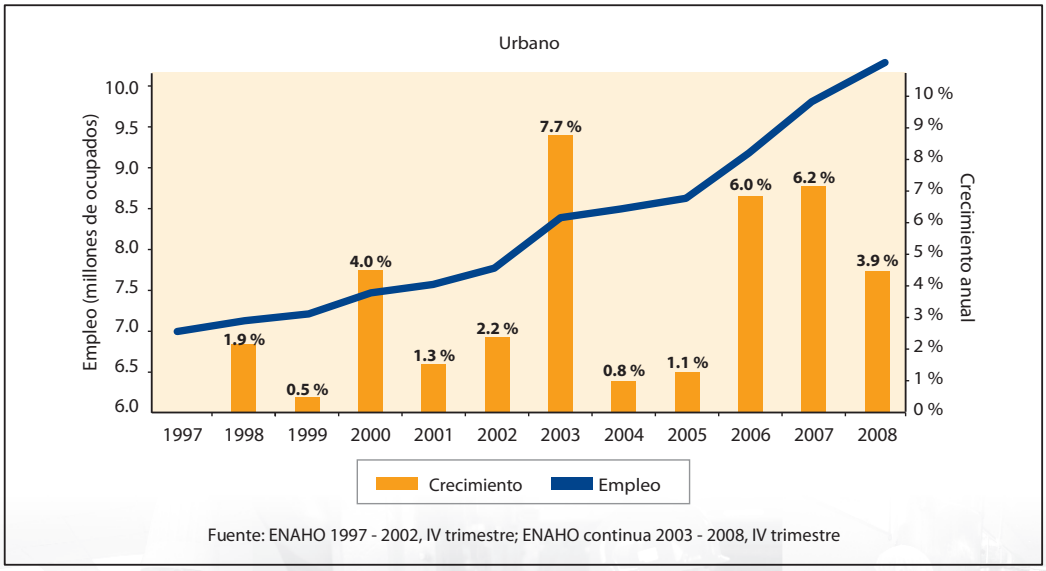
Gráfico 1. Perú: Evolución de la PEA ocupada, 1997-2008



Fuente: ENAHO 1997 - 2002, IV trimestre; ENAHO continua 2003 - 2008, IV trimestre



Fuente: ENAHO 1997 - 2002, IV trimestre; ENAHO continua 2003 - 2008, IV trimestre



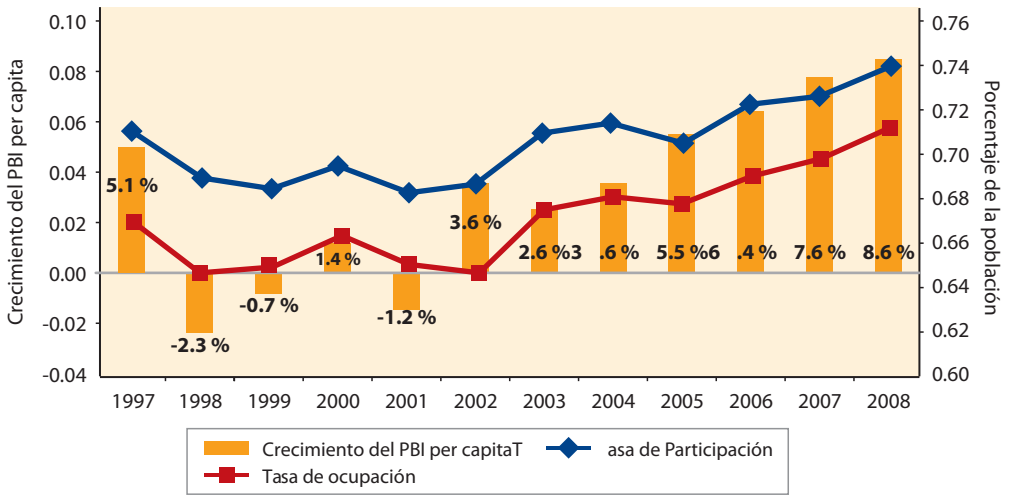
Fuente: ENAHO 1997 - 2002, IV trimestre; ENAHO continua 2003 - 2008, IV trimestre

Fuente: Díaz (2009): "Employment and earnings trends in Peru, 1997-2008: Evidence from household surveys." Manuscrito, GRADE.

En conjunto, se crearon unos 2.84 millones de empleos en las zonas urbanas desde 1997 hasta 2008 y 1.71 millones de empleos en zonas rurales. Durante la recesión (1997- 2001) el empleo urbano creció a una tasa anual del 2%, mientras que el empleo rural creció en un 3.7% (que se explica principalmente por la expansión del empleo familiar no remunerado). Por otra parte, durante el período de bonanza económica (2002 – 2008), el empleo creció 4.2% en las zonas urbanas y el 3.3% en las zonas rurales. Sin embargo, mientras que el empleo rural total se expandió durante el período de auge, su tasa anual de crecimiento ha ido desacelerando.

Se debe resaltar que a medida que la expansión económica aceleró la creación de empleo, comenzó a superar el crecimiento de la PET y, como consecuencia, la tasa de empleo a la población se expandió desde 2002 en adelante. El Gráfico 2 muestra la evolución de la tasa de participación en la fuerza laboral, de empleo a población y de crecimiento del PIB per cápita. Recuérdese que la PET creció continuamente durante todo el período 1997-2008 (5.5 millones de personas). Como era de esperar, la tasa de empleo a población reaccionó a las condiciones económicas: durante 1997-2002 disminuyó de 67% en 1997 a 65% en 2002, mientras que el empleo creció a tasas menores que la PET y el PBI per cápita mostró tasas de crecimiento oscilantes por debajo del 1%; por el contrario, desde 2002 hasta 2008, mientras que el PIB per cápita creció a tasas superiores al 2,6%, la tasa de empleo a la población aumentó en 6.3 puntos porcentuales, así, en 2008 la tasa de empleo alcanzó el 71%, es decir 4.2 puntos más que su nivel inicial de 1997.

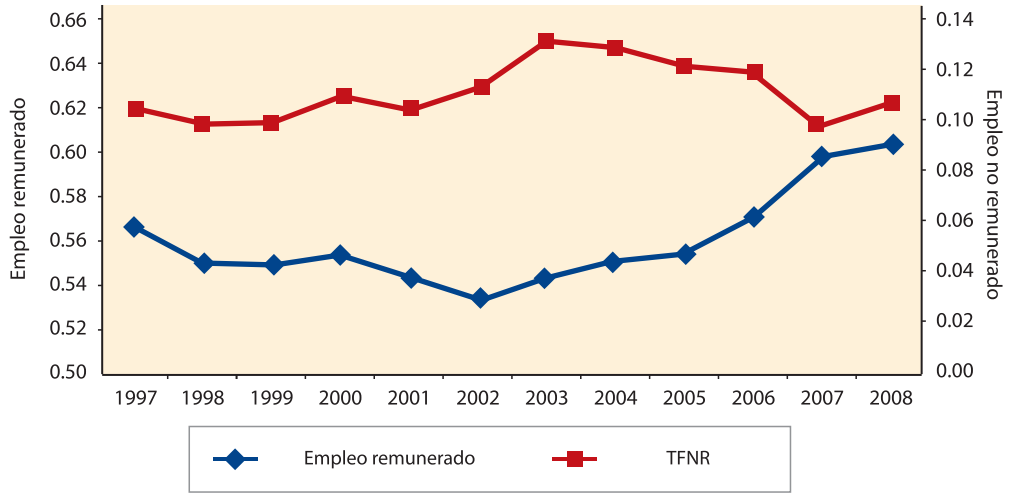
Gráfico 2. Perú: Crecimiento del PBI per cápita y evolución de las tasas de participación y de empleo, 1997-2008



Fuente: ENAHO 1997-2002, IV trimestre; ENAHO continua 2003-2008, IV trimestre.BCRP, para el caso del PBI
Tomado de Díaz (2009): "Employment and earnings trends in Peru, 1997-2008: Evidence from household surveys."
Manuscrito, GRADE.

Una característica que ayuda a entender la manera cómo se ajusta el mercado laboral en el Perú es que la participación del empleo remunerado se reduce en la crisis y aumenta en la época de expansión económica.

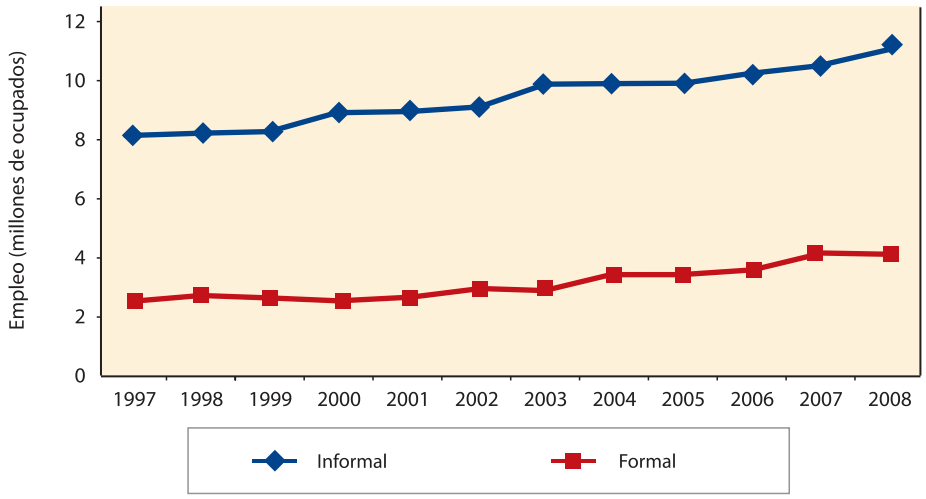
Gráfico 3. Perú: Tasas de empleo remunerado y no remunerado, 1997-2008



Fuente: ENAHO 1997-2002, IV trimestre; ENAHO continua 2003-2008, IV trimestre.
Tomado de Díaz (2009): "Employment and earnings trends in Peru, 1997-2008: Evidence from household surveys." Manuscrito, GRADE.

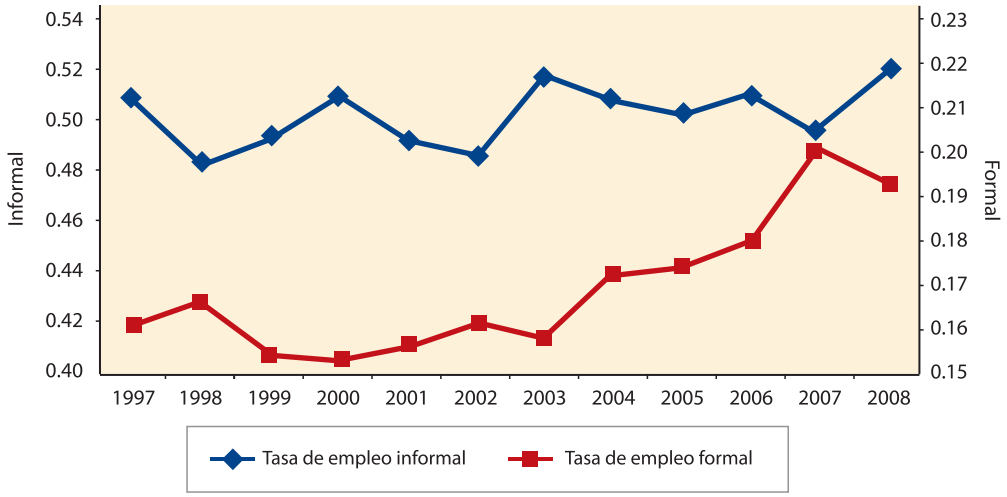
Por otro lado, la formalidad laboral también responde de manera pro-cíclica. Así, mientras el empleo formal e informal aumentó de manera continúa durante 1997-2008, la tasa de empleo formal (PEA ocupada formal sobre PET) se mantuvo estancada durante 1997-2002, pero aumentó cerca de 5 puntos durante la expansión de 2002-2008 como se muestra en los Gráficos 3 y 4. De otro lado, el impacto de la crisis internacional se aprecia también en la disminución de la tasa de empleo formal en 2008.

Gráfico 4. Perú: Empleo informal y formal, 1997-2008



Fuente: ENAHO 1997-2002, IV trimestre; ENAHO continua 2003-2008, IV trimestre.
Tomado de Díaz (2009): "Employment and earnings trends in Peru, 1997-2008: Evidence from household surveys." Manuscrito, GRADE.

Gráfico 5. Perú: Tasas de empleo informal y formal, 1997-2008

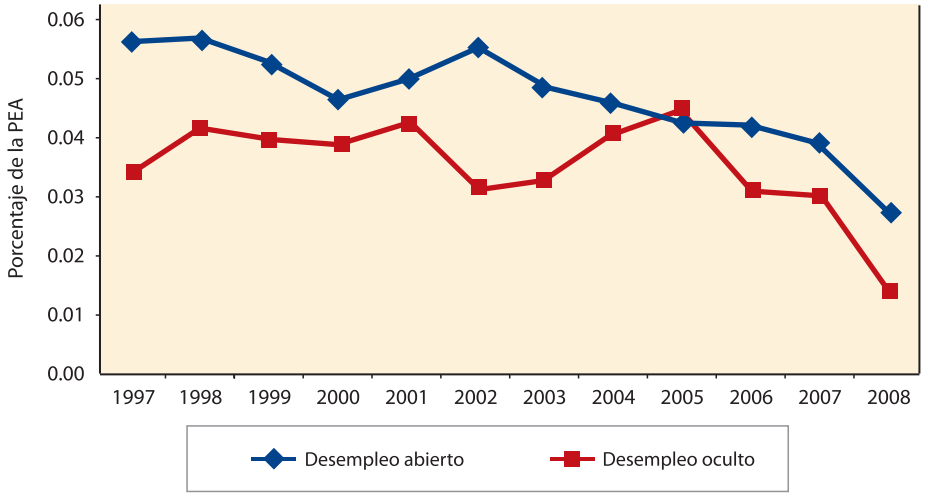


Fuente: ENAHO 1997-2002, IV trimestre; ENAHO continua 2003-2008, IV trimestre.
Tomado de Díaz (2009): "Employment and earnings trends in Peru, 1997-2008: Evidence from household surveys." Manuscrito, GRADE.

3.3. Evolución del desempleo

El nivel de desempleo abierto y encubierto aumenta en la crisis y se reduce con la expansión económica, especialmente en áreas urbanas. Sin embargo, las tasas de desempleo, aunque con fluctuaciones, se redujeron durante todo el período 1997-2008. De otro lado, como se muestra más adelante, por su incidencia, el problema del subempleo resulta más importante.

Gráfico 6. Perú: Tasas de desempleo abierto y oculto, 1997-2008

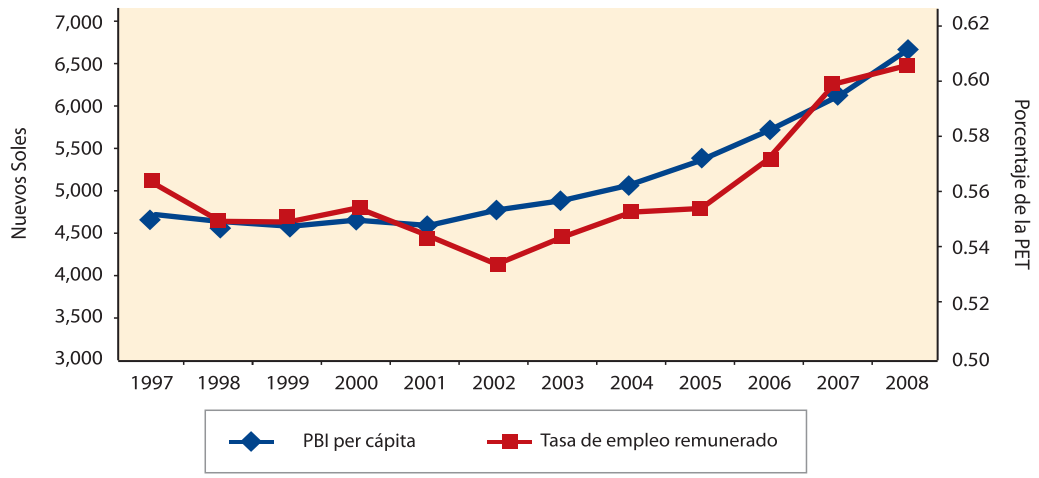


Fuente: ENAHO 1997-2002, IV trimestre; ENAHO continua 2003-2008, IV trimestre.
Tomado de Díaz (2009): "Employment and earnings trends in Peru, 1997-2008: Evidence from household surveys." Manuscrito, GRADE.

3.4. Crecimiento, empleo, ingresos y pobreza

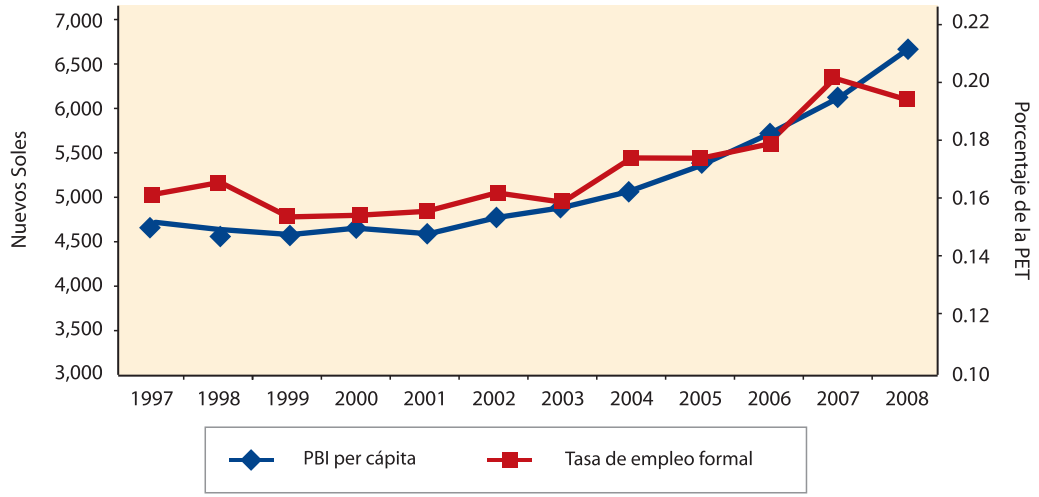
Tanto la creación de empleo remunerado como de empleo formal requieren del crecimiento de la economía en su conjunto: la expansión económica genera condiciones propicias para mejorar la inserción laboral de la fuerza de trabajo. Los gráficos muestran que las tasas de empleo remunerado y de empleo formal se han movido de manera pro-cíclica con la evolución del PBI per cápita durante la última década.

Gráfico 7. Perú: PBI per cápita y tasa de empleo remunerado, 1997-2008



Fuente: ENAHO 1997-2002, IV trimestre; ENAHO continua 2003-2008, IV trimestre. BCR, Memoria Anual 2008. Elaborado en base a Díaz (2009): "Employment and earnings trends in Peru, 1997-2008: Evidence from household surveys." Manuscrito, GRADE.

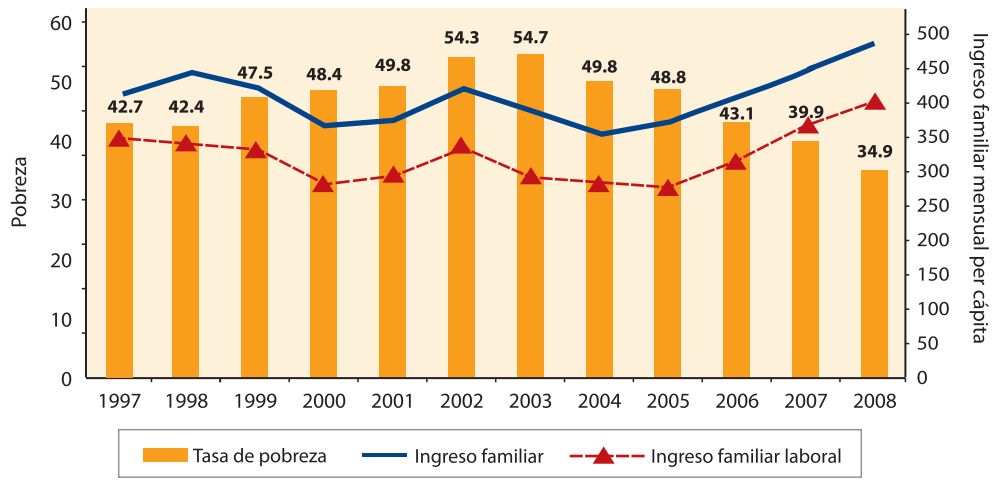
Gráfico 8. Perú: PBI per cápita y tasa de empleo formal, 1997-2008



Fuente: ENAHO 1997-2002, IV trimestre; ENAHO continua 2003-2008, IV trimestre. BCR, Memoria Anual 2008. Elaborado en base a Díaz (2009): "Employment and earnings trends in Peru, 1997-2008: Evidence from household surveys." Manuscrito, GRADE.

Las condiciones que la población enfrenta en el mercado de trabajo repercuten en las condiciones de vida y la situación de pobreza o no pobreza de sus familias. En particular, estimados de Díaz (2009) muestran que los ingresos laborales representan cerca del 80% de los ingresos familiares totales.

Gráfico 9. Perú: ingreso familiar per capita y pobreza, 1997-2008



Fuente: Pobreza: INEI 2002 "Condiciones de Vida en el Perú: Evolución, 1997 - 2001," ENAHO 202, IV trimestre; ENAHO continua 2003 - 2007, IV trimestre. Ingresos reales: ENAHO 1997-2002, IV trimestre; ENAHO continua 2003-2008, IV trimestre

Tomado de Díaz (2009): "Employment and earnings trends in Peru, 1997-2008: Evidence from household surveys." Manuscrito, GRADE.

Durante la expansión económica reciente tanto el número de preceptores por hogar como los ingresos familiares per cápita crecieron de manera concurrente con la reducción de la pobreza, que pasó de representar el 54.3% en 2002 a 34.9% en 2008. A partir de la información panel de la ENAHO, se estima que entre 2002 y 2006, 21% del incremento de los ingresos familiares se explicó por el aumento del ingreso medio por perceptor, mientras que 47% se explicó por aumento del número de perceptores por hogar.

3.5. El problema de la inserción laboral

La versión anual de las encuestas nacionales recientes, permiten constatar la precariedad de la inserción laboral en el país de grandes segmentos de la PEA ocupada. Si bien la ocupación ha aumentado, como se comentó en secciones anteriores, el reto del país es generar mayor empleo decente, es decir, la generación de empleo con condiciones que permitan una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias.

Analizando las cifras más recientes para el año 2008 se observa que la PEA ocupada del país estuvo conformada por 14 millones 853 mil personas, de las cuales aproximadamente el 65% se concentró en el área urbana y el 36% en el área rural. [4]

El problema de la calidad en la inserción laboral de la PEA se hace evidente al constatar que casi 83% de los ocupados a nivel nacional se concentran en las micro (hasta 9 trabajadores) y pequeñas empresas (hasta 49 trabajadores), en el autoempleo (trabajadores independientes) y en el trabajo familiar no remunerado (TFNR). Así, en el 2008, 20% de la PEA ocupada se concentraba en el empleo asalariado en la micro empresa, 7% en la pequeña empresa, 37% en el autoempleo y 15% en el empleo familiar no remunerado, mientras que un 4% se insertaron como trabajadores del hogar.

Las condiciones laborales para la mayoría de estos ocupados son precarias, adoleciendo de servicios de protección social. Además, como se muestra más adelante, la productividad en estos estratos del mercado es mucho más baja que en la mediana y gran empresa.

[4] El área rural se caracteriza por registrar bajos niveles de desocupación pues por el tipo de actividad que se desarrolla en estas zonas (agricultura y ganadería) todos los miembros del hogar tienen una activa participación. Generalmente, la tasa de desempleo rural es 1% o menor que 1%. Diaz: "Employment and earning trends in Peru, 1997-2008: Evidence from household surveys". Manuscrito GRADE.

Cuadro 1. Perú: Distribución de la PEA ocupada por ámbito geográfico y estructura de mercado, 2004 y 2008

Estructura de mercado		2004			2008	
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Indicadores						
Tasa de participación	66.9	82.1	71.7	70.0	81.8	73.7
Tasa de ocupación	92.7	99.2	95.0	94.0	99.1	95.8
Tasa de desempleo	7.3	0.8	5.0	6.0	0.9	4.2
Estructura de mercado (PEA ocupada = 100)						
Sector público	9.8	3.0	7.2	10.2	3.5	7.8
Sector privado 1/	41.9	19.1	33.4	44.8	21.8	36.5
De 2 a 9 trabajadores	22.2	14.1	19.1	22.1	16.0	19.9
De 10 a 49 trabajadores	8.8	3.4	6.8	9.4	3.8	7.4
De 50 a más trabajadores	10.9	1.6	7.4	13.3	2.0	9.2
Independiente	32.9	40.7	35.8	33.1	43.2	36.7
Profesional, técnico o afín	2.2	0.2	1.4	1.9	0.1	1.3
No profesional, no técnico	30.7	40.5	34.4	31.1	43.1	35.5
T.F.N.R. 2/	9.5	35.6	19.3	6.4	29.7	14.8
Resto 3/	6.0	1.6	4.3	5.6	1.8	4.2
Total relativo	100	100	100	100	100	100
PEA ocupada	8,269,984	4,962,835	13,232,818	9,481,397	5,372,578	14,853,975

Nota: Bases INEI actualizadas al 27 de mayo de 2009.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 – 2008
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)
1/ Se incluye a los empleadores.
2/ Trabajador familiar no remunerado.
3/ Incluye en su mayoría trabajadores del hogar, practicantes, otros.

En 2008, solo el 9.2% de la PEA ocupada trabaja en condición asalariada en la mediana y gran empresa del sector privado, estratos en los que las condiciones de trabajo se adecuan mejor a la legislación laboral y en los que la productividad por trabajador es mayor. Al respecto, en 2007, la mediana empresa y la gran empresa registraron un nivel de producto por trabajador de US$ 2250 mensual y US$ 4000 mensual[5] , respectivamente.

3.6. Protección social, condiciones del trabajo y calidad del empleo

Los niveles de protección social a los que accede la PEA ocupada son muy bajos, especialmente en áreas rurales. En el 2008, solo el 25% de la PEA ocupada contaba con algún seguro de salud y el 18% con afiliación a un sistema de pensiones. Mientras que en áreas urbanas el 36% de los ocupados contaban con seguro de salud, solo el 6% de los ocupados en áreas rurales contaba con seguro. Por otro lado, mientras que 26% de los ocupados en áreas urbanas estaban afiliados al sistema de pensiones, solo 4% estaba afiliado en áreas rurales.

En los últimos años se ha registrado un incremento de la proporción de ocupados que accede a algún tipo de protección social, aunque las tendencias han sido diferentes entre el ámbito urbano y el rural. Así, la proporción de trabajadores del Perú urbano que cuentan con algún tipo de seguro de salud pasó de 30% a 36% entre 2005 y 2008. Por el contrario, en el ámbito rural la proporción de asegurados se mantuvo estancada en 5.8%. En cuanto a la afiliación al sistema de pensiones, la proporción de trabajadores urbanos afiliados pasó de 20% a 26% entre 2005 y 2008, mientras que en las zonas rurales, se mantuvo casi constante pasando de 3.2% a 3.7%.

[5] Chacaltana, Juan. Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia. Estudio elaborado por encargo de la OIT (Mimeo). 2008.

Cuadro 2. Perú: Protección social y modalidad contractual, 2005 y 2008 1/

	2005			2008		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Protección social						
Con seguro 2/	**29.6**	**5.8**	**20.7**	**36.0**	**5.8**	**25.1**
ESSALUD	24.0	5.5	17.1	29.5	5.4	20.8
Seguro Privado de salud	3.3	0.0	2.1	3.3	0.1	2.2
EPS	0.2	0.0	0.1	0.9	0.0	0.5
Seguro FFAA/FFPP	2.1	0.2	1.4	2.3	0.2	1.6
Afiliado al sistema de pensiones	**20.3**	**3.2**	**13.9**	**25.8**	**3.7**	**17.8**
Privado 3/	13.2	1.6	8.9	17.4	2.1	11.9
Público	7.1	1.5	5.0	8.3	1.7	5.9
Modalidad contractual (PEA ocupada)	**59.7**	**54.2**	**57.7**	**60.5**	**51.2**	**57.1**
Con contrato	**19.4**	**4.3**	**13.8**	**23.9**	**4.3**	**16.8**
Plazo indeterminado	8.5	1.6	5.9	9.9	1.2	6.8
A plazo fijo	10.9	2.6	7.8	14.0	3.0	10.0
Locación de servicios	2.5	0.2	1.6	3.1	1.2	2.4
Sin contrato	37.1	49.6	41.8	32.8	45.7	37.5
Otros no especificados	0.7	0.1	0.5	0.7	0.1	0.5
Modalidad contractual (Asalariados privados)						
Con contrato	**34.7**	**13.6**	**30.5**	**41.1**	**11.5**	**35.4**
Plazo indeterminado	10.9	3.7	9.5	12.0	1.7	10.0
A plazo fijo	23.7	9.9	21.0	29.1	9.8	25.4
Locación de servicios	4.5	0.5	3.7	4.4	1.2	3.8
Sin contrato	60.7	85.9	65.7	54.2	87.3	60.5
NEP	0.1	0.0	0.1	0.3	0.0	0.3

Nota: Bases de datos INEI actualizadas al 27 de mayo del 2009.
1/ Se refiere al total de los rangos de edad de 15 a 65 años de edad.
2/ No es posible calcular quién paga las cuotas al seguro de salud.
3/ Considera a los empleados y obreros del sector privado
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Chacaltana, Juan. Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia. Estudio elaborado por encargo de la OIT (Mimeo). 2008.

Por otro lado, la proporción de trabajadores que cuentan con un contrato laboral es también baja si se considera a toda la PEA ocupada, el 57% está sujeta a modalidad contractual, solo 17% cuenta con un contrato (10% a plazo fijo y 7% a plazo indeterminado), 2% corresponde a locación de servicios y el resto de trabajadores no cuenta con contrato o no reporta información. Si se restringe a los asalariados del sector privado, la incidencia de contratos aumenta respecto al total de la PEA ocupada, aunque la proporción sigue siendo baja. Así, entre los asalariados del sector privado, 35% tiene un contrato laboral, 25% a plazo fijo y 10% a plazo indeterminado y 4% se inserta bajo la modalidad de locación de servicios.

Una dimensión clave de la calidad del empleo está relacionada al ámbito de los ingresos percibidos por los trabajadores. La distribución de la PEA ocupada según subempleo y empleo adecuado permite una aproximación a la calidad del empleo en función de las horas trabajadas así como del ingreso percibido en comparación a una canasta de consumo familiar. Las estadísticas más recientes para 2008 indican que solo la mitad de la PEA se inserta en condición de empleo adecuado, es decir, percibiendo un ingreso que le permite solventar el costo de una canasta familiar de alimentos. Por el contrario, la otra mitad se divide entre el desempleo y el subempleo. En el caso del subempleo, el porcentaje de la PEA en esta condición alcanzó el 46%, siendo el subempleo por ingresos el problema más agudo: 37% de subempleo por ingresos frente a 10% de subempleo por horas. Al igual que en el caso del desempleo, las mujeres y los jóvenes son los grupos más vulnerables, pues enfrentan las tasas más altas de subempleo por horas e ingresos.[6]

Con la expansión económica de los años recientes, el subempleo por ingresos muestra una reducción de 6 puntos porcentuales entre 2004 y 2008, el subempleo por horas ha aumentado ligeramente, mientras que por el empleo adecuado aumentó en 6 puntos porcentuales.

Cuadro 3. Perú: Desempleo, subempleo y empleo adecuado, 2004 y 2008

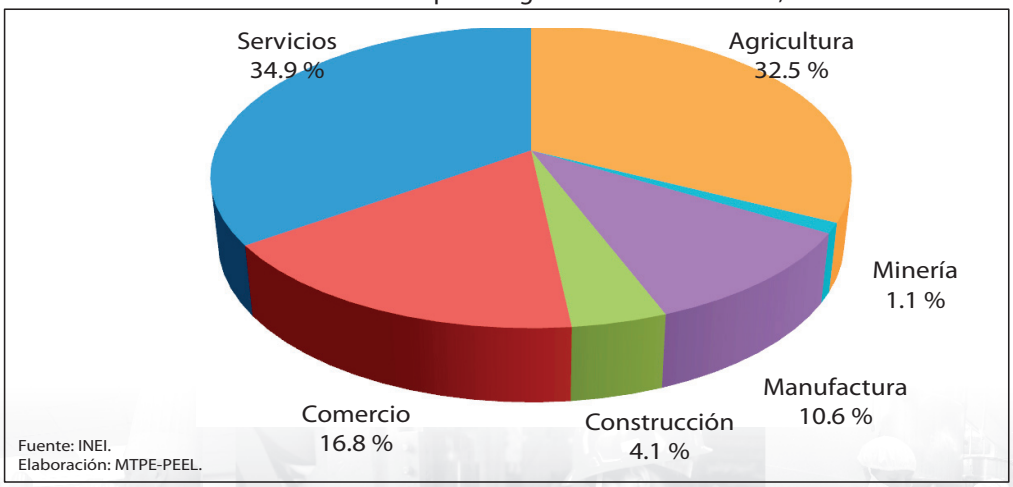
Niveles de empleo	2004			2008		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Desempleo	7.3	0.8	5.0	6.0	0.9	4.2
Subempleo	45.7	60.6	51.1	40.6	56.5	46.1
Por horas	9.4	7.3	8.7	9.9	9.3	9.7
Por ingresos	36.3	53.3	42.4	30.6	47.2	36.4
Empleo adecuado	47.0	38.6	44.0	53.5	42.6	49.7
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
PEA total	**8,922,727**	**5,003,599**	**13,926,326**	**10,084,475**	**5,420,138**	**15,504,614**

Nota: Bases de datos INEI actualizadas al 27 de mayo del 2009.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

3.7. Estructura sectorial del empleo

Otra característica del mercado laboral es que la mayor parte de la PEA ocupada se concentra en sectores de productividad baja. En el año 2008 los sectores de agricultura y servicios concentraron dos tercios de la PEA ocupada nacional: 33% trabajó en la agricultura y 35% en actividades relacionadas al sector servicios. El sector de comercio concentró 17% de la PEA ocupada, la industria manufacturera concentró 11%, la construcción 4%, y la minería 1%.

Gráfico 10. Perú: PEA ocupada según sector de actividad, 2008



[6] El tema del subempleo femenino y juvenil se desarrollan en la sección 2.3.

3.8. Ingresos por trabajo

Los ingresos por trabajo son mayores en la mediana y gran empresa y en el sector público. En promedio, un trabajador de la mediana y gran empresa percibió en el 2008 un ingreso promedio de S/. 1800, mientras que un trabajador del sector público percibió cerca de S/. 1500 por mes. Sin embargo, en conjunto estos dos estratos concentraron solo un 17% de la PEA ocupada.

En los estratos con mayor empleo, la microempresa y el autoempleo, los ingresos fueron bastante menores. Así, en la microempresa con 20% de la PEA ocupada, el ingreso mensual promedio fue de S/. 815, mientras que para los trabajadores independientes que representan 35% de la PEA ocupada, el ingreso promedio fue S/. 500 por mes.

Cuadro 4. Perú: Ingreso promedio mensual de la PEA ocupada, 2004 y 2008

Estructura de mercado	2004			2008		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Total	**811**	**310**	**661**	**1,028**	**436**	**851**
Sector público	**1,227**	**872**	**1,172**	**1,607**	**979**	**1,505**
Sector privado 1/	**1,011**	**384**	**876**	**1,262**	**568**	**1,113**
De 2 a 9 trabajadores	681	330	584	948	490	815
De 10 a 49 trabajadores	989	392	877	1,144	632	1,049
De 50 a más trabajadores	1,698	840	1,629	1,871	1,078	1,808
Independiente	**507**	**239**	**392**	**624**	**335**	**501**
Profesional, técnico o afín	956	681	943	1,157	1,083	1,155
No profesional, no técnico	475	237	370	591	333	478
Resto 2/	**407**	**179**	**376**	**479**	**210**	**437**

Notas: Bases INEI actualizadas al 27 de mayo del 2009. Ingreso monetario deflactado con el IPC general promedio del año en estudio. Para el cálculo de los ingresos se excluye a los trabajadores familiares no remunerados.
1/ Se incluye a los empleadores.
2/ Se considera a los trabajadores del hogar y practicantes.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 – 2008.
Elaboración: MTPE-PEEL.

3.9. La formalidad e informalidad laboral

Una de las características del mercado laboral en el Perú es la presencia predominante de un porcentaje de la PEA ocupada que trabaja bajo una situación de informalidad. Si bien la proporción de trabajadores en esta situación ha disminuido en los últimos años (el cuadro siguiente muestra una caída de 2.7 puntos porcentuales en el porcentaje de informales entre 2004 y 2008), se trata aún de un problema de gran dimensión. Así, en el 2008 el 74.4% de la PEA ocupada trabajaba en el sector informal (principalmente trabajadores independientes no profesionales ni técnicos), mientras que apenas el 25.6% restante eran considerados formales.

Cuadro 5. Perú: PEA ocupada según sector formal e informal, 2004 y 2008

Estructura de mercado	2004			2008		
	Urbano	Rural	Total	Urbano	Rural	Total
Sector formal	**31.7**	**8.2**	**22.9**	**34.8**	**9.4**	**25.6**
Asalariado sector público	9.8	3.0	7.2	10.2	3.5	7.8
Asalariado sector privado 1/						
De 10 a 49 trabajadores	8.8	3.4	6.8	9.4	3.8	7.4
De 50 a más trabajadores	10.9	1.6	7.4	13.3	2.0	9.2
Independiente						
Profesional, técnico o afín	2.2	0.2	1.4	1.9	0.1	1.3
Sector informal	**68.3**	**91.8**	**77.1**	**65.2**	**90.6**	**74.4**
Asalariado sector privado 1/						
De 2 a 9 trabajadores	22.2	14.1	19.1	22.1	16.0	19.9
Independiente						
No profesional, no técnico	30.7	40.5	34.4	31.1	43.1	35.5
T.F.N.R. 2/	9.5	35.6	19.3	6.4	29.7	14.8
Resto 3/	6.0	1.6	4.3	5.6	1.8	4.2
Total relativo	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
PEA ocupada	**8,269,984**	**4,962,835**	**13,232,818**	**9,481,397**	**5,372,578**	**14,853,975**

Nota: Bases INEI actualizadas al 27 de mayo del 2009
1/ Se incluye a los empleadores.
2/ Trabajador familiar no remunerado
3/ Incluye en su mayoría trabajadores del hogar, practicantes, otros.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 – 2008
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Del total de la PEA en el sector informal, el 56% trabajaba en zonas urbanas, en tanto que el 44% restante lo hacía en zonas rurales. Mientras que el sector informal de las zonas urbanas estaba compuesto mayormente por trabajadores independientes no calificados y por unidades empresariales de 1 a 10 trabajadores, en el sector informal de zonas rurales estaba compuesto principalmente por trabajadores independientes no calificados y por trabajadores familiares no remunerados (TFNR). La presencia de TFNR en las unidades empresariales de menos de 4 trabajadores asciende a más de dos tercios de la PEA ocupada en dicho segmento empresarial.

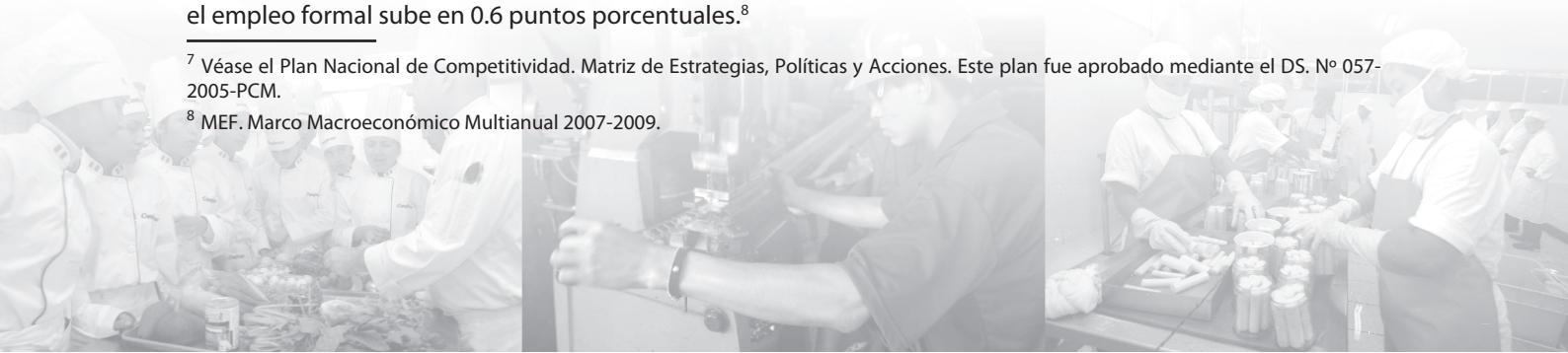
Asimismo, algunos planes nacionales han incluido el tema del empleo informal, tal es el caso del Plan Nacional de Competitividad, que en la Política 7.1 del Objetivo Estratégico Nº 2, sobre política económica, mercado financiero y de capitales, hace referencia a promover la creación del empleo formal.[7] Asimismo, a través del Consejo Nacional de Competitividad (CNC) se llevan a cabo acciones de promoción dentro del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.9.1. El empleo registrado en empresas de 10 y más trabajadores

Desde el 2002, el empleo formal registrado en empresas urbanas de 10 y más trabajadores se ha recuperado debido al favorable desempeño económico en los distintos sectores de la economía, registrando un crecimiento continuo de unos 90 meses de duración. Esta tendencia creciente se detuvo como resultado de la crisis internacional, que ha afectado principalmente el empleo manufacturero. Cabe señalar que el Ministerio de Economía y Finanzas ha calculado que por cada punto porcentual que crece el Producto Bruto Interno (PBI), el empleo formal sube en 0.6 puntos porcentuales.[8]

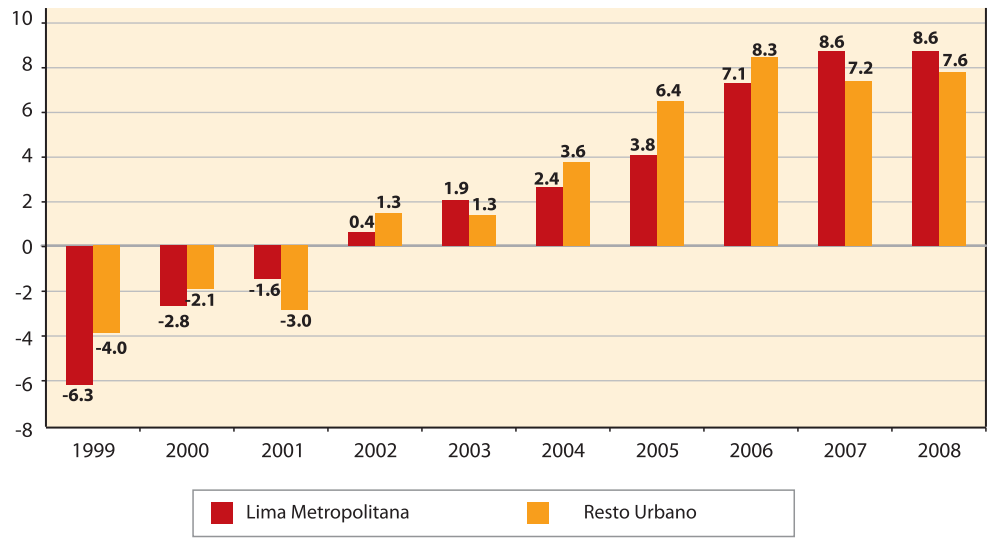
[7] Véase el Plan Nacional de Competitividad. Matriz de Estrategias, Políticas y Acciones. Este plan fue aprobado mediante el DS. Nº 057-2005-PCM.

[8] MEF. Marco Macroeconómico Multianual 2007-2009.



De acuerdo a la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo, en los años 2004, 2005, 2006 y 2007 las tasas de crecimiento del empleo en las empresas de 10 y más trabajadores fueron 2.7%, 4.5%, 7.3% y 8.3% respectivamente. A nivel de Perú Urbano, el empleo en empresas de 10 y más trabajadores en el área urbana creció 8.3% en el 2008, destacando el aumento del empleo en Lima Metropolitana (8.6%) por segundo año consecutivo, ubicándose por encima del registrado en el resto urbano (7.6%). Esta tendencia es contraria a la registrada del 2004 al 2006 en que el empleo en el resto urbano fue mayor al de Lima Metropolitana. Esto se explicaría por el aumento en inversiones y producción agrícola de exportación y por el impacto de la minería en el comercio, servicios, transportes, etc. Se trata de empresas, principalmente medianas y grandes, con mayor productividad, lo que les permite ser competitivas en el mercado exterior y mantener su posicionamiento interno.

Gráfico 11. Perú Urbano: Crecimiento del empleo en empresas de 10 y más trabajadores, 1999- 2008



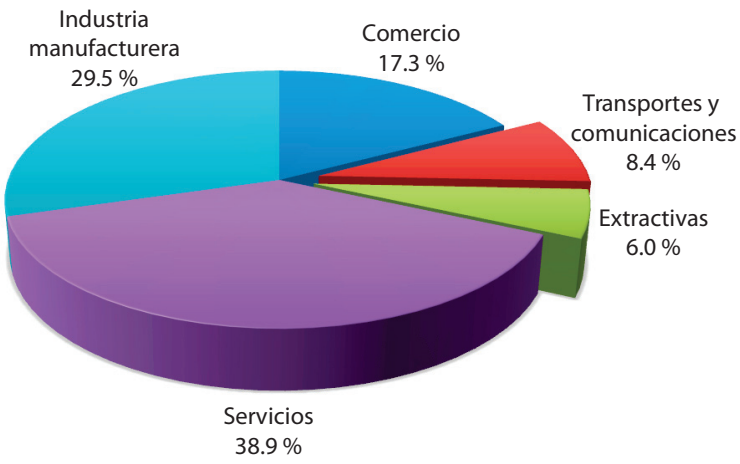
Fuente: Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo.
Elaboración: MTPE-PEEL.

Por su parte, la mayor demanda de trabajo se viene concentrando en requerimientos de empleo asalariado de mayor calificación relativa (nuestro recurso relativamente escaso), lo cual puede estar explicando el aumento de los diferenciales de ingreso a favor de dicho segmento, en comparación con los trabajadores menos especializados que se localizan en las empresas de menor tamaño relativo.

Los sectores que presentan el mayor crecimiento del empleo privado en los dos últimos años son: el comercio y los servicios (ver Gráfico 12). Cabe destacar que en el 2008 el crecimiento del empleo en los sectores de comercio, almacenamiento y comunicaciones, y servicios registraron una variación mayor a la del año anterior y a su vez por encima del promedio urbano nacional (14.2%, 9.8% y 8.8%, respectivamente). No fue el caso de la industria que registró una variación del -0.8%. El comportamiento de la mayoría de los sectores obedecería al fuerte dinamismo de la demanda interna, en el caso de la industria su reducción se debería a los efectos de la crisis internacional.

El crecimiento económico de los últimos años, basado en actividades que se realizan fuera de la capital, abona en el fortalecimiento del proceso de descentralización. De otro lado, el crecimiento fuera de Lima Metropolitana, en tanto incorpore más y mejor trabajo, permitirá compensar las inequidades existentes.

Gráfico 12. Perú Urbano: Distribución del empleo en empresas privadas de 10 y más trabajadores según sector de actividad, 2008



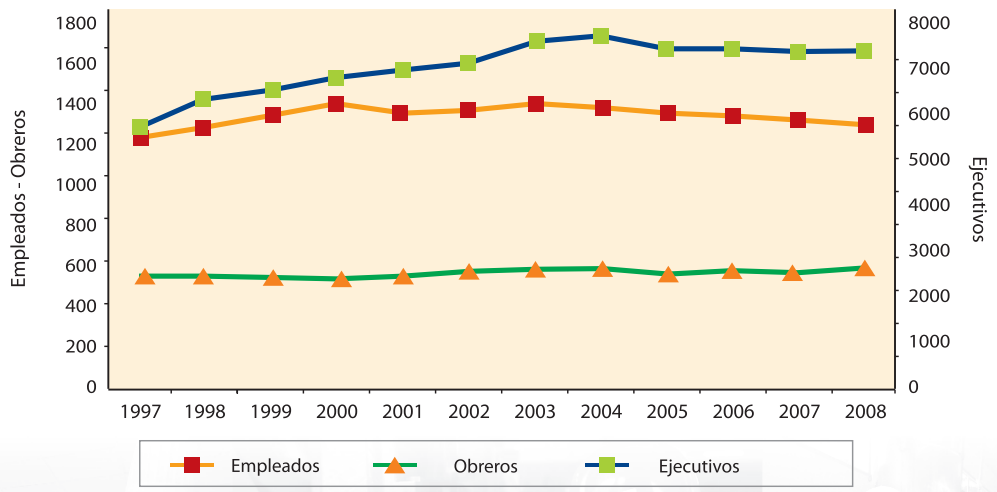
Nota: Al mes de agosto de 2008. No se considera el sector construcción.
Fuente: MTPE. Encuesta Nacional de Variación mensual el empleo.
Elaboración: MTPE – PEEL.

3.9.2. Remuneraciones en empresas de 10 y más trabajadores

Si se observa la situación del empleo en términos del número de puestos de trabajo, desde el 2002 destaca la tendencia creciente que presentaron las empresas de 10 y más trabajadores (empleo formal). Sin embargo, en términos de retribución resalta que las remuneraciones reales de los asalariados en Lima Metropolitana no han mantenido el mismo comportamiento.

Entre el 2002 y el 2008 el promedio de las remuneraciones reales de los ejecutivos se incrementó en 4.4%, pese a experimentar una leve reducción a partir del 2004, desde 1998 hasta el 2008 los ejecutivos presentan reales mejoras de sus remuneraciones. Por su parte, las remuneraciones de los obreros (salarios) muestran un comportamiento de estancamiento, pues en los años de crecimiento de la economía peruana (2002 – 2008), los salarios se incrementaron en 2.2%.

Gráfico 13. Lima Metropolitana: Evolución de remuneraciones promedio reales de ejecutivos y empleados, 1997 - 2008
(Nuevos Soles de 1994)



Notas: Cifras a junio del 2009. Cálculo en base a promedio simple.
Fuente: Encuesta de Sueldos y Salarios.
Elaboración: MTPE - PEEL.

En el caso de las remuneraciones reales promedio de los empleados se mostró un comportamiento decreciente. Luego de un aumento continuo de 1997 al 2000, la remuneración se redujo en 2001, aumentó en 2002 y 2003 y a partir de 2004 viene reduciéndose de manera continua, hasta ser menor que la registrada en 1999. Así, en el período 2002 – 2008 (de crecimiento en la economía) la remuneración del empleado experimentó una reducción de 6.%. De esta forma, las remuneraciones de los empleados durante los últimos 10 años, solo se han incrementado en 0.8%, crecimiento inferior al experimentado por las remuneraciones de los ejecutivos y obreros (17% y 4.9%, respectivamente).

Un aspecto destacable es que entre el 2005-2007 se han observado caídas –de diferente proporción- en las remuneraciones de los trabajadores ejecutivos, empleados y obreros, lo que indicaría una reducción del poder de compra del promedio de los trabajadores asalariados en empresas de 10 y más trabajadores, sin embargo, la remuneración de los ejecutivos registraron una recuperación en junio del 2008, no así la de los empleados que continuaron con la tendencia decreciente.

3.10. Productividad de los recursos humanos

Cambios en las políticas económicas de los ochenta, crisis de fines de los noventa y modificaciones en las leyes laborales alimentaron la volatilidad de la economía y la incertidumbre sobre ella, afectando la productividad del trabajo y del capital .[9]

En la década de los noventa, la estructura productiva peruana experimentó un severo proceso de recomposición interna, las microempresas aumentaron su participación en el tejido productivo pero aportando niveles muy bajos de productividad a la economía. Si bien en las empresas de más de 100 trabajadores, la productividad del trabajo es 11 veces superior a la que se presenta en las empresas de 1 a 4 trabajadores y 5 veces superior a las empresas de 5 a 10 trabajadores,[10] estos dos últimos segmentos productivos explican 2.4 veces más el empleo que las empresas de más de 100 trabajadores.[11]

Este diferencial en el nivel de productividades también explica los diferentes niveles de remuneraciones promedio entre los sectores económicos. Por ejemplo, en sectores con alta productividad como minería, electricidad y agua, los ingresos promedio de los trabajadores son elevados, mientras que en sectores con baja productividad como agricultura y pesca los ingresos son bajos.

Existe una estrecha vinculación entre calificación de la mano de obra y niveles crecientes de productividad del trabajo; sin embargo, en nuestro país la inversión en capacitación laboral es baja y representa el 2.1% de las planillas (160 millones de dólares anuales). La capacitación se concentra en los grupos ocupacionales que ya tienen mayor calificación, siendo los trabajadores con contrato permanente quienes reciben más capacitación que los no permanentes. De este modo, la capacitación formal (la más valorada por el trabajador pues cuenta con certificación y acreditación) solo llega al 4% de los trabajadores. Por su parte, los trabajadores solo estarían dedicando el 0,5% de su tiempo anual a actividades de capacitación. [12]

Una de las razones que estaría limitando una mayor extensión de la capacitación laboral es la elevada rotación.[13] Si bien una elevada rotación laboral puede ser un signo de un mayor dinamismo en el mercado de trabajo, 4 de cada 5 trabajadores que rotan lo estarían haciendo por razones involuntarias, mientras que 1 de cada 5 lo haría por razones voluntarias. En consecuencia, la rotación existente en el país tendría un gran componente externo.

[9] Oliva, Carlos, Pablo Secada y Bruno Franco. Obstáculos para el aumento de la competitividad en el Perú. Lima: Instituto Peruano de Economía, 2002.
[10] Idem
[11] Chacaltana, Juan. Empleo y regulación laboral en el Perú. Economía y Sociedad. 55 (2005). 7-14.
[12] Chacaltana, Juan. Capacitación laboral proporcionada por las empresas: el caso peruano. Informe final. Lima: CEDEP, 2004.
[13] Véase Oliva, Carlos et al. Op. Cit. y Chacaltana, Juan. Op. Cit. 2004.

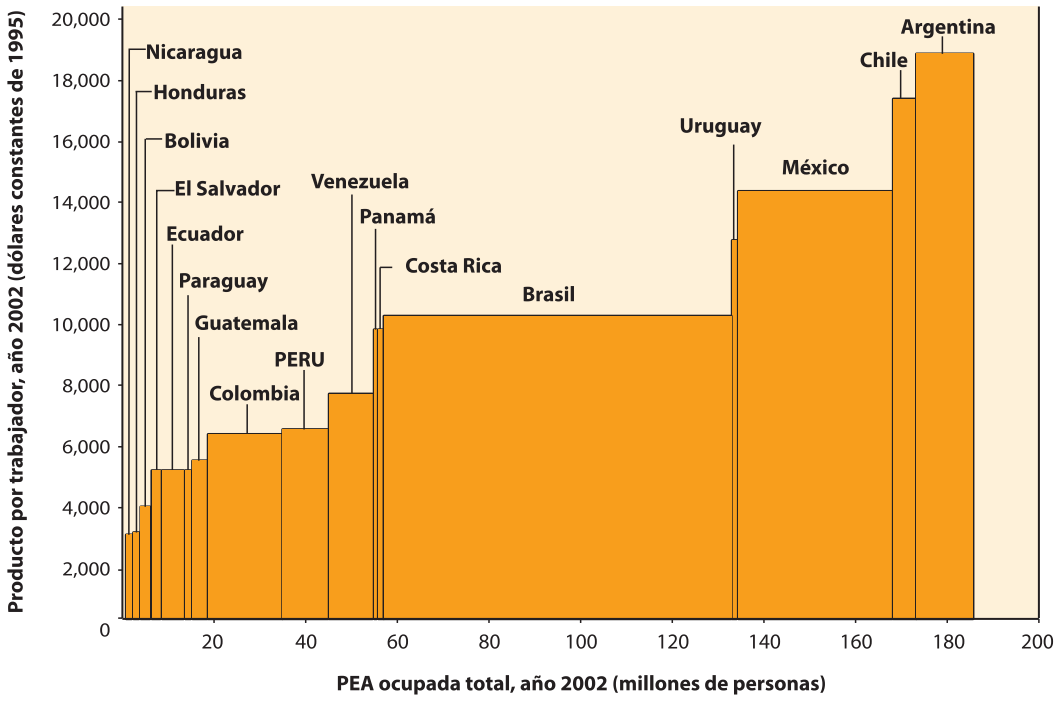
El Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo ha implementado diversas estrategias con miras a la inclusión del tema "Competitividad y Productividad" en su agenda, así como la difusión del Plan Nacional de Competitividad como parte de la estrategia de promoción del diálogo social a nivel regional. Adicionalmente, el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (CODEMYPE), conformado por representantes de los sectores públicos, privado y académico, aprobó el "Plan Nacional de Promoción y Formalización para la Competitividad y el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa 2005-2009".

De igual forma, se ha constituido el Fondo Concursable para Proyectos de Innovación Tecnológica, con el aporte de la CAF y gestionado por una Unidad de Coordinación integrada por ADEX, SNI y PRODUCE. Dicho Fondo se constituye como un mecanismo de respaldo para las empresas organizadas en forma asociativa que tengan iniciativas de innovación tecnológica y de investigación aplicada que mejoren su productividad y competitividad. A ello se suma el lanzamiento del Programa de Incremento de la Productividad en el Agro Nacional.

3.10.1. La baja productividad de los RRHH en el contexto regional

Aunque la productividad ha aumentado en los años recientes con la fuerte expansión económica del 2002 al 2008, el producto por trabajador en el Perú es bajo en comparación a nuestros vecinos de América Latina. En el contexto regional, comparando cifras de 2002 en dólares constantes de 1995, se observa que nuestra economía genera un producto por trabajador de unos US$ 6500 por año, cifra similar al producto por trabajador de Colombia, pero muy por debajo de los niveles generados en Brasil, Uruguay, México, Chile y Argentina. Así por ejemplo, en Chile el producto por trabajador es más el doble del que generamos, US$ 17500 por año, mientras que en Argentina es 2.9 veces mayor, unos US$ 19 mil por año.

Gráfico 14. América Latina: Producto por trabajador, 2002



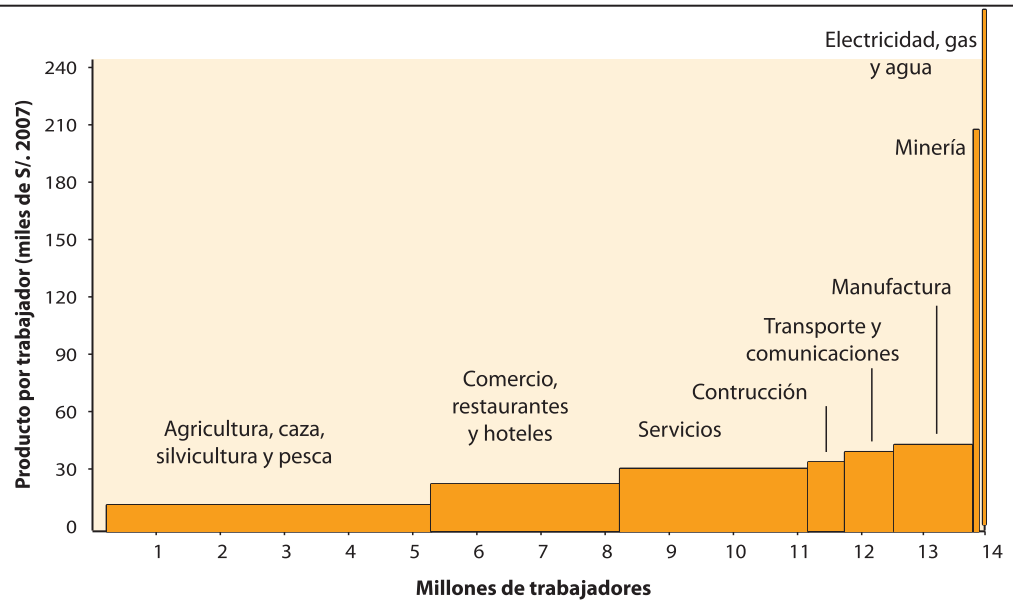
Fuente: Chacaltana (2005): Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América Latina. Un estudio comparativo de Argentina, México, Panamá y Perú. Lima: OIT.Fuente: Chacaltana (2005): Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América Latina. Un estudio comparativo de Argentina, México, Panamá y Perú. Lima: OIT.

3.10.2. La productividad sectorial

En cuanto a la distribución sectorial de la productividad, se confirma que los sectores con mayor producto por trabajador se caracterizan por concentrar una fracción pequeña de la PEA ocupada. Una comparación sectorial para el 2007, indica que los sectores con mayor producto por trabajador son los de electricidad, gas y agua, y minería que concentran a menos del 2% de la PEA y en donde se generan S/. 220 mil y 180 mil por ocupado al año respectivamente, es decir S/. 18 y 15 mil por mes. En la industria manufacturera, que emplea a cerca de 11% de la PEA ocupada, el producto por trabajador es de S/. 33 mil soles por trabajador al año o S/. 2750 por mes.

Por el contrario, los sectores donde se concentra la mayor proporción de la PEA ocupada son precisamente aquellos en los que el producto por trabajador es menor. En agricultura, caza y pesca, sectores en los que se inserta un 33% de la PEA ocupada, se genera un producto por trabajador de S/. 7500 por año, unos S/. 625 por mes. El sector de comercio, restaurantes y hoteles emplea a un 23% de la PEA que genera un producto por trabajador de S/. 15 mil por año o unos S/. 1250 por mes; mientras que el resto de servicios, con un 22% de la PEA ocupada genera unos S/. 25 mil por trabajador al año o S/. 2000 por mes.

Gráfico 15. Perú: Producto por trabajador según sector de actividad, 2007



Fuente: Chacaltana (2008): Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia. Estudio elaborado por encargo de la OIT (Mimeo).

3.10.3. La productividad de la MYPE en relación al resto de estratos

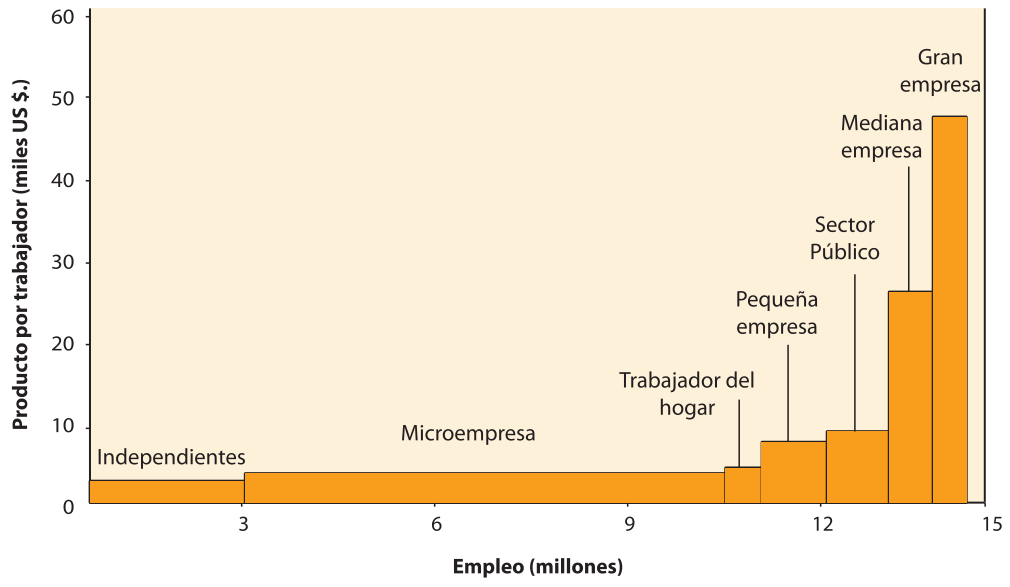
Las estimaciones más recientes acerca del producto por trabajador según tamaño de empresa confirman que la productividad en las microempresas individuales y las microempresas con trabajadores es muy baja en comparación con la productividad en empresas medianas y grandes.

Como señala Chacaltana (2008), para el 2007 mientras que el sector de independientes, microempresa y trabajadores emplea al 77% su fuerza laboral, su producto por trabajador es de US$ 3150 por año, es decir, solo US$ 260 mensuales. En el sector de pequeña empresa se emplea a cerca de 2 millones de personas y se genera un producto por trabajador de US$ 8000 por año, lo que equivale a US$ 667 mensuales por trabajador. Por el contrario, los mayores niveles de producto por trabajador se concentran en el sector de mediana y gran empresa, aunque en estos dos estratos se emplean solo cerca de 1 millón de personas. Así, la mediana empresa emplea cerca de 250 mil personas y genera un producto por trabajador de US$ 27 mil por año, o US$ 2250 por mes; mientras que la gran empresa emplea a unas 900 mil personas y genera US$ 48 mil por año o US$ 4000 por mes.

En términos relativos, el producto por trabajador en el sector de pequeña empresa es 2.6 veces el de las microempresas (individuales y con trabajadores), la mediana empresa genera un producto por trabajador 8.4 veces superior, mientras que la gran empresa genera producto por trabajador 16 veces mayor.

Como señala Villarán (2007),[14] un reto para el país es generar la expansión y crecimiento de la MYPE con potencial empresarial para cerrar la brecha entre este estrato y el de la mediana y gran empresa, pues es allí donde se genera la mayor cantidad de empleo en el Perú.

Gráfico 16. Perú: producto por trabajador según tamaño de empresa, 2006



Nota: Elaborado por Chacaltana con datos de Villarán (2007): Políticas e instituciones de apoyo a la Mype en el Perú. Lima: SASE (Mimeo).
Fuente: Chacaltana (2008): Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia. Estudio elaborado por encargo de la OIT (Mimeo).

3.10.4. Diferenciales de ingresos

Asociado a la productividad, la teoría del capital humano señala la relación directa entre el ingreso de las personas, su nivel educativo y su experiencia laboral. Usualmente las empresas de mayor tamaño emplean a los trabajadores con mayor calificación ya que les pueden pagar ingresos más altos, solventados en la mayor productividad de las empresas.

Es decir, en una estructura típica de salarios, el nivel salarial prevaleciente en las empresas de mayor tamaño relativo es superior al de las más pequeñas. Esta constatación es válida para nuestro país. Sin embargo, como consecuencia de la mayor exposición de la economía al mercado internacional y el acelerado proceso de globalización, la distancia entre el nivel salarial de estas empresas ha crecido en la última década y, por tanto, se ha incrementado relativamente la brecha entre los ingresos de los más calificados respecto de los menos calificados.

En nuestro mercado de trabajo la PEA con mayor calificación relativa (estudios superiores o técnicos, completos o incompletos) es menos de la tercera parte, mientras que aquella que cuenta con estudios secundarios es la mayoría. Esta diferencia salarial ha crecido 1.5 veces desde mediados de los ochenta a más de 2 veces a comienzos de la década del 2000.

[14] Villarán (2007): Políticas e instituciones de apoyo a la Mype en el Perú. Lima: SASE (Mimeo).

3.11. Empleo y legislación laboral

Un aspecto que no se debe dejar de mencionar es el régimen laboral. Cerca del 52% de la PEA ocupada no cuenta con una legislación laboral que la promueva y proteja. Así, los trabajadores independientes, que representan 37% de la PEA ocupada, y los trabajadores familiares no remunerados, que representan 15%, no cuentan con una legislación laboral como es el caso de otros estratos de la PEA ocupada. El cuadro siguiente sintetiza los diferentes regímenes laborales existentes en la legislación actual.

Cuadro 6. Perú: PEA ocupada según legislación. 2008

Estructura de mercado	Porcentaje de la PEA ocupada	Legislación aplicable
Asalariados públicos	7	Régimen Laboral de la Carrera Pública Régimen Laboral de la Actividad Privada Régimen CAS.
Asalariados empresa privada	28	
Agrícolas	6	Ley de Promoción Agraria
No agrícolas	22	
Microempresa	11	Legislación MYPE
Empresa Pequeña	4	Legislación MYPE Régimen Laboral de la Actividad Privada.
Empresa Mediana	2	Legislación MYPE Régimen Laboral de la Actividad Privada.
Empresa Grande	5	Legislación MYPE Régimen Laboral de la Actividad Privada.
Otros trabajadores		
Empleadores	6	No es trabajador
Independientes	37	Sin ley
Trabaja solo	19	Sin ley
Trabaja con familiares	17	Sin ley
TFNR	15	Sin ley
Trabajadores domésticos	4	Ley de Trabajadores del Hogar

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008
Elaboración: MTPE.

3.12. La negociación colectiva

La negociación colectiva en nuestro país es aún baja, por lo que únicamente involucra a un porcentaje mínimo de trabajadores, siendo el reajuste de la remuneración mínima la única práctica de la negociación colectiva de los asalariados formales. De esta forma, la evidencia muestra que los asalariados bajo negociación mínima perciben remuneraciones superiores a aquellos trabajadores sin negociación colectiva.

Cuadro 7. Lima Metropolitana: Promedio de remuneraciones brutas nominales de empleados y obreros por negociación colectiva, según ramas de actividad económica – junio 2008

Ramas de Actividad Económica	Con Negociación Colectiva		Sin Negociación Colectiva	
	Empleados	Obreros	Empleados	Obreros
Agricultura, pesca		1109.72	3017.92	781.9
Minería	6977.65	1002.16	5629.5	1923.23
Industria	3737.97	1428.79	2458.5	939.28
Electricidad, gas, agua	4381.65	3642.07	5870.3	
Construcción	1435.04	1234.93	2629.67	1476
Comercio	3664.08	2188.76	2193.98	968.85
Transporte, almac. y comunicaciones	3848.40	1669.76	2124.42	1220.31
Establecimientos, financieros, seguros	3981.87		2853.04	1795.4
Servicios no gubernamentales	2483.41	934.51	2197.08	891.61
Total	3343.02	1371.77	2326.65	1007.81

Fuente: Encuesta de Sueldos y Salarios.
Elaboración: MTPE - PEEL.

Como se detalla en el cuadro Nº 7, en junio de 2008, las remuneraciones promedio de los empleados sin negociación colectivas representaron el 69.6% de las remuneraciones promedio de aquellos con negociación colectiva. En el caso de los obreros sin negociación colectiva, ellos perciben una remuneración igual al 73.5% de los obreros con negociación colectiva.

Es importante considerar que la negociación colectiva no puede estar desconectada de la productividad a nivel de cada empresa, convirtiéndose en un poderoso incentivo al aumento de la productividad tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores.

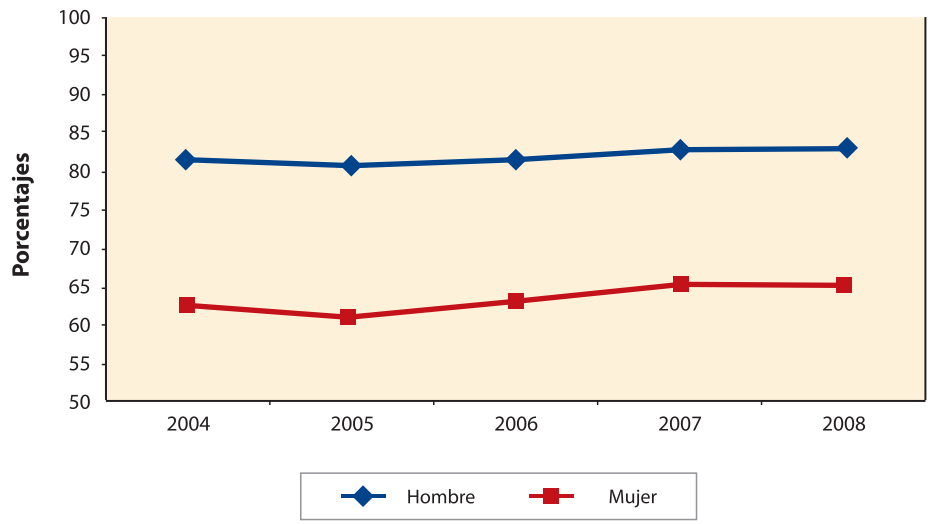
4. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO

Según la ENAHO, en el 2008 la PET del Perú ascendió a 21 millones de personas, 52% eran mujeres y el 48% hombres. Por su parte, la PEA ascendió a 15 millones y medio de personas, de las cuales, el 45.6 % son mujeres.

La participación de las mujeres en el mercado laboral peruano es menor en comparación con la de los hombres; mientras que la tasa de actividad masculina en el 2008 fue de 82.9%, la de la mujer alcanzó el 65.0%. Pese a ello, se observa que la participación de la mujer en el mercado laboral ha venido aumentando a través del tiempo. En los años setenta solo tres de cada diez mujeres participaban en el mercado de trabajo, mientras que en los noventa 5 de 10 lo hacen.

No solo la participación laboral femenina ha aumentado notablemente, sino que este aumento ha venido acompañado de cambios en las características del capital humano. En el mercado de trabajo, la mujer promedio muestra más años de escolaridad y experiencia. Sin embargo, persisten brechas de género en comparación al resto de países de América Latina y del mundo. En el Perú existe una alta segregación ocupacional por género, es decir, la prevalencia de "ocupaciones de hombres" y "ocupaciones de mujeres" es aún marcada. Estos datos confirmarían que todavía persisten ciertos roles tradicionales en las familias, correspondiendo a la mujer el cuidado de los hijos y el hogar y al hombre el sustento económico.

Gráfico 17. Perú: Tasa de participación según sexo, 2004-2007



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 – 2008.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

La decisión de participación de la mujer en el mercado laboral depende de múltiples factores, siendo determinantes el número de hijos, la educación, el estado civil, el cuidado del hogar, el nivel de ingresos en la familia, la ayuda doméstica a la que puedan tener acceso, así como cuestiones culturales como los papeles o roles que desempeñan los hombres y las mujeres en la sociedad. Además, el período de permanencia en el mercado laboral presenta mayores interrupciones en las mujeres que en los hombres, principalmente por el período de embarazo o maternidad que las aleja por un tiempo del ámbito laboral.

La situación de la economía también influye en la decisión de la mujer de participar en el mercado laboral. En los ciclos expansivos existe una mayor probabilidad de encontrar trabajo, mientras que en los períodos de recesión es más difícil, pues las familias tienen que buscar ingresos, por lo que la mayoría de los miembros de la familia ingresan al mercado de trabajo, sobre todo en el sector informal.

Según refieren algunos analistas,[15] este fenómeno de crecimiento del empleo femenino, está relacionado con diversos factores: flexibilización del mercado laboral (que permite contratar y despedir); demanda de "trabajo fino" en actividades de exportación no tradicional, especialmente textiles, confecciones, agroindustria; paulatino aumento de los niveles educativos de las mujeres, especialmente jóvenes urbanas;[16] descenso en las tasas globales de fecundidad, de 4.3 hijos en 1986 hasta 2.9 en el año 2000[17] (que permite contratar mujeres con menores tiempos de embarazo.

4.1. Desempleo femenino

A nivel nacional, la mujer continúa mostrando una mayor tasa de desempleo respecto al hombre. La tasa de desempleo femenino representó el 5.5% en el 2004, disminuyendo a 4.8% en el 2008, mientras que el desempleo entre los hombres registró 4.5% y 3.7%, respectivamente. En 2007, el desempleo femenino disminuyó notoriamente si se considera que entre 2002 y 2006 fluctuó alrededor del 12%, evidenciando que las mujeres tienen mayores probabilidades de estar desempleadas que los hombres.

Del total de la PEA desempleada, la proporción de mujeres se ha incrementado en los últimos años, pues en el 2004 representaban el 49.4%, mientras que en el 2008 alcanzaron el 52.2%. El nivel de desempleo afecta mayoritariamente a las mujeres jóvenes que se encuentran en la etapa de incorporación al mercado de trabajo; aunque su participación en el 2006 disminuyó (57.6% de total de mujeres desocupadas) respecto a 1996 (63.8%), se trata de mujeres entre 15 y 29 años de edad (70% están entre los15 y 24 años).

Cuadro 8. Perú: Niveles de empleo según sexo, 2004-2008

Indicadores	2004	2005	2006	2007	2008
Tasa de actividad (PEA/PET)	**71.7**	**70.5**	**71.8**	**73.6**	**73.7**
Hombre	81.3	80.5	81.2	82.9	82.9
Mujer	62.4	61.0	62.8	64.9	65.0
Ratio empleo / población (PEA ocupada / PET)	**68.1**	**67.0**	**68.7**	**70.4**	**70.6**
Hombre	77.6	76.7	78.1	79.6	79.9
Mujer	59.0	57.7	59.7	61.8	61.9
Tasa de desempleo (PEA desocupada / PEA)	**5.0**	**5.0**	**4.3**	**4.4**	**4.2**
Hombre	4.5	4.7	3.8	4.0	3.7
Mujer	5.5	5.3	5.0	4.8	4.8

Fuente: MTPE – Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2008.
Elaboración: MTPE-PEEL.

[15] Entre otros, véase Jaramillo, Miguel; Ñopo, Hugo; y Díaz, Juan José. La investigación sobre el mercado laboral peruano: instituciones, capacitación y grupos desfavorecidos. En: Investigación , políticas y desarrollo. GRADE, 2007; Garavito, Cecilia. Participación de la mujer en el mercado laboral y diferencial de ingresos por sexo". En: La mujer en el mercado de trabajo. Lima: Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC/ATC). 1994.

[16] La repercusión de este fenómeno se expresa en una mayor participación de la mujer en la vida política, económica y social, en un mayor interés y capacidad para incorporarse al mercado laboral y por tanto en un crecimiento sostenido de la oferta de la fuerza laboral.

[17] "Perú: Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) 2000". INEI. Lima, 2001.

También se evidencia un alto porcentaje de mujeres desempleadas que han tenido experiencia laboral previa. En el 2004, el 84,8% de las trabajadoras eran desempleadas "cesantes", en tanto que el 15,2% eran "aspirantes". Por otro lado, el desempleo femenino tiene poca duración (aproximadamente hasta cuatro semanas). Estas características reflejan la alta movilidad y rotación laboral del mercado de trabajo femenino.

El desempleo afecta mayoritariamente a las mujeres jóvenes que se encuentran en una etapa de incorporación al mercado laboral. Además, hay que tomar en cuenta que la participación laboral femenina es más sensible a las fluctuaciones de la macro-economía: diversos especialistas han demostrado que en momentos de contracción del empleo, las mujeres tienden a retirarse del mercado laboral con más facilidad que los hombres, declarándose como "inactivas".

La otra gran variable que influye en la brecha es el nivel educativo. Las más altas tasas de desempleo se dan entre la población que tiene secundaria (13%) y superior no universitaria (11.5%), perjudicando mayormente a las mujeres respecto a los hombres. El desempleo abierto aumenta significativamente a partir del nivel secundario y superior, pero son las mujeres con secundaria completa, con superior no universitaria completa y superior universitaria completa las más perjudicadas de encontrarse desempleadas en comparación a los hombres.

El desempleo femenino trae obvios efectos negativos para las mujeres y sus familias, especialmente para las que son cabezas de hogar. Al respecto hay que tomar en cuenta que "un período de largo desempleo lleva a una disminución de la autoestima de las desempleadas y puede traducirse en una aceptación de sueldos muy bajos en puestos muy precarios, en el aumento de la tasa de inactividad en función del desaliento, lo que ayuda a reproducir el círculo de la pobreza de estos hogares". [18]

Por tanto, el cierre de las brechas de género en cuanto a la participación laboral y el desempleo, no es por sí mismo una garantía de mejores condiciones laborales y de vida para las mujeres y no refleja necesariamente una mayor emancipación o un avance hacia una mayor equidad social y de género.

4.2. La inserción laboral de las mujeres

En el año 2008, la distribución de la PEA ocupada femenina del Perú se concentró en sectores de baja productividad como la MYPE, el empleo autónomo y el trabajo familiar no remunerado (TFNR). Sin embargo, a diferencia de los hombres, las mujeres se concentran menos en el empleo asalariado en el sector privado y más en el trabajo familiar no remunerado. Así, mientras el 17.9% de las mujeres trabajó en la MYPE frente a 34.2% de los hombres, solo 6% trabajó en la mediana y gran empresa frente a 12% de los hombres ocupados. De otro lado, las TNFR representan el 23% de las mujeres ocupadas frente a 8 % en el caso de los hombres.

[18] Abramo, Valenzuela y Pollack, M.: "Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina: Avances y desafíos 5 años después de Beijing". OIT, 2000, p. 12.

Cuadro 9. Perú: PEA ocupada según sexo y estructura de mercado, 2004 y 2008

	2004			2008		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Niveles de empleo						
Tasa de participación	81.3	61.0	71.7	82.9	65.0	73.7
Tasa de ocupación	95.5	94.5	95.0	96.3	95.2	95.8
Tasa de desempleo	4.5	5.5	5.0	3.7	4.8	4.2
Estructura de mercado						
Asalariado sector público	7.2	7.2	7.2	7.9	7.5	7.8
Asalariado sector privado 1/						
De 2 a 9 trabajadores	25.2	11.5	19.1	25.2	13.5	19.9
De 10 a 49 trabajadores	8.6	4.6	6.8	9.0	5.4	7.4
De 50 a más trabajadores	9.6	4.7	7.4	11.8	6.1	9.2
Independiente						
Profesional, técnico o afín	1.8	1.0	1.4	1.5	1.0	1.3
No profesional, no técnico	35.5	33.0	34.4	35.3	35.6	35.5
T.F.N.R. 2/	10.8	29.9	19.3	8.0	23.0	14.8
Resto 3/	1.2	8.3	4.3	1.2	7.9	4.2
Total relativo	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
PEA ocupada	**7,380,032**	**5,852,787**	**13,232,818**	**8,121,691**	**6,732,285**	**14,853,975**

1/ Resto: Incluye a las trabajadoras del hogar y otros
2/ El tamaño de empresa se define por el volumen de trabajadores. La microempresa está conformada por unidades empresariales que tienen de 2 a 9 trabajadores, la pequeña empresa se sitúa en el rango de 10 a 49 trabajadores y la mediana y grande de 50 trabajadores a más.
Fuente: MTPE – Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2007.
Elaboración: MTPE-PEEL.

Las mujeres que se vienen incorporando el mercado de trabajo lo hacen mayormente en ocupaciones estereotipadas como femeninas. Este patrón se relaciona fuertemente con las diferencias salariales por género.

4.3. Niveles de protección social en la PEA femenina

En lo concerniente a los niveles de protección social que alcanza la PEA ocupada femenina, en los años recientes puede apreciarse un ligero incremento en la proporción de mujeres que cuenta con algún tipo de seguro de salud. Así, entre el 2005 y 2008 se pasó de un 20.1% de mujeres con seguro al 24.2% (este incremento se debe principalmente al aumento de las mujeres que cuentan con seguro de ESSALUD). De modo similar, la proporción de mujeres afiliadas al sistema de pensiones (sea público o privado), aunque es bastante reducido aún, presentó un ligero incremento durante los años mencionados.

También la proporción de mujeres con algún tipo de contrato aumentó ligeramente entre el 2005 y el 2008, pasando de ser solo el 11.1% de la PEA ocupada a ser el 14%.

Cuadro 10. Perú: Protección social, afiliación al sistema de pensiones y modalidad contractual por sexo, 2005 y 2008

	2005			2008		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Protección social						
Con seguro 2/	**21.0**	**20.1**	**20.6**	**25.8**	**24.2**	**25.1**
ESSALUD	16.9	17.2	17.0	21.1	20.4	20.8
Seguro Privado de salud	2.3	1.7	2.0	2.4	2.0	2.2
EPS	0.2	0.1	0.1	0.5	0.6	0.5
Seguro FFAA/FFPP	1.6	1.2	1.4	1.8	1.2	1.6
Afiliado al sistema de pensiones	**17.2**	**9.6**	**13.8**	**21.7**	**13.1**	**17.8**
Privado 3/	11.8	5.1	8.9	15.5	7.5	11.9
Público	5.3	4.5	5.0	6.2	5.6	5.9
Modalidad contractual (PEA ocupada)	**53.7**	**62.5**	**57.6**	**54.4**	**60.4**	**57.1**
Con contrato	**15.8**	**11.1**	**13.7**	**19.1**	**14.0**	**16.8**
Plazo indeterminado	6.7	4.9	5.9	7.4	6.0	6.8
A plazo fijo	9.1	6.2	7.8	11.8	8.0	10.0
Locación de servicios	**1.8**	**1.4**	**1.6**	**2.6**	**2.1**	**2.4**
Sin contrato	**35.5**	**49.5**	**41.7**	**32.1**	**44.0**	**37.5**
Otros no especificados	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.4**	**0.5**
Modalidad contractual (Asalariados privados)						
Con contrato	**30.7**	**30.0**	**30.5**	**35.7**	**35.0**	**35.4**
Plazo indeterminado	10.2	7.9	9.5	10.8	8.3	10.0
Temporal	20.5	22.1	21.0	24.8	26.7	25.4
Locación de servicios	**3.3**	**4.8**	**3.7**	**3.4**	**4.5**	**3.8**
Sin contrato	**66.0**	**65.0**	**65.7**	**60.6**	**60.4**	**60.5**
NEP	**0.0**	**0.3**	**0.1**	**0.3**	**0.1**	**0.3**

Nota: Bases de datos INEI actualizadas al 27 de mayo del 2009
1/ Se refiere al total de los rangos de edad de 15 a 65 años de edad
2/ No es posible calcular quién paga las cuotas al seguro de salud.
3/ Considera a los empleados y obreros del sector privado
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2005

4.4. Subempleo femenino

Mientras la tasa de subempleo agregada se sitúa en 46.1% en el 2008, se observa que el subempleo afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, 51.6% frente a 41.6%, respectivamente. La tasa de subempleo por ingresos es la que registra una mayor proporción de la PEA y supera en tres veces al subempleo por horas. Así, el 38.7% de la PEA femenina en el Perú se encuentra subempleada por bajos ingresos percibidos, mientras que el 12.9% de la PEA femenina está en condiciones de subempleo por horas.

Los ingresos bajos se explicarían por el tipo de actividad que realizan las mujeres, pues se trata de ocupaciones caracterizadas por ser informales, eventuales y muchas veces no remuneradas, así como por el bajo nivel educativo. De esta forma, los hogares cuyo jefe de familia es una mujer se encontrarían en condiciones de vulnerabilidad . [19]

[19] MTPE. "La mujer en el mercado laboral peruano". Informe Anual 2008.

Cuadro 11. Perú: Empleo adecuado y subempleo por sexo, 2004 y 2008

Niveles de empleo	2004			2008		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Desempleo	**4.5**	**5.5**	**5.0**	**3.7**	**4.8**	**4.2**
Subempleo	**48.9**	**53.7**	**51.1**	**41.6**	**51.6**	**46.1**
Por horas	6.7	11.0	8.7	7.1	12.9	9.7
Por ingresos	42.2	42.7	42.4	34.5	38.7	36.4
Empleo adecuado	**46.5**	**40.8**	**44.0**	**54.8**	**43.6**	**49.7**
Total relativo	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
TOTAL PEA	**7,730,274**	**6,196,052**	**13,926,326**	**8,432,170**	**7,072,443**	**15,504,614**

Nota: Bases INEI actualizadas al 27 de mayo del 2009
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 - 2008
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

El subempleo femenino en el Perú está caracterizado no solo por bajas remuneraciones, sino también por precarias condiciones de trabajo: jornadas extensas, desprotección física y legal, alto grado de riesgo, entre otros. Una proporción considerable de mujeres trabajan en sus domicilios y en otros oficios generados por cuenta propia, las cuales no cuentan con la debida protección laboral.

El subempleo por ingresos en Lima, medido por un ingreso menor a la canasta básica mínima requerida, alcanza al 30% del total de la PEA, y el medido por horas trabajadas, al 9% de la PEA. Entre las mujeres, una de cada tres mujeres activas laboralmente está percibiendo ingresos que no cubren la canasta mínima familiar.

4.5. Estructura sectorial del empleo femenino

El sector comercio y el sector servicios son los principales generadores de empleo en la economía peruana. En el 2008, la mano de obra femenina se concentró en las actividades de servicios (29.3%) y comercio (24.5%). Los sectores que concentran una menor cantidad de empleo femenino son industria (10%), extractivas (minería) y construcción (en conjunto, estas dos últimas agrupan al 0.5% del empleo femenino).

Cuadro 12. Perú: PEA ocupada por sexo según sector de actividad, 2004 y 2008

Rama de actividad económica		2004			2008	
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	39.3	33.4	36.7	35.4	29.0	32.5
Minería	1.5	0.1	0.9	1.8	0.2	1.1
Industria de bienes de consumo	7.5	7.4	7.5	7.4	9.5	8.4
Industria de bienes intermedios y de capital	3.3	0.6	2.1	3.6	0.5	2.2
Construcción	6.1	0.1	3.4	7.3	0.3	4.1
Comercio por mayor/ menor	11.5	24.5	17.3	10.5	24.5	16.8
Servicios no personales	24.3	14.4	19.9	27.8	16.7	22.8
Servicios personales	6.1	11.2	8.4	5.8	12.6	8.9
Hogares	0.4	8.2	3.9	0.3	6.7	3.2
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
PEA ocupada	**7,381,826**	**5,846,479**	**13,228,305**	**8,121,691**	**6,732,285**	**14,853,975**

Nota: Bases INEI actualizadas al 27 de mayo del 2009.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 – 2008.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

4.6. Nivel educativo

En los últimos años, las mujeres ocupadas han alcanzado mejores niveles educativos. El cuadro Nº 13 muestra que existe un incremento en las mujeres con nivel educativo universitario de 9.5% en el 2004 a 11.9% en el 2008, así como en las mujeres con nivel superior no universitario de 10.8% a 12.2% respectivamente. Por otro lado, existe una disminución en el número de trabajadoras sin nivel y con primaria completa.

Cuadro 13. Perú: PEA ocupada según sexo y nivel educativo, 2004 y 2008

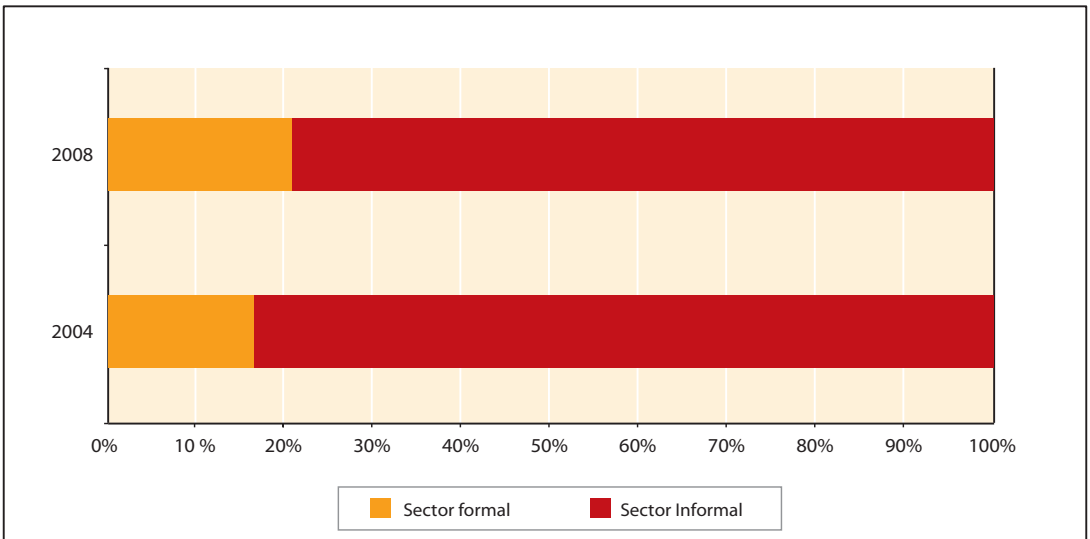
Nivel educativo 1/	2004			2008		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Sin nivel	3.3	13.5	7.8	2.6	11.3	6.6
Primaria	30.4	31.9	31.1	28.1	29.9	28.9
Secundaria	44.0	34.3	39.7	43.9	34.6	39.7
Superior no universitario	10.8	10.8	10.8	12.2	12.2	12.2
Superior universitario	11.5	9.5	10.6	13.2	11.9	12.6
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
PEA ocupada	**7,380,032**	**5,852,787**	**13,232,818**	**8,121,691**	**6,732,285**	**14,853,975**

Nota: Bases INEI actualizadas al 27 de mayo del 2009.
1/ Considera la educación completa e incompleta.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 – 2008.
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

4.7. Empleo femenino en el sector informal

Más del 80% de las mujeres empleadas en el Perú laboraba en el sector informal.[20] En el 2008, el 35.6% de las mujeres que trabajaban lo hacía en actividades independientes no profesionales, seguidas por el 13.5% que laboraba en microempresas y por el 7.9% que lo hacía como trabajadora doméstica. Respecto a las TFNR, en el 2008 se registra una notoria disminución a 23% respecto de los años anteriores (2005 y 2006) en que se registraba una participación en torno al 28 % de la PEA ocupada femenina.

Gráfico 18. Perú: PEA ocupada femenina por condición de formalidad, 2004-2008



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 – 2008.
Elaboración: MTPE-PEEL.

[20] Según el MTPE, forman parte del sector informal: los trabajadores de la microempresas, los independientes no calificados, los trabajadores familiares no remunerados y los trabajadores del hogar, por la baja productividad de las actividades que realizan, así como por la ausencia de protección social que los ubica en una situación precaria.

Existen algunas variables que influyen en el trabajo de la mujer en el sector informal, tales como la composición de las unidades familiares y el número de hijos que tienen. Para la mujer la informalidad es una alternativa de trabajo de fácil acceso debido a la flexibilidad de las horas de trabajo, pues le permite disponer de más tiempo para distribuirlo entre las actividades laborales y domésticas. Sobre esto, cabe resaltar que generalmente se formulan estrategias familiares que involucran una división de trabajo y delegación de responsabilidades, con participación de la mayoría de integrantes del hogar.

4.8. Ingresos de PEA ocupada femenina

Un análisis más detallado de los ingresos según la estructura del mercado de trabajo hace evidente la situación de desventaja de la mujer en el país. En 2008, ellas percibieron en promedio S/. 643 frente a S/. 995, promedio para los hombres, es decir, el ingreso medio de las mujeres representó solo el 65% del ingreso medio de los hombres.

Según estructura de mercado, en el sector público el ingreso promedio de las mujeres representó el 76% del de los hombres; en la micro y pequeña empresa alcanzó el 77% y 74%, respectivamente; mientras que entre los profesionales independientes, técnicos o afines llegó al 89%.

Cuadro 14. Perú: Ingreso laboral mensual promedio por sexo, 2004 y 2008

Estructura de mercado	2004			2008		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Total	**759**	**504**	**661**	**995**	**643**	**851**
Sector público	**1,277**	**1,041**	**1,172**	**1,684**	**1,277**	**1,505**
Sector privado 1/	**958**	**660**	**876**	**1,217**	**881**	**1,113**
De 2 a 9 trabajadores	621	482	584	872	687	815
De 10 a 49 trabajadores	955	690	877	1,146	853	1,049
De 50 a más trabajadores	1,846	1,067	1,629	2,009	1,339	1,808
Independiente	**445**	**319**	**392**	**592**	**391**	**501**
Profesional, técnico o afín	1,044	702	943	1,201	1,068	1,155
No profesional, no técnico	415	308	370	565	373	478
Resto 2/	**249**	**400**	**376**	**328**	**457**	**437**

Notas: Bases INEI actualizadas al 27 de mayo del 2009. Ingreso monetario deflactado con el IPC general promedio del año en estudio
Para el cálculo de los ingresos se excluye a los trabajadores familiares no remunerados
1/ Se incluye a los empleadores
2/ Incluye trabajadores del hogar, practicantes, otros.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004 - 2008
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Según rangos de ingresos se observa mayores distorsiones. Para el 2008, el 55.9% de la población percibió ingresos entre S/. 500 y S/. 1,500 mensuales. Analizando según sexo, tenemos que las mujeres se concentran mayoritariamente entre los ingresos de S/. 200 y S/. 800, mientras que los hombres se concentran en el rango de S/. 800 y S/. 2,000.

Según CEPAL[21], las diferencias en los ingresos entre hombres y mujeres se deben a varios factores: i) el tipo de empleo en que se insertan las mujeres tienen menor valor económico; ii) la dificultad de las mujeres para cumplir las horas de trabajo necesarias para un mejor ingreso debido a la combinación entre obligaciones laborales y domésticas; iii) el llamado "techo de cristal" que limita a las mujeres a alcanzar sus metas profesionales por tener que cumplir las labores de madres y iv) la discriminación salarial directa, es decir por un trabajo "idéntico" las mujeres perciben menos que los varones. Así, la brecha salarial entre hombres y mujeres, es sólo una consecuencia más de la segregación en el empleo.

[21] Giosa Z, Noemí y Rodríguez E., Corina. Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica. CEPAL. Serie Mujer y Desarrollo 97.

A pesar de las limitantes existentes, la mayor participación laboral de las mujeres ha representado una significativa contribución económica en el hogar, sea porque sobre ella recae la jefatura o por el aporte de sus ingresos a los gastos y el bienestar de la familia.

4.8.1 Relación entre trabajo y familia

El informe "Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social" realizado por la OIT/PNUD, indica que en el Perú mientras predominaba el modelo familiar de hombre proveedor y mujer ama de casa, las familias se organizaban en torno a una clara división de tareas entre la pareja.

En la actualidad, las mujeres comparten con los hombres, el papel de proveer ingresos, lo que marca un cambio drástico con el modelo familiar tradicional. Sin embargo, está pendiente el correlato de ese proceso: los hombres no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de las tareas domésticas. A pesar de su mayor participación en el trabajo remunerado, las mujeres siguen dedicando muchas horas a las labores dentro del hogar.

Sin embargo, la creciente participación femenina en el mercado de trabajo, se da en un contexto de mayor inseguridad y menor protección social en sectores altamente informales. Así, las mujeres han tenido que asumir una doble ocupación, desplazándose continuamente de un espacio a otro, superponiendo e intensificando sus tiempos de trabajo remunerado y no remunerado, según indica dicho informe.

4.9. Mujeres jefas de hogar

En el 2008, la proporción de mujeres jefas del hogar en Lima Metropolitana fue 25.0%. La mayoría fueron aquellas que tenían entre 30 a 44 años de edad (36.1%), seguidas por adultas mayores de 55 años (32.2% del total), mientras que las jóvenes representaron el 10.9%. Las mujeres jefas de hogar laboran principalmente como independientes (39.4%), en trabajos de baja calificación y como trabajadoras del hogar.

Respecto al nivel educativo, el 37.6% cuentan con nivel educativo secundario, 23.8% con primaria completa y 14.5% con estudios superiores concluidos (universitarios y no universitarios).

Según el informe regional de la OIT sobre trabajo y familia[22], se indica que los hogares monoparentales liderados por mujeres en América Latina, enfrentan dificultades para combinar el trabajo domésticos y de cuidado con las actividades remuneradas. Si bien la mayoría de las mujeres jefas de hogar (entre el 52% y 77%) están en el mercado laboral, estos hogares tienden a ser más pobres. La principal causa esta asociada a los menores ingresos que perciben estas mujeres debido a la discriminación salarial y por la mayor dificultad que enfrentan para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, sin contar con la ayuda de otros adultos. Frente a una oferta y cobertura de servicios preescolares insuficientes, estas mujeres deben buscar otras alternativas que generalmente van en detrimento del cuidado de sus hijos; o del trabajo en que se insertan.

[22] OIT-PNUD, Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. 2009

5. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL EN EL PERÚ

5.1. Tendencia poblacional juvenil

A nivel general, los jóvenes han presentado una tendencia creciente como parte de la población total en el Perú, pasando de 27.7% en 1981 a 29.2% en 2007. La estructura por sexo no ha presentado cambios significativos a lo largo de los años, promediándose en alrededor del 50% del total para cada género.

Según el Censo de Población y Vivienda del año 2007, el 61% del total de jóvenes en el país se encuentra en el grupo de edad de entre 15 y 24 años, y comparando con censos anteriores, puede notarse una reducción en esta proporción, aproximada de 5 puntos porcentuales. Las comparaciones entre los grupos muestran que no existe un efecto de transición de edades, debido a la distancia temporal existente entre cada censo y por consiguiente, el mayor cambio existente dentro del segmento poblacional juvenil puede evidenciarse en la mayor proporción que presenta el grupo de edad entre 25 y 29 años (32% como total de la población joven).

Cuadro 15. Perú: Estructura poblacional total y juvenil

	1981		1993		2007	
	Millones	%	Millones	%	Millones	%
Población Total	**17,8**	**100,0**	**23,1**	**100,0**	**28,2**	**100,0**
Hombres	8,9	50,3	11,6	50,2	14,3	50,6
Mujeres	8,8	49,7	11,5	49,8	14,2	50,4
Población Juvenil	**5,3**	**100,0**	**7,1**	**100,0**	**8,9**	**100,0**
14	0,4	7,8	0,5	7,0	0,6	7,1
15-24	3,6	66,8	4,7	66,4	5,4	61,1
25-29	1,4	25,4	1,9	26,5	2,8	31,7
Población Juvenil/Total						
15-29	27,7	-	28,6	-	29,2	-
15-24	20,1	-	20,4	-	19,2	-
25-29	7,6	-	8,2	-	10,0	-

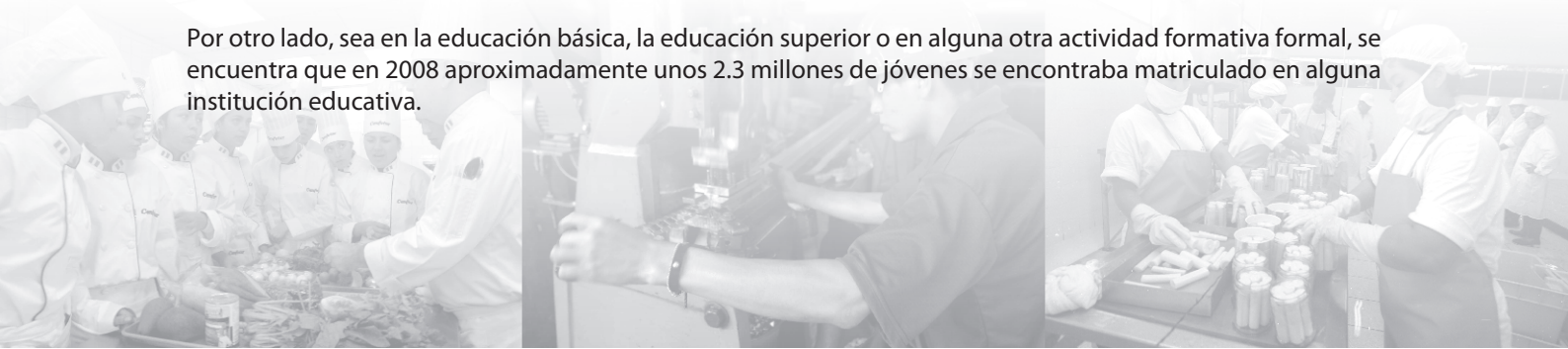
Fuente: Resultados Censales- INEI.

5.2. El mapa laboral-educativo juvenil

En el 2008, según la ENAHO, la población juvenil del Perú ascendió aproximadamente a 8 millones de jóvenes entre 15 y 29 años de edad, 51% son mujeres y 49% hombres; asimismo, el 75% (6 millones) residía en áreas urbanas y 25% en áreas rurales (2 millones).

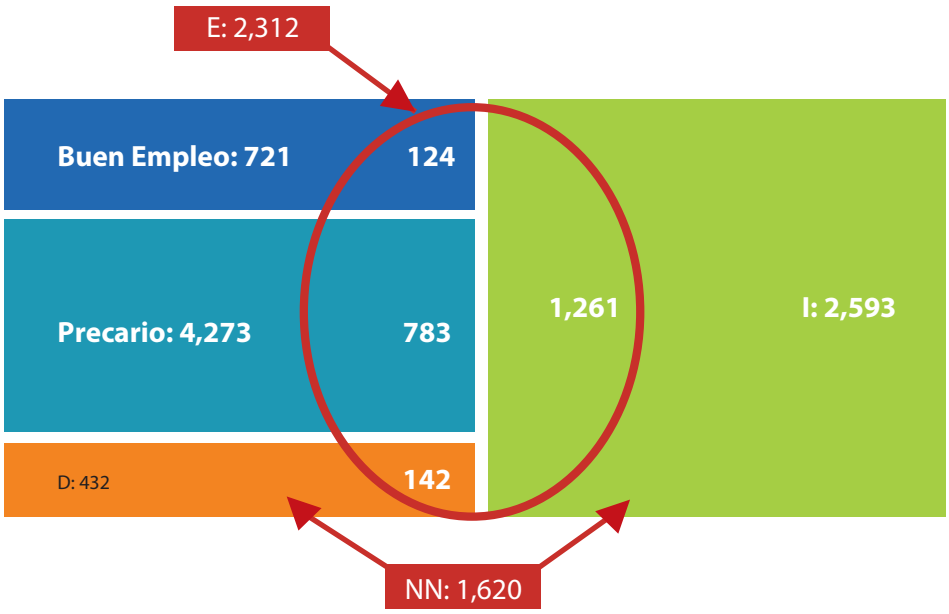
La composición de la población juvenil desde la perspectiva del mercado laboral, cerca de 5.4 millones de jóvenes formaban parte de la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que alrededor de 2.6 millones se encontraban fuera de la PEA, en condición de inactivos. Al interior de la PEA, casi 5 millones eran ocupados y sólo unos 432 mil desocupados o en desempleo abierto. De los ocupados, aproximadamente 4.3 millones se encontraban en empleos precarios y solo 721 mil contaban con al menos seguridad social.

Por otro lado, sea en la educación básica, la educación superior o en alguna otra actividad formativa formal, se encuentra que en 2008 aproximadamente unos 2.3 millones de jóvenes se encontraba matriculado en alguna institución educativa.



Al combinar estas dos dimensiones, la de inserción laboral y la educativa o formativa, se configura el "mapa laboral-educativo juvenil", que permite observar algunos de los problemas que afectan a la juventud en el país. El mapa muestra que algunos jóvenes solo trabajan, otros solo estudian, mientras que algunos no trabajan y no estudian. Asimismo, más de 900 mil jóvenes estudian y trabajan, mientras que cerca de 1.2 millones solo estudian; sin embargo, cerca de 1.6 millones de jóvenes no trabajan ni estudian, configurando un grupo de riesgo potencial que amerita acciones de atención de carácter multisectorial.

Gráfico 19. Perú: Mapa laboral-educativo juvenil, 2008 (Miles de jóvenes)



Notas: D: Desempleado; NN: No estudia y no trabaja; I: Inactivo; E: Estudia.
Elaboración: Chacaltana, Juan: Magnitud y heterogeneidad: políticas de fomento del empleo juvenil y las micro y pequeñas empresas. CEPAL. 2009.
Fuente: INEI elaborado en base a ENAHO 2008 y proyecciones censales.
Cifras poblacionales son preliminares.

Tanto los y las jóvenes de áreas urbanas y rurales enfrentan problemas de inserción adecuada en el mercado laboral, sin embargo, la naturaleza de los problemas de fondo difieren entre ambas áreas. Así, el desempleo y el fenómeno de los jóvenes que no trabajan y no estudian, son básicamente problemas de las áreas urbanas en cuanto a su magnitud. En las áreas rurales en cambio, el desempleo es muy bajo, en parte porque el trabajo familiar no remunerado en la agricultura es muy elevado. Al mismo tiempo, si bien la agricultura es la actividad central para el empleo en áreas rurales, esta actividad explica cada vez menos ingresos para las familias (menos de la mitad según estudios recientes). Así, lo rural se presenta como un espacio altamente heterogéneo, tanto por las características de los jóvenes que ahí residen como por los espacios geográficos involucrados: no es lo mismo residir en las zonas rurales en la costa que en la sierra o la selva.

5.3. Mercado de trabajo juvenil

En el Perú hay más jóvenes mujeres que jóvenes hombres (51% vs. 49%), diferencia que ocurre principalmente en el ámbito urbano. En el ámbito rural, la proporción es inversa, 52% vs. 48%.

Cuadro 16. Perú: Características generales de la población juvenil, 2008

	Sexo		Ámbito geográfico		Total jóvenes	Adultos 30 a 65
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural		
Sexo						
Hombre			48.1	52.1	49.3	47.6
Mujer			51.9	47.9	50.7	52.4
Estado civil						
Casado	19.5	30.0	22.4	30.5	24.8	74.7
Soltero	80.5	70.0	77.6	69.5	75.2	25.3
Rangos de edad						
15-19	40.4	39.2	36.9	46.8	39.8	
20-24	32.1	31.8	33.8	27.8	32.0	
25-29	27.5	28.9	29.4	25.4	28.2	
Nivel educativo						
Sin nivel/inicial	0.6	1.5	0.5	2.3	1.0	6.9
Primaria	12.8	16.0	6.7	32.5	14.4	31.7
Secundaria	61.6	56.8	60.1	56.9	59.1	34.9
Superior no universitaria	12.7	13.1	15.9	5.9	12.9	12.4
Superior universitaria	12.3	12.6	16.8	2.3	12.5	14.0
NEP	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Total	100.0	100	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INEI - ENAHO continua 2008.

En cuanto al estado civil, 3 de cada 4 jóvenes es soltero, situación inversa a lo que se observa para los adultos de 30 a 65 años. Según sexo, se observa que entre los hombres jóvenes cerca de 81% son solteros, mientras que entre las mujeres este porcentaje es de 70%. Según ámbito geográfico, el porcentaje de solteros es menor en las áreas rurales que en las urbanas, aunque las diferencias son menos marcadas que en el caso de la comparación según sexo.

Según la edad, el 40% de los jóvenes se encuentra entre los 15 y 19 años de edad, 32% pertenecen al grupo de 20 y 24 años de edad y 28% tiene entre 25 y 29 años de edad. Según ámbito geográfico, la concentración de la población juvenil rural en el grupo de 15 a 19 es casi de10 puntos porcentuales, más elevada que en caso de sus pares urbanos, mientras que en el grupo de 25 a 29 la concentración es de 5 puntos porcentuales menor que en áreas urbanas. Esto se debería a que precisamente después de los 20 años empieza el proceso migratorio del campo a la ciudad por razones relacionas a la búsqueda de empleo y de oferta educativa secundaria y postsecundaria que es escasa o inexistente en muchas áreas rurales del país[23] .

Respecto al nivel educativo, cerca de 60% de la población juvenil cuenta con estudios de secundaria, mientras que poco más de 25% cuenta con educación postsecundaria (no universitaria o universitaria) y solo 15% cuenta con estudios de primaria o menos. Por el contrario, en el caso de la población de 30 a 65 años, cerca de 7% no cuentan con educación o solo alcanzaron el nivel de inicial, 32% alcanzaron la primaria, 35% la secundaria y 26% algún estudio post secundario. La comparación de cifras entre estos dos grupos etéreos

[23] Jaramillo, Miguel; Ñopo, Hugo; y Díaz, Juan José. La investigación sobre el mercado laboral peruano: instituciones, capacitación y grupos desfavorecidos. En "Investigación, políticas y desarrollo en el Perú". GRADE. 2007

refleja la expansión de la cobertura del sistema educativo de las últimas tres décadas. Sin embargo, a pesar del incremento en la cantidad de educación, persiste un problema generalizado en la calidad de la formación y en el caso particular de la formación orientada al trabajo, un problema adicional de pertinencia[24] .

Según sexo, existe una mayor concentración de hombres jóvenes en los grupos con educación secundaria y superior en comparación a las mujeres, aunque se debe considerar que en las últimas tres décadas se ha incrementado el acceso de las mujeres a la educación. Como es de esperar, aun se observan diferencias marcadas en el acceso a la educación entre áreas urbanas y rurales. Así, en el caso de los jóvenes urbanos, solo el 7% cuenta con educación primaria, mientras que ese porcentaje se incrementa hasta el 33% en las áreas rurales. En el caso de la educación superior, en las áreas urbanas cerca de 33% de los jóvenes cuentan con estudios de educación superior, en áreas rurales ese porcentaje se reduce a 8%. Esto sin duda está relacionado con que la oferta de educación post secundaria es muy escasa en zonas rurales, lo cual limita las posibilidades de acceso – y cuando existe es débil, desincentivando la formación[25] .

5.3.1. La inserción laboral de los jóvenes

La tasa de participación laboral entre los jóvenes es de 63% mientras que para la población adulta de 30 a 65 años es 84%. La tasa de participación de los hombres jóvenes es mayor que las de las mujeres, mientras que la tasa de participación juvenil en áreas rurales es mayor que en áreas urbanas. Como se mencionó previamente, la participación laboral de los jóvenes tiene como correlato una inserción laboral precaria, 4 de cada 5 jóvenes están sin seguridad social, seguro de salud o contratos formales. Esto es particularmente relevante debido a que las primeras experiencias laborales determinan la trayectoria laboral futura de las personas. La evidencia muestra que malas experiencias iniciales inciden en trayectorias laborales de escaso desarrollo personal y profesional.

Entre el 2004 y el 2008, la tasa de desempleo juvenil se redujo en 0.3 puntos porcentuales (5.7% en el 2004 frente a 5.4% en el 2008). La tasa de desempleo juvenil es más alta en mujeres que entre los hombres, mientras que el desempleo juvenil en áreas rurales es 5 veces menor que el desempleo urbano. En comparación con el desempleo total se observa que de cada 3 desempleados, 2 son jóvenes y 1 es adulto.

Una primera característica de la inserción laboral de los jóvenes a nivel nacional es que se concentran en empleos dependientes en el sector privado (46%) y en la microempresa (24%). Por el contrario, la población entre 30 y 65 años se dedica en un 25% al empleo dependiente, 43% al trabajo independiente y 7% declara ser patrón.

Según sexo se observa que las mujeres se concentran en el trabajo familiar no remunerado, en el trabajo independiente y como trabajadoras del hogar, categorías que representan el 58% de las mujeres jóvenes ocupadas. En el caso de los hombres jóvenes ocupados, estos se concentran en el trabajo dependiente en el sector privado (55%) y en el trabajo independiente (20%).

Es interesante notar que la reducción de los TFNR jóvenes ha sido mayor en las zonas rurales que en las urbanas. Así en el 2004, la forma de inserción laboral de los jóvenes presentaba mayor densidad en esta modalidad de empleo que, de manera específica, representaba el 50% de la población ocupada juvenil en áreas rurales, mientras que en zonas urbanas ascendía a 14.4%. Para el 2008, la reducción se produjo tanto en el ámbito urbano y rural: para las zonas urbanas, el porcentaje de jóvenes ocupados empleados en dicha modalidad alcanzó casi 10 puntos porcentuales; mientras que en las zonas rurales se redujo cerca de 42%, es decir, alrededor de 8 puntos porcentuales menos que en el 2004.

De manera estructural, el trabajo en empresas privadas (sobre todo micro y pequeñas empresas) es el principal mecanismo de inserción (55%) en el ámbito urbano. En áreas rurales, aún cuando el trabajo familiar no remunerado sigue siendo el principal mecanismo de inserción, la relevancia del empleo privado ha cobrado mayor importancia, pasando de 23% en el 2004 a 28% en el 2008.

[24] Chacaltana, Juan. Políticas de empleo para jóvenes. CEPAL-GTZ. 2006.
[25] MTPE-MINEDU. Lineamientos nacionales de política de la formación profesional en el Perú. 2007.

Cuadro 17. Perú: Participación, desempleo y estructura del mercado laboral, 2008

	Sexo		Ámbito geográfico		Total jóvenes
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural	
Tasa de participación	70.5	55.1	58.6	72.3	62.7
Tasa de desempleo	5.2	5.5	7.0	1.5	5.4
Estructura de la ocupación (Ocupados=100)					
Sector Público	4.0	4.1	4.3	3.6	4.1
Empresas privadas	54.2	34.7	54.9	27.6	45.5
Micro	29.4	17.8	26.5	19.8	24.2
Pequeña	11.5	8.0	12.5	5.0	9.9
Mediana y grande	13.3	8.9	15.9	2.8	11.4
Patrones o empleadores	2.7	1.3	2.1	2.0	2.1
Trabajador independiente	20.2	20.3	19.8	21.1	20.2
TFNR	16.3	26.4	9.8	41.6	20.8
Trabajadores del hogar	2.6	13.2	9.1	4.1	7.3

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

5.3.2. Protección social, condiciones del trabajo y calidad del empleo

La población juvenil ocupada goza de menor protección social que el grupo de 30 a 65 años. Entre los adultos, 29% cuenta con seguro de salud y 30% está afiliado al sistema de pensiones, entre los jóvenes estos porcentajes de acceso a protección social son la mitad: solo 15.4% cuenta con seguro de salud y 15% con afiliación al sistema de pensiones.

Según sexo, el acceso a la protección social es similar en ambos sexos, mientras que en pensiones existe una diferencia a favor de los hombres. Sin embargo, se observan grandes diferencias entre jóvenes de áreas urbanas y rurales. Por ejemplo, en las zonas urbanas, uno de cada cinco jóvenes (21%) tiene protección social, porcentaje que se reduce al 3.6% en el caso de los jóvenes rurales.

En cuanto a las modalidades de contratación, solo 1.6% de los jóvenes cuenta con un contrato de plazo indeterminado, mientras que entre los adultos este porcentaje es de 10.2%. De otro lado, 58% de los jóvenes no cuenta con un contrato, lo que se reduce a 27% entre los adultos.

En las zonas urbanas, solo el 26.9% de los jóvenes tiene contrato (la mayor parte de modalidad temporal), porcentaje que se reduce al 6.3% en el caso de los rurales.

En cuanto a los niveles de ingreso, los jóvenes ganan en promedio S/. 654 mensuales, un ingreso promedio superior a la remuneración mínima vital. Sin embargo, si se considera la mediana de ingresos se evidencia que la mitad de los jóvenes ocupados y con alguna remuneración perciben un ingreso mensual menor a la remuneración mínima (S/. 498), esto implica que más de la mitad de los jóvenes percibe un ingreso inferior a la remuneración mínima.

Los hombres jóvenes ganan en promedio 20% más por mes que las mujeres, mientras que los jóvenes urbanos ganan el doble que los jóvenes rurales, lo que se explica por el tipo de economía y segmento laboral en el que se ubican. Como se ha mencionado previamente, muchos jóvenes rurales se insertan como trabajadores familiares no remunerados lo cual reduce notablemente los ingresos medios.

Cuadro 18. Perú: Protección social, modalidad contractual e ingresos, 2008

	Sexo		Ámbito Geográfico		Total Jóvenes	Adultos 30 a 65
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural		
Protección social						
Con seguro de salud	15.7	15.1	22.1	3.0	15.4	28.6
ESSALUD	13.2	13.0	18.7	2.7	13.1	25.2
Seguro Privado	1.8	1.9	2.8	0.1	1.8	2.5
EPS	0.5	0.5	0.7	0.0	0.5	0.7
Seguro FFAA/FFPP	0.9	0.6	1.1	0.2	0.8	2.1
Afiliado a sistema de pensiones	17.4	12.0	21.0	3.6	15.0	30.4
Modalidad contractual						
Con contrato	21.1	18.0	26.9	6.3	19.7	22.0
Plazo indeterminado	1.6	1.5	2.3	0.1	1.6	10.2
Temporal	19.5	16.5	24.5	6.2	18.2	11.8
Sin contrato	55.4	60.1	50.6	70.5	57.5	27.0
NEP	23.5	21.9	22.6	23.3	22.8	51.0
Promedio de ingresos de la PEA ocupada (Nuevos Soles) 2/						
Media	704	584	753	365	654	
Mediana	548	415	575	271	498	

1/ No es posible calcular quién paga las cuotas al seguro de salud
2/ Excluye a los trabajadores familiares no remunerados.
Fuente: INEI – ENAHO continua 2008.

Una manera de determinar la calidad de los empleos a los que acceden los jóvenes es a través del indicador de subempleo y de empleo adecuado. Si se descompone la PEA juvenil entre los desempleados y los ocupados según el tipo de inserción se encuentra que 49% de los jóvenes se encuentran subempleados (11% por horas y 38% por ingresos), mientras que 43% se insertan en empleos cuyos ingresos permiten cubrir el valor de una canasta básica de alimentos, el 8% restante se encuentra desempleado. El subempleo afecta en mayor proporción a las mujeres jóvenes (52% frente a 47% en el caso de los hombres) y a los y las jóvenes de áreas rurales (58% frente a 45% en el caso de los y las jóvenes urbanos).

Cuadro 19. Perú: Desempleo, subempleo y empleo adecuado, 2008

	Sexo		Ámbito geográfico		Total jóvenes
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural	
PEA	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
Desempleo	6,9	9,0	10,7	2,0	7,9
Subempleo	47,0	51,7	44,6	58,4	49,1
Subempleo por horas	9,5	12,1	10,1	12,0	10,7
Subempleo por ingresos	37,5	39,5	34,5	46,4	38,4
Empleo adecuado	46,1	39,3	44,7	39,5	43,0

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

5.3.3. Distribución del empleo según sector de actividad

De manera estructural, la distribución de la PEA ocupada juvenil para el año 2004 se concentraba en el sector extractivo (agricultura, ganadería, pesca y minería), llegando al 34.6% de este segmento poblacional. Para el año 2008, este porcentaje se vio reducido hasta casi 29,1% de la PEA ocupada juvenil, esto es, exactamente 5.5 puntos porcentuales menos (ver cuadro 20).

Cuadro 20. Perú: Distribución PEA ocupada juvenil por sector de actividad, 2004

	Sexo		Ámbito Geográfico		Ttoal jóvenes
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural	
PEA ocupada	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
Sector de Actividad					
Extractivas (Agric., ganad., pesca y minería)	39,0	29,0	10,0	77,6	34,6
Industria manufacturera	12,2	8,5	13,8	5,0	10,6
Construcción	6,0	0,1	4,7	1,2	3,4
Comercio	12,4	23,5	23,3	6,7	17,3
Servicios no personales	22,4	14,4	26,9	4,9	18,9
Servicios personales	7,5	11,0	12,7	2,6	9,0
Hogar	0,5	13,6	8,7	2,0	6,3

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Cuadro 21. Perú: Distribución PEA ocupada juvenil por sector de actividad, 2008

	Sexo		Ámbito geográfico		Total jóvenes
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural	
PEA ocupada	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
Sector de Actividad					
Extractivas (Agric., ganad., pesca y minería)	33,7	23,3	7,5	69,7	29,1
Industria manufacturera	13,8	11,0	16,2	5,7	12,6
Construcción	7,6	0,4	5,4	2,6	4,4
Comercio	11,4	24,7	22,7	7,2	17,4
Servicios no personales	26,4	17,8	29,9	8,8	22,6
Servicios personales	6,6	12,2	12,1	3,4	9,1
Hogar	0,4	10,5	6,2	2,6	4,9

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Analizando la estructura del empleo sectorial de los y las jóvenes, puede observarse que el aumento más importante del empleo juvenil entre el 2004 y el 2008 se dio en el sector de servicios no personales, seguido por el sector manufactura, alcanzando un 12.6% de los y las jóvenes ocupados, en comparación de 10.6% para el año 2004.

Con respecto a la desagregación según sexo, la mayor concentración del empleo entre los jóvenes se da en el sector extractivo con más de un tercio de la población juvenil masculina ocupada, mientras que para las mujeres, mayor relevancia cobra el sector comercio (24.7%). Este último dato es importante de tener en

consideración debido al cambio que representa con respecto al año 2004, período en el cual el sector extractivo seguía siendo el predominante en la concentración del empleo juvenil para ambos sexos (29% para las mujeres).

El ámbito geográfico no presenta mayores cambios. Es evidente que en las zonas rurales predomine la concentración del empleo juvenil en actividades extractivas (actividades agrícolas y ganaderas principalmente) donde se emplea casi el 70% de la mano de obra juvenil, mientras que para el ámbito urbano, la mayor proporción de los y las jóvenes ocupados recae sobre el sector de servicios no personales, con alrededor del 30% de los y las jóvenes ocupados.

5.4. Relación educación- empleo

Aún cuando no es posible inferir cambios estructurales en la distribución de la PEA juvenil, teniendo como período de referencia el año 2004, es evidente el aumento del nivel educativo alcanzado entre los y las jóvenes de la PEA. Entre el 2004 y el 2008 es posible observar avances en la educación como consecuencia de una expansión paulatina del nivel educativo. En ambos años, el nivel educativo alcanzado con mayor concentración sigue siendo la secundaria completa, pero es posible distinguir un mayor porcentaje de jóvenes dentro del nivel de educación superior. Del mismo modo, se observa una variación de 1.5% en la educación superior completa (universitaria y no universitaria) con respecto al año 2004.

En el 2008, tanto hombres como mujeres se concentraron en el nivel educativo de secundaria completa con 34% y 31%, respectivamente. El contraste presenta mayor notoriedad cuando se compara con respecto al ámbito geográfico. En zonas urbanas, la mayor proporción de la PEA juvenil se encuentra en la categoría de secundaria completa (37%) mientras que en zonas rurales, la categoría educativa con mayor concentración del mismo segmento poblacional es la secundaria incompleta (30%).

Cuadro 22. Perú: Distribución PEA juvenil por nivel educativo, 2004

	Sexo		Ámbito geográfico		Total jóvenes
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural	
PEA	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
Nivel Educativo					
Sin nivel	0,6	2,0	0,4	3,0	1,2
Primaria incompleta	7,3	11,4	3,5	20,1	9,1
Primaria completa	10,0	11,1	4,9	21,4	10,5
Secundaria incompleta	27,6	21,8	22,1	30,8	25,0
Secundaria completa	32,7	29,7	38,1	18,2	31,4
Superior no universitaria incompleta	6,1	5,9	7,9	2,3	6,0
Superior no universitaria completa	7,0	8,1	9,9	2,6	7,5
Superior universitaria incompleta	5,0	5,2	7,2	1,0	5,1
Superior universitaria completa	3,6	4,8	6,0	0,6	4,1

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2004
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

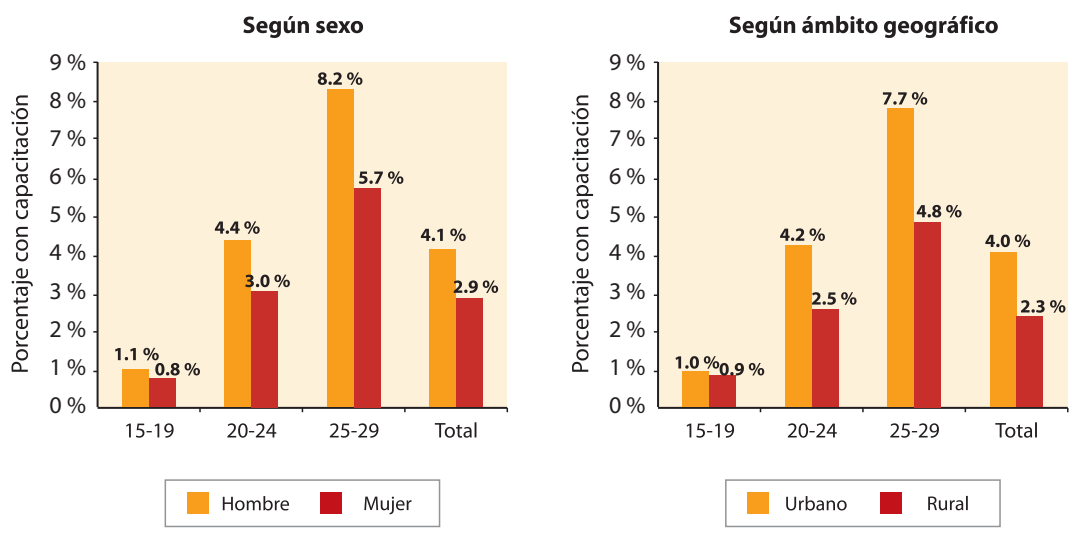
Cuadro 23. Perú: Distribución PEA juvenil por Nivel Educativo, 2008

	Sexo		Ámbito geográfico		Total jóvenes
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural	
PEA	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
Nivel Educativo					
Sin nivel	0,36	1,43	0,20	2,18	0,84
Primaria incompleta	6,42	9,08	3,29	16,59	7,62
Primaria completa	8,54	8,93	3,72	19,09	8,72
Secundaria incompleta	24,96	20,69	19,85	29,64	23,03
Secundaria completa	34,19	30,85	36,75	24,26	32,68
Superior no universitaria incompleta	6,85	6,95	8,66	3,23	6,89
Superior no universitaria completa	7,84	8,55	10,59	3,13	8,16
Superior universitaria incompleta	6,74	7,60	9,96	1,25	7,13
Superior universitaria completa	4,10	5,91	6,98	0,63	4,92

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008
Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Son muy pocos los jóvenes que acceden a formación en competencias laborales. Según la ENAHO 2008, solo 3.5% de ellos obtuvieron capacitación para el trabajo. Según sexo, 2.9% de las mujeres lograron capacitación, mientras que entre los hombres, el porcentaje asciendió a 4%. Según ámbito geográfico, alrededor del 2% de los jóvenes rurales se han capacitado, en el caso de los urbanos este porcentaje alcanzó al 4% .

Gráfico 20. Perú: Porcentaje de jóvenes capacitados, 2008



Fuente: INEI - ENAHO continua 2008.

En el caso rural, se tiene el problema de la falta de acceso a entidades de formación como una limitación central, especialmente por el tema de las distancias y la compleja geografía del Perú. Otro problema especifico, es que aún si hubiera disponibilidad de entidades de formación, las que se ubican en dichas zonas usualmente tienden a tener los menores niveles de calidad[26] .

[26] MTPE-MINEDU. Idem.

En el caso de los jóvenes que se han capacitado en las zonas urbanas, el principal proveedor de capacitación es el centro de trabajo. En el caso rural, predominan otros proveedores como las iglesias, ONGs, entre otros. La intervención del Estado se incrementa en el ámbito rural.

Cuadro 24. Perú: Proveedor de la capacitación, 2008

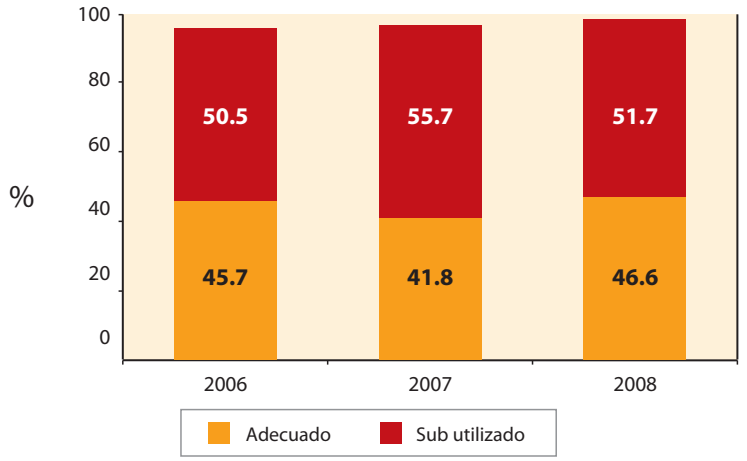
	Sexo		Ámbito geográfico		Total jóvenes
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural	
Gobierno central	4.2	4.2	2.7	10.1	4.2
Gobierno regional	2.6	3.6	1.9	7.4	3.0
Gobierno municipal	3.3	7.0	4.0	8.4	4.9
Iglesia / ONG	7.7	12.8	3.3	35.4	9.8
Empresa / centro de trabajo	78.4	67.8	83.6	36.4	74.0
Otra	3.3	3.3	3.6	2.3	3.3
No sabe	0.5	1.3	1.0	0.0	0.8

Fuente: INEI - ENAHO continua 2008.

Las calificaciones recibidas no se adecuan a los requerimientos de las ocupaciones en que se desempeñan los más educados.[27] En el caso de los jóvenes en Lima Metropolitana, se registra una disminución en dicha adecuación de 45.7% en 2006 a 30.5% en el 2007. En consecuencia, la sub-utilización de las calificaciones de los y las jóvenes subió de 54.3% a 69.5% en el mismo período.

La menor adecuación se da en la educación superior no universitaria completa y en la educación superior universitaria completa, cuyo índice de adecuación tiende a descender desde 1997. El MTPE, respecto a la educación técnica para el 2008, constató una adecuación y sub-utilización de las calificaciones de 46.6% y 51.7% respectivamente. [28]

Gráfico 21. Lima Metropolitana: PEA ocupada juvenil según adecuación ocupacional, 2005-2007



Se considera al nivel de educación técnica y/o universitaria completa de jóvenes de 15 a 29 años de edad.
Fuente: MTPE – Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2006 - 2008.
Elaboración: MTPE-PEEL.

[27] Considera los niveles educativos superior no universitario y universitario completos. El indicador de adecuación ocupacional mide el grado de ajuste entre la educación formal y la ocupación ejercida. En caso de que esto no ocurriese estaríamos frente a un desajuste que puede tener dos manifestaciones: i) sobre-utilización, cuando la ocupación ejercida requiere una calificación superior a la obtenida; y ii) sub-utilización, cuando la ocupación desempeñada requiere un nivel de calificación menor al adquirido.

[28] El MTPE estimó en 2006 un indicador de adecuación ocupacional que muestra un alto grado de sub-utilización de la mano de obra, tanto universitaria como técnica, que supera el 46% en promedio para los profesionales y 55% en el caso de técnicos. Se ha identificado a los grupos profesionales con mayores problemas de sub-utilización, destacando los profesionales de derecho y ciencias económicas, siendo estas especialidades las que presentan la mayor población estudiantil. Véase MTPE. Diagnóstico del empleo en el Perú. Versión preliminar. Lima: MTPE, 2006.

Se considera al nivel de educación técnica y/o universitaria completa de jóvenes de 15 a 29 años de edad.
Fuente: MTPE – Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2006 - 2008.
Elaboración: MTPE-PEEL

5.5. Emprendimiento juvenil y autoempleo productivo

Los jóvenes se insertan en el mercado laboral mayoritariamente a través de empleos dependientes, ello por cuanto para emprender un negocio o un autoempleo productivo se requieren adquirir ciertas competencias básicas y en algunos casos de elevada calificación, ganar experiencia, o acumular algo de capital que permita financiar el emprendimiento. No es de extrañar que mientras entre los adultos 7% son patrones y 43% son trabajadores independientes, entre los jóvenes solo 2% sean patrones y 20% trabajadores independientes.

Diversos estudios y programas de intervención que se han implementado en el país demuestran que existen serias deficiencias en cuanto al dominio de competencias para el emprendimiento, en aspectos como conocer de empresa, el manejo de las cuentas de la empresa de manera separada de las del hogar, o los temas relacionados al inicio del negocio (trámites involucrados, requisitos, etc.)[29] .

Asimismo, hay una escasa oferta de formación para el emprendimiento. En no pocos casos, las propias entidades formadoras, sean IST, Universidades, o CETPROS, que proveen formación orientada al trabajo dependiente, no cuentan con capacidades formadoras en competencias emprendedoras.

[29] Véase, Jaramillo, Miguel. Los emprendimientos juveniles en América Latina ¿Una respuesta ante las dificultades de empleo? En: Tendencias y Debates, 3. Buenos Aires: Red Etis, 2004 (http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001443/144355s.pdf); y, González, Luis. Notas sobre proyectos de emprendimiento juveniles en América latina y el caribe. En Trabajo Decente y Juventud. América Latina. Documentos de Baser Vol. I. Lima: OIT, 2007. También ver, Barreda, Javier. Capacitación, emprendimiento y competitividad. En: Ell Peruano, 16 de septiembre de 2010. Lima

6. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO PARA PERSONAS DE ORIGEN INDÍGENA

La población indígena constituye un grupo en situación de vulnerabilidad, mostrando mayores tasas de pobreza, menor acceso a servicios de educación y salud, y mayores dificultades de acceso al empleo decente entre otros.[30] Sin embargo, una aproximación cuantitativa a la situación de la población indígena en el mercado de trabajo enfrenta la dificultad de conceptualizar propiamente lo "indígena". Para efecto de establecer la magnitud de la heterogeneidad entre la población indígena y no indígena, se utiliza la lengua materna como criterio para identificar a la población de origen indígena en la encuestas de hogares, ENAHO 2008.

6.1. Características de la PET de origen indígena

La composición según sexo entre la PET de origen indígena y no indígena es similar. Sin embargo, se observa que hay una mayor proporción de mujeres de origen indígena que residen en áreas urbanas con relación al total de la población indígena y a la no indígena.

En cuanto al estado civil, se observa una mayor incidencia de personas casadas o en unión libre entre quienes tienen un origen indígena. Cerca del 66% de quienes tienen origen indígena reportan estar casados mientras que entre los no indígenas este porcentaje asciende a 49%. La incidencia del matrimonio o la unión libre es mayor entre los hombres que entre las mujeres de origen indígena, 70% frente a 62%, respectivamente.

La PET de origen indígena es de mayor edad que la no indígena. Así, mientras 71% de la población de origen indígena se concentra en edades de 30 y más años, entre la población no indígena solo 54% se concentra en este grupo etáreo. Por otro lado, la población de origen indígena que reside en áreas urbanas es en promedio de mayor edad que la que reside en áreas rurales, y no hay diferencias muy marcadas entre la distribución de edades entre hombres y mujeres de origen indígena.

En cuanto al acceso a la educación, se confirma que las personas de origen indígena en la PET tienen menos educación que la población no indígena del país. Así, mientras 4% de la población no indígena no tiene educación o solo cuenta con el nivel inicial y 23% solo tiene primaria; 19% la población indígena no tiene educación o tiene solo inicial y 45% solo tiene educación primaria.

Por otro lado, mientras 27% de la población no indígena cuenta con educación superior, solo un 7% de la población indígena accede a este nivel educativo. La situación de desventaja en el acceso a la educación es aún más dramática para las mujeres de origen indígena y para las personas de origen indígena que residen en áreas rurales.

[30] Véase, por empleo, Trivelli (2005) "Los hogares indígenas y la pobreza en el Perú: Una mirada a partir de la información cuantitativa," Documento de Trabajo 141, IEP; Valdivia, Benavides y Torero (2007), "Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescentiente," En: Investigación, políticas y desarrollo en el Perú, GRADE; Benavides y Valdivia (2004) "Metas del Milenio y la brecha étnica en el Perú," GRADE.

Cuadro 25. Perú: Características generales de la PET de origen indígena, 2008

	Sexo		Ámbito geográfico		Total	No indígena
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural	origen indígena	
Sexo						
Hombre			45.7	48.5	47.4	48.5
Mujer			54.3	51.5	52.6	51.5
Estado civil						
Casado	70.1	61.7	67.4	64.5	65.6	49.4
Soltero	29.9	38.4	32.6	35.5	34.4	50.6
Rangos de edad						
15-19	14.2	11.1	6.1	16.6	12.6	20.6
20-24	7.9	8.2	7.3	8.5	8.0	13.7
25-29	8.2	8.7	7.8	8.8	8.4	11.8
30 a más	69.8	72.1	78.8	66.1	71.0	53.9
Nivel educativo						
Sin nivel/inicial	6.2	30.2	13.9	22.0	18.8	3.9
Primaria	45.0	44.3	38.5	48.5	44.6	22.6
Secundaria	38.1	21.2	34.1	26.1	29.2	46.0
Superior no universitaria	5.6	3.1	7.4	2.3	4.3	13.1
Superior universitaria	5.1	1.3	6.1	1.1	3.1	14.5
NEP	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**

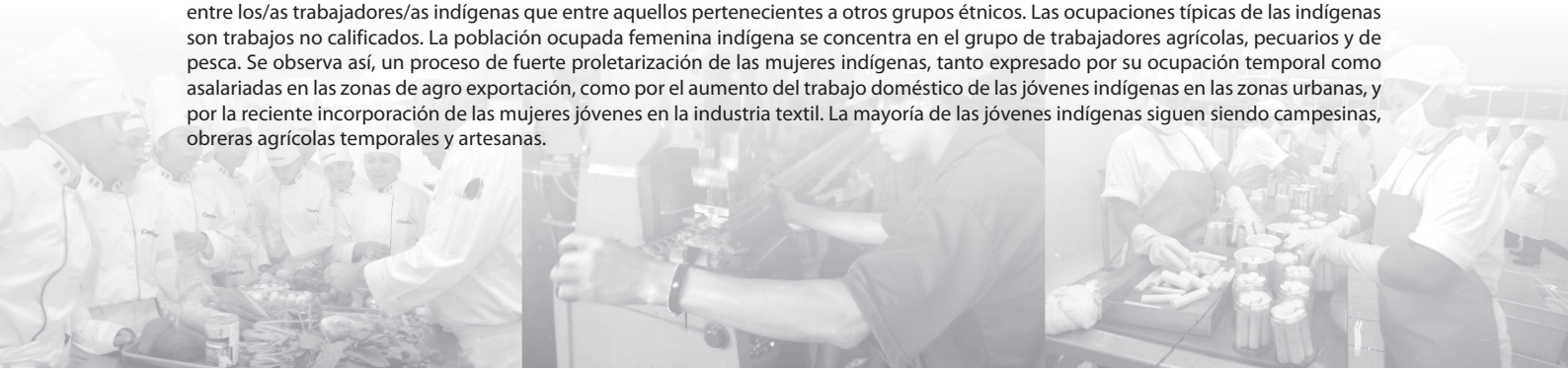
Nota: se considera como origen indígena a la lengua materna Quechua, Aymara u otra lengua nativa.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008.

6.2. Inserción laboral

Según la información disponible de la ENAHO 2008, la población de origen indígena presenta una tasa de participación laboral de 10 puntos porcentuales mayor que la no indígena y una tasa de desempleo de 3.7 puntos porcentuales menor. Los hombres tienen una mayor tasa de participación y menor tasa de desempleo que las mujeres; mientras que los residentes de áreas urbanas tienen menor tasa de participación y mayor tasa de desempleo que los residentes de áreas rurales.

Mientras que entre la población no indígena el 25% de los ocupados se concentran en la micro y pequeña empresa y 34% en el autoempleo; entre la población de origen indígena la concentración en la MYPE es de 13% y en el autoempleo 47%. En adición, la proporción de la PEA ocupada indígena en el trabajo familiar no remunerado es el doble que en la PEA no indígena, siendo la incidencia del trabajo familiar no remunerado particularmente elevada entre las mujeres, concentrando cerca del 40% de las mujeres ocupadas y, entre los residentes de áreas rurales, concentrando al 33% de los ocupados rurales de origen indígena[31] .

[31] Según la OIT, el trabajo independiente – que incluye el trabajo doméstico y a los trabajadores familiares auxiliares – es más frecuente entre los/as trabajadores/as indígenas que entre aquellos pertenecientes a otros grupos étnicos. Las ocupaciones típicas de las indígenas son trabajos no calificados. La población ocupada femenina indígena se concentra en el grupo de trabajadores agrícolas, pecuarios y de pesca. Se observa así, un proceso de fuerte proletarización de las mujeres indígenas, tanto expresado por su ocupación temporal como asalariadas en las zonas de agro exportación, como por el aumento del trabajo doméstico de las jóvenes indígenas en las zonas urbanas, y por la reciente incorporación de las mujeres jóvenes en la industria textil. La mayoría de las jóvenes indígenas siguen siendo campesinas, obreras agrícolas temporales y artesanas.



Cuadro 26. Perú: Participación, desempleo y estructura del mercado laboral, 2008

	Sexo		Ámbito geográfico		Total origen indígena	No indígena
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural		
Tasa de participación	88.5	75.4	75.1	85.8	81.6	71.4
Tasa de desempleo	1.2	1.6	2.9	0.5	1.4	5.1
Estructura de la ocupación (Ocupados=100)						
Sector Público	7.4	2.4	8.6	3.0	5.0	9.1
Empresas privadas	22.2	9.3	25.2	10.9	15.9	35.6
Micro	14.0	7.3	15.2	8.3	10.7	17.7
Pequeña	3.6	1.3	4.3	1.5	2.5	7.6
Mediana y grande	4.5	0.7	5.7	1.1	2.7	10.0
No especificado	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.4
Patrones o empleadores	7.0	2.9	7.0	3.9	5.0	5.8
Trabajador independiente	53.3	40.6	45.7	48.0	47.2	33.7
TFNR	9.6	39.5	7.6	33.0	24.1	12.1
Trabajadores del hogar	0.5	5.3	5.9	1.2	2.8	3.8

Nota: se considera como origen indígena a la lengua materna Quechua, Aymara u otra lengua nativa.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008.

6.3. Protección social, condiciones del trabajo y calidad del empleo

El acceso a la protección social es menor para la PEA ocupada de origen indígena que para la no indígena. Solo 11% de los ocupados indígenas tienen acceso a seguro de salud frente a 27.7% para los ocupados no indígenas, mientras que 12% de la población de orígen indígena cuentan con afiliación a algún sistema de pensiones frente a 28.4% entre los no indígenas.

Mientras entre los hombres 13% accede a un seguro de salud y 20% a un sistema de pensiones, entre las mujeres solo 9% cuenta con seguro de salud y 4% está afiliada a un sistema de pensiones. En el caso de las diferencias por área de residencia, mientras 23% de los ocupados residentes de áreas urbanas cuentan con seguro de salud y 25% con afiliación a pensiones, solo 4% de los ocupados rurales cuentan con seguro de salud y 5% con acceso a pensiones.

Cuadro 27. Perú: Protección social, modalidad contractual e ingresos, 2008

	Sexo		Ámbito geográfico		Total origen indígena	No indígena
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural		
Protección social						
Con seguro de salud	12.9	8.6	23.2	4.1	10.8	27.7
ESSALUD	12.0	8.0	21.2	4.0	10.1	24.1
Seguro Privado	0.2	0.2	0.5	0.1	0.2	2.8
EPS	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
Seguro FFAA/FFPP	0.8	0.5	1.7	0.0	0.6	1.8
Afiliado a sistema de pensiones	20.1	4.0	25.0	5.3	12.3	28.4
Modalidad contractual						
Con contrato	12.4	3.2	14.7	4.2	7.9	23.3
Plazo indeterminado	4.5	0.8	6.1	0.8	2.7	8.0
Temporal	7.9	2.4	8.6	3.4	5.2	15.3
Sin contrato	26.8	53.3	31.9	43.9	39.6	36.5
NEP	60.8	43.6	53.4	51.9	52.4	40.2
Promedio de ingresos de la PEA ocupada (Nuevos Soles) 2/						
Media	607	358	707	364	511	854
Mediana	436	224	534	246	352	571

Nota: se considera como origen indígena a la lengua materna Quechua, Aymara u otra lengua nativa.
1/ No es posible calcular quién paga las cuotas al seguro de salud.
2/ Excluye a los trabajadores familiares no remunerados.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008.

En cuanto a la modalidad contractual, también se observa desventajas en la inserción laboral para los trabajadores de origen indígena. Mientras entre los ocupados no indígenas 23% cuenta con un contrato de trabajo, entre los ocupados indígenas este porcentaje es de solo 8%. Se observa además que la incidencia de los contratos temporales entre los ocupados de origen indígena es más del doble que el de los contratos a plazo indeterminado.

Situación similar de desventaja se observa en los ingresos por trabajo. Los ocupados de origen indígena perciben en promedio ingresos 1.7 veces menores que sus pares de origen no indígena. Nuevamente, las mujeres y residentes rurales presentan mayores desventajas.

Considerando el criterio de empleo adecuado y subempleo, la tasa de subempleo es 11 puntos porcentuales más elevada para quienes tienen origen indígena, mientras que la tasa de empleo adecuado es 10 puntos porcentuales menor.

Cuadro 28. Perú: Desempleo, subempleo y empleo adecuado, 2008

	Sexo		Ámbito geográfico		Total origen indígena	No indígena
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural		
PEA	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
Desempleo	**2.8**	**4.3**	**6.5**	**0.8**	**3.5**	**4.4**
Subempleo	**47.6**	**63.6**	**38.7**	**69.3**	**55.0**	**44.0**
Subempleo por horas	7.3	8.7	8.6	7.4	7.9	9.0
Subempleo por ingresos	40.3	55.0	30.1	61.9	47.1	35.1
Empleo adecuado	**49.1**	**31.1**	**53.9**	**29.3**	**40.7**	**50.9**

Nota: se considera como origen indígena a la lengua materna Quechua, Aymara u otra lengua nativa.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008.

6.4. Distribución del empleo según sector de actividad

El 58% de los ocupados de origen indígena trabajan en actividades extractivas, principalmente en la agricultura, le siguen en orden de importancia los servicios (14.7%) y la construcción (13.9%). Por el contrario, entre los ocupados no indígenas, la mayor concentración se observa en los servicios con 35%, en las actividades extractivas (26%) y en el comercio (19%).

Según sexo, se observa una mayor concentración de mujeres en el comercio y en el trabajo doméstico, mientras que los hombres se concentran más en los servicios y en la construcción. En cuanto al área de residencia, las actividades extractivas concentran al 81% de los ocupados rurales, mientras que en áreas urbanas los servicios y el comercio concentran a cerca del 60% de los ocupados.

Cuadro 29. Perú: Distribución de la PEA ocupada de origen indígena por sector de actividad, 2008

	Sexo		Ámbito geográfico		Total origen indígena	No indígena
	Hombre	Mujer	Urbano	Rural		
PEA	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
Sector de Actividad						
Extractivas (agricultura, ganadería, caza, pesca y minería)	59.9	56.9	16.2	81.4	58.4	26.0
Industria manufacturera	7.2	6.8	13.4	3.6	7.0	11.8
Construcción	6.7	0.1	6.7	6.1	13.9	4.3
Comercio	8.3	20.0	28.4	1.3	3.2	19.0
Servicios	17.7	11.5	30.0	6.4	14.7	35.4
Hogar	0.2	4.7	5.4	0.7	2.4	3.4

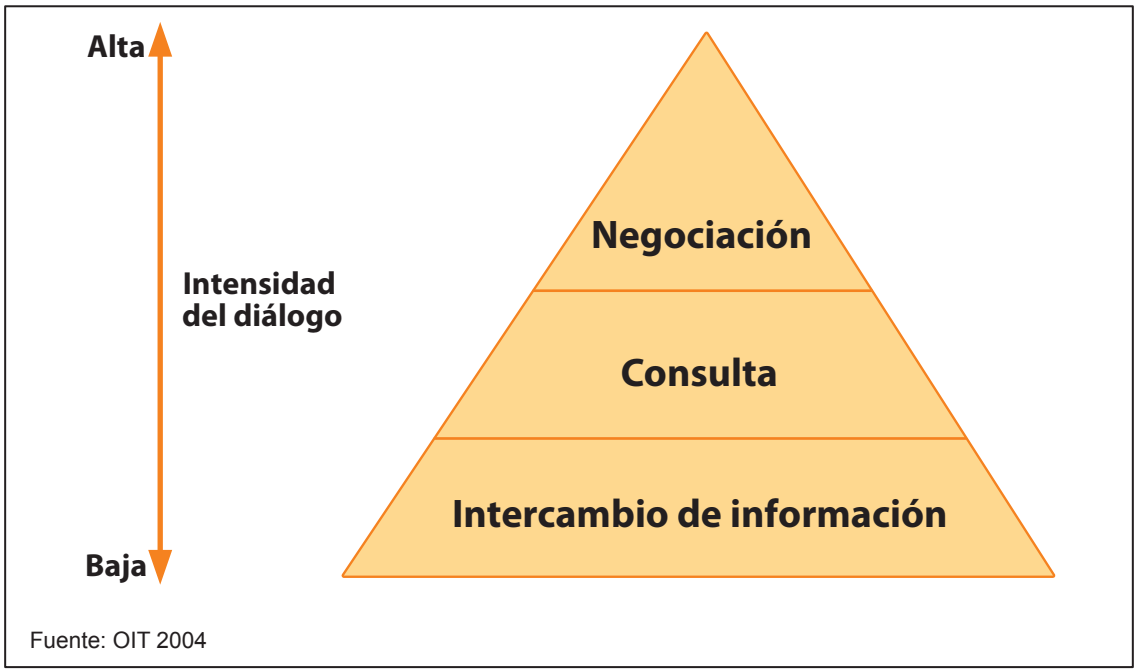
Nota: se considera como origen indígena a la lengua materna Quechua, Aymara u otra lengua nativa.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, continua 2008.

7. DIÁLOGO SOCIAL[32]

En los últimos años, los países de América Latina han venido afrontando cambios de índole político y económico en el marco de procesos de consolidación democrática. Estos cambios plantean constantes desafíos a los actores sociales y los gobiernos, y proporcionan un ambiente propicio para la búsqueda de espacios de participación y diálogo social. Por ello, es importante el fortalecimiento de mecanismos institucionales para el diálogo y la colaboración entre los interlocutores sociales y los gobiernos para lograr soluciones apropiadas a los retos a los que se enfrentan el mundo del trabajo y de la economía, en el marco de los procesos de consolidación democrática, integración regional y globalización.

El diálogo social voluntario comprende las negociaciones y consultas e incluso el mero intercambio de información entre representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores sobre materias de interés común relativas a las políticas económicas y sociales, según señala la OIT. Puede adoptar la forma de un proceso tripartito o consistir en relaciones de carácter bipartito entre los trabajadores y empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. El diálogo social a nivel nacional consiste en su forma más básica en el intercambio de información, seguido por la consulta y en su mayor grado de intensidad, la negociación.

Gráfico 22. El triángulo del diálogo social



Fuente: OIT 2004

Para que el diálogo social nacional sea viable a mediano y largo plazo, se sugiere poner en marcha un ciclo de diálogo social. Este consiste en un proceso de consultas y rondas de debates sistemáticos que conducen a acuerdos y posturas comunes, que se ponen en marcha con el seguimiento y evaluación necesarios para retroalimentar la siguiente ronda de debate y negociación. El diálogo social eficaz es una herramienta única de desarrollo social y cohesión social porque permite conferir legitimidad a las decisiones adoptadas como resultado de este proceso.

[32] Tomado de MTPE. Diagnóstico del Empleo en el Perú. MTPE-CNTPE. 2006.

Fuente: OIT 2004

En el Perú, el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) se crea como espacio formal de diálogo social sobre políticas laborales, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.[33] Está integrado por representantes del gobierno, gremios de trabajadores y de empleadores. Su cometido principal es revisar de común acuerdo las políticas laborales y proponer alternativas. El CNTPE tiene competencia para la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y protección social, en función del desarrollo nacional y regional. Asimismo, participa en la determinación de las remuneraciones mínimas.

El reconocimiento y la importancia del diálogo social como política de Estado se puso de manifiesto en el Foro del Acuerdo Nacional y en la suscripción del "Pacto de Mediano Plazo por la Inversión y el Empleo Digno", comprometiéndose los representantes a concertar esfuerzos para la mejora de la productividad laboral y la competitividad de las empresas, articulando a este propósito la mejora de las condiciones para acceder a un empleo digno.

Los actores sociales involucrados en el CNTPE son los siguientes:

1. Sector Empleador:
   - Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), entidad que cuenta con ocho representantes. Actualmente dichos representantes pertenecen a la Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía, la Asociación de Bancos, la Cámara Peruana de la Construcción, la Sociedad Nacional de Pesquería, la Sociedad de Comercio Exterior, la Asociación de Exportadores, la Asociación de Pequeños y Medianos Industriales y los Conglomerados de Pequeña Empresa en el Perú.
   - Sociedad Nacional de Industrias (SNI).
   - Cámara de Comercio de Lima (CCL).

2. Sector Trabajo:
   - Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).
   - Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

[33] En el marco del proceso de modernización del Estado, en junio de 2009 se promulgó la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Ley Nº 29381 que establece como área programática de acción del Sector Trabajo, "el diálogo social y la concertación laboral" (artículo 4º, literal), disposición concordante con la Constitución Políticas del Perú y el Convenio 144 OIT sobre la Consulta Tripartita, instrumento ratificado por nuestro país.

- Confederación de Trabajadores del Perú (CTP).
- Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

Con el propósito de desarrollar un plan que proponga medidas conjuntas entre el Estado y los actores sociales a fin de prevenir y/o revertir los efectos de la crisis internacional tanto en la economía como en el empleo, el CNTPE ha consensuado las siguientes propuestas presentadas por la Comisión Anticrisis:

1. A favor de la economía:
    - Mayor simplificación administrativa.
    - Mayor participación de las mypes en las compras del estado.
    - Impulsar el acceso al financiamiento a tasas competitivas a través de COFIDE y del Sistema financiero para respaldar las operaciones de factoring de las mypes urbanas y agrícolas.
    - Elevar la contribución de COFIDE al FOGAPI.
    - Potenciar ExportaFácil.
    - Fortalecimiento de las instituciones públicas PROMPERU, SENASA, DIGESA e ITP.
    - Impulsar el desarrollo de oficinas comerciales en el exterior y de un programa agresivo de inteligencia comercial.
    - Impulsar la implementación de planes estratégicos de exportación.
    - Reestructurar el régimen de exportación de servicios (beneficios de exportación de bienes).
    - Impulsar programas sociales focalizados e intensivos en empleo, con enfoque de presupuesto por resultados y con mecanismos de vigilancia y transparencia.
    - Fortalecer el Programa Trabaja Perú.

2. A favor de la productividad.
    - Promover incentivos para la capacitación laboral e innovación tecnológica en la empresa.
    - Impulsar una política concertada para elevar la productividad en el agro.

3. A favor del mercado de trabajo.
    - Programa de reconversión laboral del MTPE. Programas: Fondoempleo – Proyecto de Reconversión, Projoven; y Servicios Nacional de Empleo.
    - Redirección de Fondoempleo.

Asimismo, la Comisión Anticrisis planteó propuestas que no lograron consenso, otras que requieren mayor análisis y una propuesta que actualmente es debate en el pleno, entre las más importantes tenemos:

1. Remuneración mínima (actualmente en debate).
2. Sistema privado de pensiones.
3. Devolución del IGV.
4. Franja salarial.
5. Horas extras.
6. Subsidios a la maternidad e incapacidad.

Finalmente, la CNTPE continúa con su compromiso por brindar apoyo de los distintos niveles de Gobierno para mantener su participación en las Comisiones Técnicas y en el Pleno del Consejo, pues la relación de cooperación es fundamental para el diseño y ejecución armónica de las políticas públicas, en materia laboral. Asimismo, en el marco del Plan de Capacitación Continua y Fortalecimiento de los Actores Sociales, elaborada por la Secretaría Técnica del CNTPE, se espera difundir la metodología y prácticas de gestión de mesas de diálogo laboral, promoviendo la instalación de mesas de diálogo socio laboral, y brindando asistencia a las ya instaladas: Ucayali, Cajamarca, La Libertad, Ancash, Huánuco, Moquegua y Apurímac.

La OIT menciona en su informe Panorama Laboral 2008 para América Latina y El Caribe que el diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobiernos será aún más esencial durante este período de crisis para asegurar la transparencia y participación en la toma de decisiones en condiciones de igualdad.

8. PRINCIPALES PROBLEMAS SEGÚN DIAGNÓSTICO

TEMAS	PRINCIPALES PROBLEMAS
1. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO	Si bien es cierto la PEA ha aumentado, permanece el reto de generar mayor empleo decente.
	Los niveles de protección social a los que accede la PEA ocupada son muy bajos, especialmente en áreas rurales.
	La proporción de trabajadores que cuenta con un contrato laboral es baja.
	La mayor parte de la PEA ocupada se concentra en sectores de productividad baja.
	El 74.4% de la PEA ocupada trabaja en el sector informal.
	Cerca del 52% de la PEA no cuenta con una legislación que la promueva y la proteja.
	La productividad en las microempresas es muy baja en comparación con la productividad en empresas medianas y grandes.
	La negociación colectiva en nuestro país es aún baja e involucra a un mínimo de trabajadores.
2. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO	La tasa de actividad masculina es mayor al de la mujer .
	Existe una alta segregación ocupacional por género.
	La mujer continúa mostrando una mayor tasa de desempleo respecto al hombre.
	Los hogares con jefas de hogar se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.
	La PEA femenina en el Perú se encuentra subempleada por bajos ingresos, esto se debe al tipo de actividad que realizan (actividades informales, eventuales).
	La brecha de ingresos entre hombres y mujeres se va incrementando en el 2006 esto se explica principalmente por factores discriminatorios.
3. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL EN EL PERU	Existen 1.6 millones de jóvenes que no trabajan ni estudian, configurando un grupo de riesgo potencial.
	Los jóvenes de áreas urbanas y rurales enfrentan problemas de inserción adecuada en el mercado de trabajo.
	La PEA juvenil ocupada cuenta con menor protección social que la población adulta.
	La mayor parte de la PEA juvenil ocupada no cuenta contrato de trabajo.
	En las zonas rurales la protección social de los jóvenes es menor a la de las zonas urbanas.
	Los jóvenes cuentan con limitado acceso a la capacitación para el trabajo, especialmente en el ámbito rural.
	Existe escasa oferta de formación y capacitación para el emprendimiento.
4. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO PARA PERSONAS DE ORIGEN INDIGENA	El acceso a la protección social es menor para la PEA ocupada de origen indígena que para la no indígena.
	Las mujeres y residentes rurales de origen indígena muestran menor acceso a la seguridad de salud y pensionaria que sus pares hombres y urbanos.
	Los ocupados de origen indígena tienen desventajas en la inserción laboral.

9. LAS POLÍTICAS NACIONALES DE EMPLEO

9.1. Definición y objetivos

Las Políticas Nacionales de Empleo son criterios y lineamientos de acción del Estado que buscan la generación de empleo decente, y son las siguientes:

1. Promover la inversión, aumento de la productividad, competitividad, infraestructura pública y desarrollo rural, para el crecimiento económico y generación de empleo decente.
2. Promover la inserción laboral productiva, formal y con empleo decente.
3. Promover la formación ocupacional, técnica y profesional, así como la capacitación y reconversión laboral, en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo.
4. Desarrollar e incrementar las capacidades emprendedoras de la población en edad de trabajar e impulsar sus emprendimientos en un marco de inclusión social, competitividad y enfoque de género.
5. Promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo, con enfoque de género.
6. Promover la coordinación intersectorial y territorialmente de las políticas económicas y sociales para la generación de empleo decente en un marco de diálogo social.

Son objetivos generales de las Políticas Nacionales de Empleo promover:

- La generación de empleo decente para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, y la reducción de la informalidad laboral.
- La mejora de la empleabilidad de las trabajadoras y los trabajadores.
- La mejora de las capacidades emprendedoras y la empresarialidad.
- La igualdad de oportunidades con equidad de género en el mercado de trabajo.

9.2. Tipologías de políticas de empleo

Las Políticas Nacionales de Empleo pueden ser de carácter muy variado, dependiendo del tipo de acción o de su alcance. Según el tipo de acción, las políticas se pueden organizar en las siguientes categorías:

1. Políticas activas y pasivas del mercado de trabajo.
2. Políticas sectoriales e intersectoriales.
3. Políticas específicas y políticas transversales.
4. Políticas macro, meso y micro.

Por otro lado, las políticas de empleo se pueden organizar en función de las diferentes instancias de Gobierno que las diseñan e implementan:

1. Gobierno nacional:
   a. Sectores
   b. Otras instituciones (ESSALUD, SIS, ONP, CONCYTEC, etc.)
2. Gobiernos regionales.
3. Gobiernos locales.

9.3. Un esquema articulador: La organización en base a las 6-E

Como se ha señalado, las Políticas Nacionales de Empleo tienen que ser reconocidas como Políticas de Estado, que para su implementación consideran como condición necesaria la existencia de un entorno macroeconómico y jurídico estable, que contribuya al crecimiento económico sostenido y que se sustente en:

1. Políticas macroeconómicas orientadas a conservar los equilibrios fiscal, monetario y externo, promoviendo la confianza del sector privado en el manejo económico del país.
2. Mecanismos de coordinación y complementariedad entre las políticas macroeconómicas, sociales y de empleo.
3. Estabilidad jurídica.
4. Cumplimiento de la ley en todos los niveles, fortaleciendo las capacidades de fiscalización y verificación del Estado.

De esta forma, la articulación y organización de las Políticas Nacionales de Empleo se basa en un esquema de ámbitos de influencia específica de las diversas políticas. Se proponen seis ámbitos relacionados:

1. **ENTORNO.** Ámbito relacionado a las políticas que promueven el crecimiento con generación de empleo decente. Entre estas encontramos las de promoción de la inversión privada, las que promueven el aumento de la productividad y de la competitividad, las que promueven el desarrollo de infraestructura pública, las orientadas al desarrollo rural, así como las de protección social.
2. **EMPLEO.** Ámbito relacionado a la inserción laboral (incluyendo las dinámicas nacional, regional, y local), al funcionamiento del mercado de trabajo, a las condiciones de trabajo, la promoción del empleo decente, y la protección social de las trabajadoras y los trabajadores.
3. **EMPLEABILIDAD.** Ámbito relacionado a la formación técnico-productiva y profesional de la fuerza laboral, capacitación laboral, formación continua, a la capacitación técnica, y al re-entrenamiento de la fuerza laboral.
4. **EMPRENDIMIENTO.** Ámbito relacionado a la generación y desarrollo de ideas empresariales de negocios o de autoempleos productivos, así como a la creación de nuevas micro y pequeñas empresas que generan empleo decente.
5. **EQUIDAD.** Ámbito relacionado a la igualdad de oportunidades y trato, así como a la no discriminación en el mercado de trabajo.
6. **ESPACIO.** Adicionalmente, se deben considerar lineamientos específicos de articulación intersectorial y diálogo social, orientados a coordinar intersectorial y territorialmente las políticas económicas y sociales para la generación de empleo.

En estos seis ámbitos, las 6-E, podemos ubicar políticas activas o pasivas, sectoriales o intersectoriales, específicas o transversales, así como las políticas macro y micro. También es posible ubicar las diferentes instancias de Gobierno involucradas en los diferentes ámbitos.

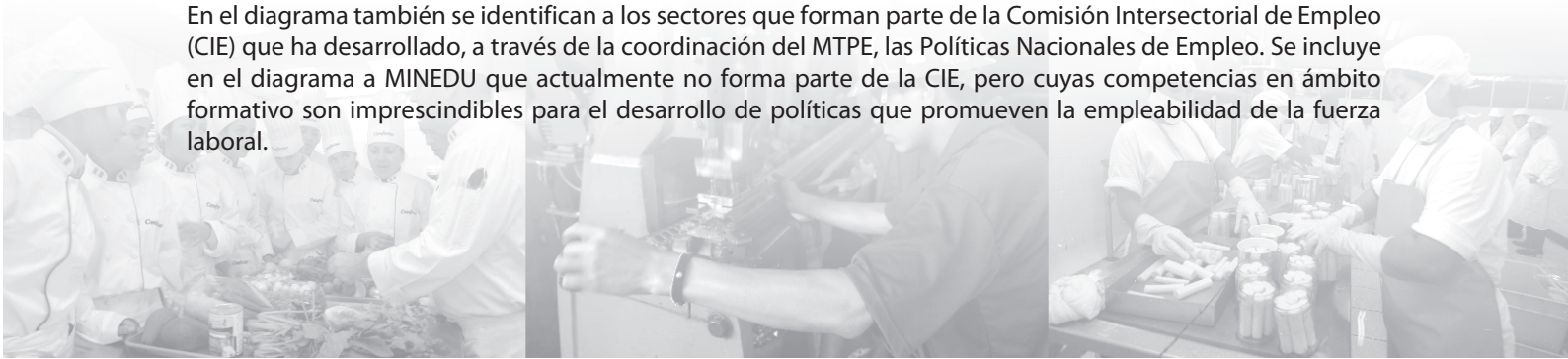
Al organizar las políticas en los ámbitos de acción, se hace evidente la necesidad de articular los diferentes criterios y lineamientos de acción involucrados en cada ámbito y que permiten lograr los objetivos mencionados anteriormente. Al mismo tiempo, esta organización facilita la identificación de metas sectoriales e intersectoriales, de instancias nacionales, regionales o locales, en función de dichos objetivos.

Se debe reconocer, sin embargo, que aunque el documento organiza las políticas de empleo en ámbitos de acción, ello no limita en modo alguno la naturaleza y/o alcance transversal de las políticas de entorno, equidad y espacio que tienen influencia y aplicación transversal entre si, y en los ámbitos de empleo, empleabilidad y emprendimiento.

Se trata de una política, perfectible y está abierta a recibir opiniones que la enriquezca. Además, es flexible pues busca ser adaptable a los cambios. Igualmente, el documento cumple con un criterio de temporalidad pues su implementación está prevista en el período del 2010 al 2015.

El diagrama siguiente muestra el esquema de organización de las políticas de empleo en función de los seis ámbitos de acción descritos. Como se aprecia, este esquema permite identificar políticas específicas y transversales, activas y pasivas, sectoriales e intersectoriales, nacionales, regionales o locales, así como políticas macro y micro.

En el diagrama también se identifican a los sectores que forman parte de la Comisión Intersectorial de Empleo (CIE) que ha desarrollado, a través de la coordinación del MTPE, las Políticas Nacionales de Empleo. Se incluye en el diagrama a MINEDU que actualmente no forma parte de la CIE, pero cuyas competencias en ámbito formativo son imprescindibles para el desarrollo de políticas que promueven la empleabilidad de la fuerza laboral.



ORGANIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE EMPLEO

Contexto Macroeconómico y Jurídico Estable:
Políticas macroeconómicas orientadas a conservar los equilibrios fiscal, monetario y externo – Coordinación y complementariedad entre las políticas macroeconómicas, sociales y de empleo – Estabilidad jurídica - Cumplimiento de la ley en todos los niveles – Fortalecimiento de las capacidades de fiscalización y verificación del Estado.

ENTORNO	EMPLEO	EMPLEABILIDAD	EMPRENDIMIENTO	EQUIDAD
Promoción de la inversión, aumento de la productividad, competitividad, infraestructura pública, y desarrollo rural, para el crecimiento económico y generación de empleo decente.	Promover la inserción laboral productiva, formal y con empleo decente.	Promover la formación contínua, ocupacional, técnica y profesional, la capacitación y reconversión laboral, así como la certificación de competencias laborales en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo	Desarrollar e incrementar las capacidades emprendedoras de la población en edad de trabajar e impulsar sus emprendimientos en un marco de inclusión social, competitividad y enfoque de género.	Promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo, con enfoque de género.

POLÍTICAS
- Promoción de la inversión.
- Productividad.
- Competitividad.
- Infraestructura.
- Desarrollo rural.
- Protección social.

POLÍTICAS ACTIVAS Y PASIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO
POLÍTICAS SECTORIALES E INTERSECTORIALES
POLÍTICAS ESPECIFICAS Y TRANSVERSALES

ESPACIO
Promover la coordinación intersectorial y territorialmente de las políticas económicas y sociales para la generación de empleo decente en un marco de diálogo social.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

MEF – MINEM – MINAG – MINEDU – MINCETUR – PCM-MIMDES – PRODUCE – MRE – TRANSPORTES – VIVIENDA
Planes Nacionales

GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES: PLANES CONCERTADOS DE EMPLEO.
(TERRITORIO – DIALOGO SOCIAL)

POLÍTICAS NACIONALES DE EMPLEO

POLÍTICA 1:

Promoción de la inversión, aumento de la productividad, competitividad, infraestructura pública y desarrollo rural, para el crecimiento económico y generación de empleo decente.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS

1.1 Promover la inversión privada nacional y extranjera.

ESTRATEGIAS

1.1.1 Fortalecer ejes programáticos y mecanismos orientados a mejorar el clima de negocios en el país.

1.1.2 Perfeccionar los mecanismos de protección de los derechos de propiedad intelectual.

1.1.3 Adecuar el marco normativo para promover las concesiones y asociaciones público-privadas, en el marco de la transparencia, rendición de cuentas y cumplimiento de obligaciones.

1.2 Promover el aumento de la productividad sostenido a través de la inversión en ciencia, tecnología e innovación, así como la transferencia tecnológica.

ESTRATEGIAS

1.2.1 Proveer recursos para el desarrollo de capacidades y aumento de la investigación en ciencia, tecnología e innovación en universidades públicas y servicios públicos de adiestramiento y capacitación, de acuerdo a los requerimientos del sector productivo.

1.2.2 Desarrollar e implementar mecanismos competitivos de financiamiento para la asignación de recursos a las instituciones con mejor desempeño en la investigación en ciencia y tecnología.

1.2.3 Promover la difusión y asimilación de conocimientos técnicos, nuevas técnicas y tecnologías que aumentan la productividad de las empresas.

1.2.4 Implementar y fortalecer Centros de Innovación Tecnológica, para la expansión de la cobertura de los servicios de asistencia técnica, asesoría, y capacitación, de acuerdo a los requerimientos del sector productivo.

1.2.5 Desarrollar e implementar mecanismos e incentivos para promover la inversión en investigación y desarrollo de las empresas nacionales que generen innovaciones productivas.

1.3 Promover la competitividad del país así como las inversiones privadas orientadas a las exportaciones, en especial aquellas que generan mayor valor agregado y son intensivas en mano de obra calificada.

ESTRATEGIAS

1.3.1 Realizar prospectiva de mercados internos y externos orientada a identificar demanda por bienes y servicios producidos en el país.

1.3.2 Promover la expansión de mercados externos a través de acuerdos, convenios y tratados comerciales.

1.3.3 Posicionar los productos nacionales en el mercado externo

1.3.4 Promover la certificación de la calidad de los productos nacionales y la certificación de la denominación de origen para productos tradicionales.

1.4 Promover la inversión pública y privada en la construcción y mantenimiento de infraestructura pública.

ESTRATEGIAS

1.4.1 Promover la inversión pública intensiva en mano de obra para el mantenimiento de la infraestructura pública existente así como para la construcción de nueva infraestructura portuaria, vial, de generación eléctrica, de agua y saneamiento, y de telecomunicaciones.

1.4.2 Fortalecer las instancias de planeamiento y coordinación nacional, regional y local para desarrollar políticas sectoriales, iniciativas de proyectos y programas de inversión en infraestructura pública y promoción de la inversión privada.

1.4.3 Desarrollar mecanismos que permitan y promuevan la reconversión hacia una nueva matriz energética, más diversificada y menos dependiente del petróleo.

1.4.4 Promover la inversión privada en el mantenimiento de la infraestructura pública existente y la construcción de nueva infraestructura pública a través de concesiones y asociaciones público-privadas.

1.4.5 Fortalecer los mecanismos de información sobre generación de empleo en programas y proyectos de inversión en infraestructura pública.

1.5 Impulsar el desarrollo rural sostenible y la asociatividad entre productores, promoviendo la inversión, el desarrollo de los recursos humanos y la expansión de mercados, con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

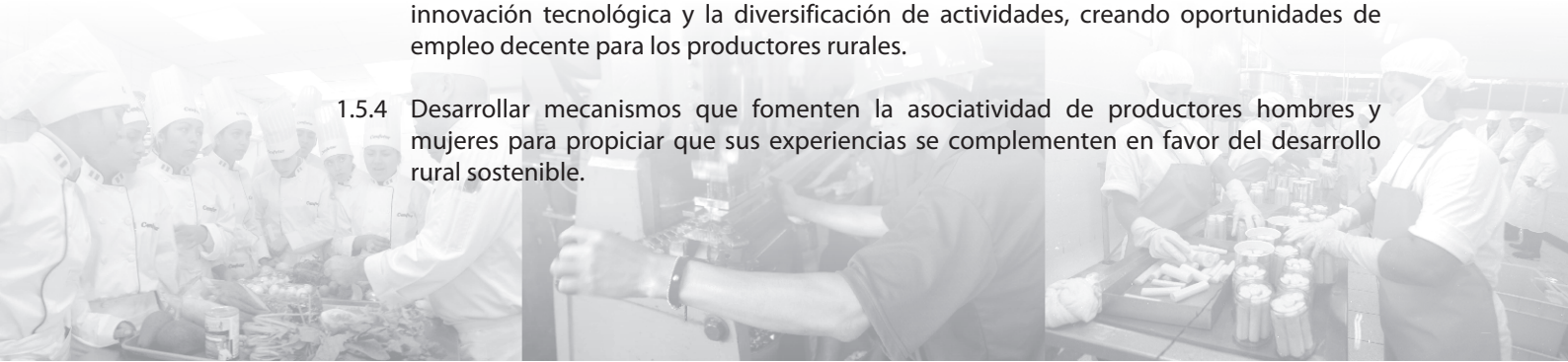
ESTRATEGIAS

1.5.1 Concertar políticas nacionales, regionales y locales de desarrollo rural sostenible a través del diálogo social.

1.5.2 Incorporar mecanismos de desarrollo rural sostenible en los planes nacionales, regionales y locales.

1.5.3 Impulsar y fortalecer el desarrollo de cadenas productivas a través del fomento de la innovación tecnológica y la diversificación de actividades, creando oportunidades de empleo decente para los productores rurales.

1.5.4 Desarrollar mecanismos que fomenten la asociatividad de productores hombres y mujeres para propiciar que sus experiencias se complementen en favor del desarrollo rural sostenible.



POLÍTICA 2:

Promover la inserción laboral productiva, formal y con empleo decente.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS

2.1 Fortalecer e institucionalizar el Servicio Nacional de Empleo para facilitar la inserción de las trabajadoras y los trabajadores en el mercado de trabajo formal.

ESTRATEGIAS

2.1.1 Articular los servicios públicos de empleo nacionales, regionales y locales en el Servicio Nacional del Empleo.

2.1.2 Vincular el Servicio Nacional del Empleo con las agencias privadas de empleo y las entidades formativas.

2.1.3 Promover el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación en el Servicio Nacional del Empleo.

2.1.4 Promover las alianzas estratégicas con servicios públicos de empleo extranjeros en el marco de la integración regional y una economía globalizada.

2.2 Generar y sistematizar información del mercado de trabajo y del mercado formativo.

ESTRATEGIAS

2.2.1 Desarrollar información e investigación del mercado de trabajo y del mercado formativo.

2.2.2 Sistematizar información sobre los mercados de trabajo y formativos de los principales países de destino de los migrantes, poniendo énfasis en los países con los que se hayan suscrito acuerdos o exista mayor registro de migración internacional.

2.2.3 Promover el fortalecimiento e implementación de los observatorios socioeconómicos laborales.

2.2.4 Establecer un sistema de información y difusión de la información de los mercados de trabajo y formativo, considerando alianzas con el sector privado.

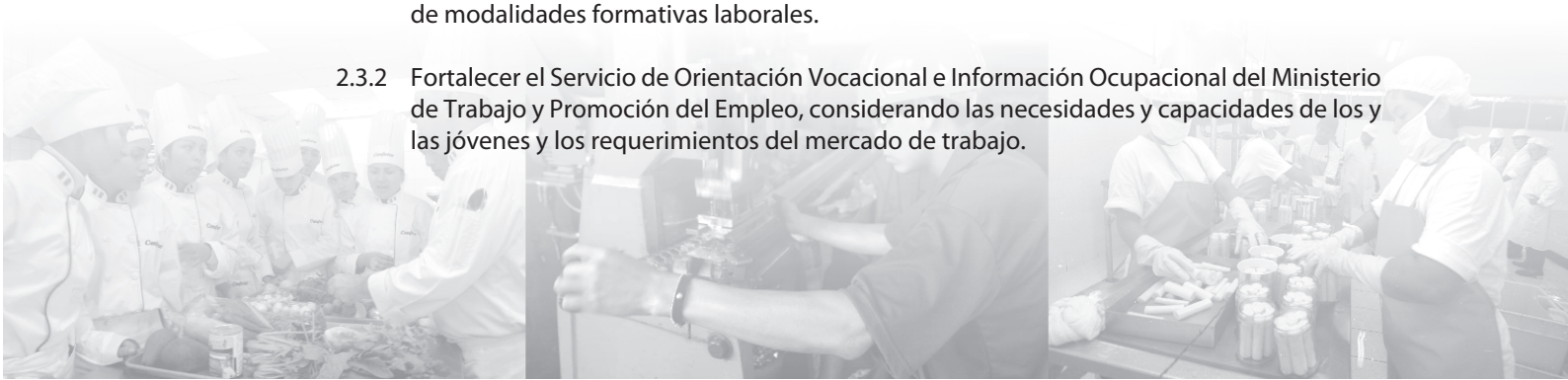
2.2.5 Promover convenios bilaterales y multilaterales de regulación, ordenación e información de flujos migratorios laborales, que garanticen la protección de los trabajadores y las trabajadoras migrantes y sus familias, en coordinación con Relaciones Exteriores.

2.3 Promover el empleo para los y las jóvenes que les permita construir trayectorias de empleo decente.

ESTRATEGIAS

2.3.1 Promover incentivos a las empresas de aquellos sectores intensivos en mano de obra, para la contratación de los y las jóvenes en puestos de trabajo o suscripción de convenios de modalidades formativas laborales.

2.3.2 Fortalecer el Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando las necesidades y capacidades de los y las jóvenes y los requerimientos del mercado de trabajo.



2.3.3 Promover el retorno al país de los y las jóvenes altamente capacitados para su inserción o reinserción laboral en sectores con alto valor agregado y productividad, así como la especialización de los y las jóvenes en el exterior asegurando su retorno.

2.3.4 Promover la responsabilidad y participación activa de los gobiernos regionales y locales en el fomento del empleo juvenil y el desarrollo de programas que mejoren la empleabilidad y las actividades empresariales de los y las jóvenes.

2.3.5 Promover que los y las jóvenes rurales se vinculen con cadenas productivas y de valor existentes, y fomentar la creación de redes de productores rurales para incrementar la competitividad territorial.

2.3.6 Actualizar y mejorar el marco normativo relacionado con el empleo juvenil garantizando su cumplimiento.

2.3.7 Incorporar la política de promoción del empleo juvenil en la agenda de las instancias de concertación social tripartitas (Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, entre otras) de la Comisión Intersectorial de Empleo[34] , incluyendo mecanismos para la consulta a las organizaciones juveniles.

2.4 Fomentar la implementación de planes integrados de desarrollo nacional, regional y local con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que incluyan programas y proyectos de promoción del empleo.

ESTRATEGIAS

2.4.1 Fortalecer las capacidades nacionales y regionales en la formulación e implementación de políticas activas de empleo, así como en la implementación de planes de desarrollo nacional, regional o local, convocando el apoyo y asistencia de la cooperación internacional y horizontal.

2.4.2 Promover normativas y acciones regionales, locales y sectoriales de promoción del empleo, en concordancia con las de ámbito nacional, que permitan la implementación de políticas activas de empleo.

2.4.3 Promover la implementación de proyectos de codesarrollo vinculados al desarrollo económico regional y local.

2.4.4 Promover políticas de promoción del empleo en regiones fronterizas, en correspondencia con las estrategias de desarrollo e integración fronterizos; y acuerdos de regularización administrativa de trabajadores migrantes en situación irregular en zonas fronterizas

2.4.5 Desarrollar lineamientos básicos para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración e implementación de planes de desarrollo de carácter nacional, regional y local.

2.5 Promover la protección del trabajador y la trabajadora ante la pérdida del empleo.

ESTRATEGIAS

2.5.1 Promover la ampliación de la cobertura de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) en los trabajadores y las trabajadoras asalariados, a través de procesos que promuevan la formalidad laboral.

[34] En calidad de Comisión Multisectorial de naturaleza permanente, de conformidad con lo previsto en el numeral 3 del artículo 36 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley Nº 29158.

2.5.2 Fortalecer las acciones de verificación del cumplimiento de la normativa de la CTS.

2.5.3 Salvaguardar el objetivo de la CTS como mecanismo de protección social inherente para los trabajadores y las trabajadoras frente a la pérdida del empleo.

2.5.4 Evaluar y proponer mecanismos e instrumentos complementarios y/o alternativos para que provean protección en caso de pérdida del empleo.

2.6 Promover y garantizar el acceso al aseguramiento de la salud y a la previsión social.

ESTRATEGIAS

2.6.1 Promover la ampliación de la cobertura de protección social hasta alcanzar el acceso universal.

2.6.2 Fortalecer las entidades a cargo de la protección social en salud y previsión (ESSALUD, SIS, ONP, MTPE), perfeccionando su marco normativo, los recursos disponibles, su organización y procedimientos para optimizar la gestión en protección social.

2.6.3 Implementar estrategias no contributivas de primer piso orientadas a ampliar el acceso al aseguramiento de la salud y a la previsión pensionaria de los trabajadores y las trabajadoras, y proveer protección social a grupos en situación vulnerable.

2.6.4 Vigilar el cumplimiento de la normativa del aseguramiento de la salud y de la previsión pensionaria de los trabajadores y las trabajadoras.

2.6.5 Promover el desarrollo del mercado privado de prestaciones de servicios de aseguramiento de la salud y de previsión pensionaria, tanto para trabajadores dependientes como autoempleados.

2.6.6 Generar un sistema de registro de información integrado que permita determinar el nivel al acceso a la protección en salud y previsión pensionaria.

2.6.7 Promover convenios bilaterales y multilaterales de seguridad social, que garanticen la protección de los trabajadores y las trabajadoras migrantes y sus familias, en coordinación con Relaciones Exteriores.

2.7 Promover y fortalecer los criterios y mecanismos para la determinación y ajuste de la remuneración mínima en un entorno de diálogo social, así como fomentar la negociación colectiva para el aumento de la productividad.

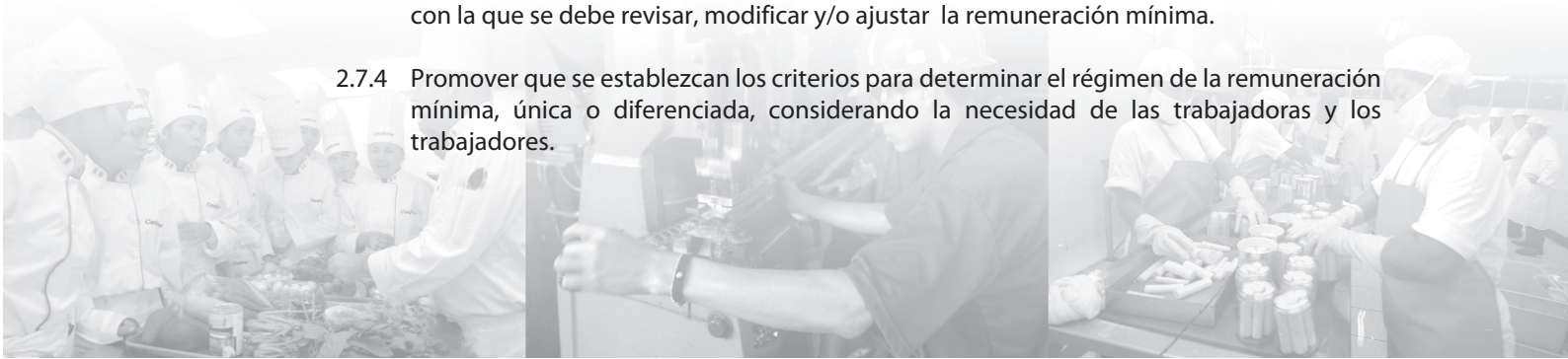
ESTRATEGIAS

2.7.1 Fortalecer el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo como instancia de diálogo tripartita para la discusión y determinación de la remuneración mínima, promoviendo el diálogo permanente y el seguimiento de los acuerdos consensuados.

2.7.2 Determinar los criterios económicos y sociales que permitan establecer el nivel de la remuneración mínima, considerando las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras, el costo de vida, el nivel de la productividad en la economía, entre otros criterios.

2.7.3 Promover que se establezcan los criterios para determinar la oportunidad y la frecuencia con la que se debe revisar, modificar y/o ajustar la remuneración mínima.

2.7.4 Promover que se establezcan los criterios para determinar el régimen de la remuneración mínima, única o diferenciada, considerando la necesidad de las trabajadoras y los trabajadores.



2.7.5 Desarrollar la normatividad y/o institucionalidad que refleje los criterios y procedimientos para la determinación de la remuneración mínima.

2.7.6 Promover la negociación colectiva basada en compromisos e incentivos para el aumento de la productividad.

2.8 Fortalecer la capacidad de prevención de conflictos laborales de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

ESTRATEGIAS

2.8.1 Fortalecer el Sistema Nacional de Inspecciones Laborales, capacitando de manera permanente a los inspectores, personal administrativo, y funcionarios encargados de los procedimientos de sanción que integran el sistema de inspección laboral.

2.8.2 Fortalecer la capacidad de fiscalización del uso adecuado de los contratos de duración determinada de acuerdo al principio de causalidad.

2.8.3 Fortalecer los servicios de orientación que provee el Sistema Nacional de Inspecciones Laborales, y promover el uso de dichos servicios.

2.8.4 Fortalecer acciones de difusión de la legislación y normativa laboral, destacando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y un trabajo de igual valor, mecanismo de prevención de los conflictos laborales; y promover la capacitación de las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores.

2.9 Prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y el trabajo forzoso.

ESTRATEGIAS

2.9.1 Fortalecer el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y promover la creación y/o fortalecimiento de Comités Regionales, especialmente en las zonas de detección de mayor registro de trabajo infantil.

2.9.2 Fortalecer la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso y el Grupo de Trabajo Multisectorial Permanente contra la Trata de Personas, y promover la creación y/o fortalecimiento de Comités Regionales contra el trabajo forzoso y la trata de personas.

2.9.3 Vigilar por el cumplimiento del Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, así como del Plan Nacional de Lucha contra el Trabajo Forzoso.

2.9.4 Determinar directrices dirigidas a la prevención y erradicación de las peores formas del trabajo infantil, en concordancia con los Convenios 182 y 138 de la OIT.

2.9.5 Generar información sistemática, pertinente y oportuna para apoyar la formulación de estrategias orientadas a prevenir y erradicar las peores formas del trabajo infantil y el trabajo forzoso.

2.9.6 Desarrollar actividades focalizadas para prevenir el reclutamiento y para rescatar y rehabilitar a las víctimas del trabajo forzoso.

2.9.7 Involucrar a las empresas, trabajadores y resto de la sociedad civil en la lucha contra el trabajo forzoso.

POLÍTICA 3:

Promover la formación ocupacional, técnica y profesional, así como la capacitación y reconversión laboral, en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS

3.1 Promover la educación para el trabajo, la formación técnica y profesional de calidad y pertinente, con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

ESTRATEGIAS

3.1.1 Proveer una educación básica de calidad, con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, promoviendo el mejoramiento continuo y permanente de los servicios educativos del Estado.

3.1.2 Fortalecer las Universidades Estatales, los Institutos Superiores Tecnológicos y Centros de Educación Técnico Productivos Estatales; así como, los servicios de adiestramiento y capacitación técnico-profesionales (SENCICO, SENATI, CENFOTUR, INICTEL); y los CITE, mejorando de manera permanente la calidad de la formación que ofrecen.

3.1.3 Fomentar el desarrollo de capacidades, competencias laborales y empresariales de los recursos humanos, para que respondan a los retos del desarrollo, promoviendo el desarrollo de la innovación y la tecnología.

3.1.4 Fomentar la articulación de los requerimientos del sector productivo a nivel nacional, regional y local con la oferta formativa que se brinda en los centros de formación profesional, los CITES y otros, a fin de mejorar la productividad empresarial.

3.1.5 Desarrollar mecanismos que difundan carreras no tradicionales entre mujeres y varones incentivando su accesibilidad con independencia del sexo del trabajador.

3.2 Promover la acreditación de las instituciones de formación profesional, así como la certificación de las competencias laborales y ocupacionales obtenidas a través de la experiencia.

ESTRATEGIAS

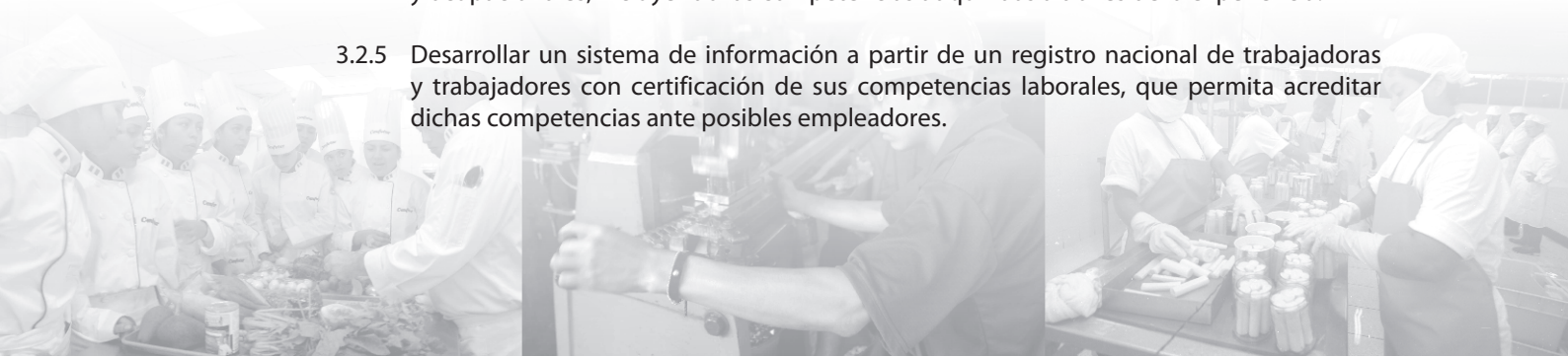
3.2.1 Mejorar el marco normativo para la regulación, certificación de competencias laborales y de la calidad de la formación, y la acreditación de las instituciones formativas, delimitando la competencia de las diversas entidades involucradas (MINEDU, MTPE, CONAFU, SINEACE).

3.2.2 Fortalecer las capacidades de regulación, certificación y acreditación del MINEDU, MTPE, CONAFU, y SINEACE.

3.2.3 Fortalecer y/o promover el desarrollo de sistemas de certificación de competencias laborales de los servicios nacionales de adiestramiento y capacitación (SENATI, SENCICO, CENFOTUR, INICTEL).

3.2.4 Desarrollar un sistema integral de normalización y certificación de competencias laborales y ocupacionales, incluyendo las competencias adquiridas a través de la experiencia.

3.2.5 Desarrollar un sistema de información a partir de un registro nacional de trabajadoras y trabajadores con certificación de sus competencias laborales, que permita acreditar dichas competencias ante posibles empleadores.



3.2.6 Promover acuerdos de homologación de certificación de competencias laborales y ocupacionales y títulos profesionales, técnicos o académicos, entre los servicios nacionales de adiestramiento y capacitación, o el que haga sus veces, y universidades respectivamente, y sus similares en los principales países de destino de los migrantes peruanos.

3.3 Promover la capacitación de los trabajadores en la empresa para mejorar permanentemente su productividad.

ESTRATEGIAS

3.3.1 Establecer y mejorar permanentemente mecanismos para incentivar la inversión de las empresas del sector privado en capacitación inicial y en servicio de sus trabajadoras y trabajadores, así como la formación continua.

3.3.2 Promover y fortalecer las modalidades formativas laborales como mecanismo para desarrollar competencias generales y específicas para el trabajo, mejorando su normativa y adecuándola a los requerimientos técnico-productivos.

3.3.3 Desarrollar mecanismos de incentivos para las empresas que capaciten con igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras.

3.4 Desarrollar, fortalecer e incrementar la cobertura, calidad y pertinencia de la capacitación laboral, el reentrenamiento, el perfeccionamiento, la especialización y la reconversión laboral.

ESTRATEGIAS

3.4.1 Promover el uso de los servicios de perfeccionamiento y especialización que ofrecen los servicios nacionales de adiestramiento y capacitación.

3.4.2 Destinar mayores recursos para los servicios nacionales de adiestramiento y capacitación que proveen servicios de perfeccionamiento y especialización ocupacional.

3.4.3 Fortalecer programas que promuevan el acceso a capacitación laboral de calidad y pertinente para grupos vulnerables, que mejore sus niveles de empleabilidad y facilite su inserción y/o reinserción laboral, sin discriminación de sexo, edad o de otra índole.

3.4.4 Fortalecer programas que promuevan el acceso al reentrenamiento, perfeccionamiento y especialización de los trabajadores, considerando en particular a grupos en situación vulnerable.

3.4.5 Fortalecer programas de reconversión laboral que permitan a las trabajadoras y los trabajadores conseguir empleo decente ante la pérdida de empleo a lo largo del ciclo de vida laboral.

SENATI

REVALORA
PERÚ

POLÍTICA 4:

Desarrollar e incrementar las capacidades emprendedoras de la población en edad de trabajar e impulsar sus emprendimientos en un marco de inclusión social, competitividad y con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS

4.1 Promover el autoempleo productivo formal.

ESTRATEGIAS

4.1.1 Promover la incorporación de los trabajadores y las trabajadoras autoempleados en la legislación, así como su acceso al aseguramiento de la salud y a la previsión pensionaria.

4.1.2 Desarrollar y promover mecanismos para la formalización de los trabajadores y las trabajadoras autoempleados o para la creación de su micro o pequeña empresa.

4.1.3 Promover servicios de desarrollo empresarial y asistencia técnica orientados a mejorar los emprendimientos del autoempleo productivo y crear su micro o pequeña empresa.

4.1.4 Articular y promover instrumentos y medios de financiamiento, incluyendo las remesas de migrantes, negocios orientados a los emprendimientos de autoempleo productivo, y formación de empresas formales.

4.2 Promover el desarrollo de capacidades emprendedoras y empresariales, así como la actividad empresarial de las personas en edad de trabajar, en especial de la mujer.

ESTRATEGIAS

4.2.1 Fortalecer la formación de capacidades emprendedoras en la educación básica, ocupacional, superior tecnológica y superior universitaria.

4.2.2 Impulsar programas y proyectos orientados a mejorar la capacidad emprendedora y empresarial, en especial de los y las jóvenes y las mujeres, a través de servicios de capacitación en creación de empresas, gestión empresarial y aspectos técnicos productivos y tecnológicos, contribuyendo a integrarlos a redes empresariales.

4.2.3 Potenciar las acciones de emprendimientos económicos de las mujeres a través de programas de apoyo técnico en convenio con la empresa privada.

4.3 Promover el emprendimiento, la formalización, la asociatividad y la competitividad de las MYPE y cooperativas para un mayor acceso a mercados internos y externos.

ESTRATEGIAS

4.3.1 Fomentar la productividad y competitividad de las MYPE a nivel regional y local, promoviendo su articulación comercial, la innovación tecnológica y el acceso al mercado crediticio y de servicios de desarrollo empresarial, favoreciendo un entorno adecuado para consolidar un tejido productivo y empresarial.

4.3.2 Diseñar mecanismos que promuevan y fortalezcan la formalización de las MYPE.

4.3.3 Diseñar mecanismos que promuevan la expansión de la cobertura de la protección social para los trabajadores de las MYPE.

4.3.4 Fortalecer el acceso de las MYPE a la contratación pública y a las compras estatales.

4.3.5 Promover la asociatividad para facilitar el acceso de las MYPE a los mercados nacional, regional y local, estimulando el desarrollo de redes de proveedores, la cooperación y el desarrollo de conglomerados (clusters) en cadenas productivas competitivas y sostenibles.

4.3.6 Impulsar y fortalecer programas y proyectos que otorguen servicios de desarrollo empresarial y de asistencia técnica a los emprendedores para el fomento de iniciativas empresariales, la promoción y desarrollo de las MYPE y su articulación a dinámicas y redes productivas regionales.

POLÍTICA 5:

Promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo, con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS

5.1 Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y la no discriminación en el mercado de trabajo, garantizando el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres, en particular de aquellas en situación de vulnerabilidad.

ESTRATEGIAS

5.1.1 Vigilar de manera permanente la situación y necesidades específicas de las mujeres en la implementación de las políticas públicas y estrategias de promoción del empleo decente.

5.1.2 Diseñar e implementar mecanismos de acción afirmativa a favor de las mujeres para disminuir la segregación ocupacional por género, así como para promover su acceso a puestos directivos y trabajos de alta especialización, tanto en el sector público como en el sector privado.

5.1.3 Incorporar en las políticas activas de empleo la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, posibilitando el acceso y participación laboral de la mujer.

5.1.4 Desarrollar acciones específicas dirigidas a la promoción del empleo femenino y el acceso a puestos de trabajo decente en igualdad de condiciones y oportunidades, poniendo énfasis en las necesidades particulares de las mujeres con discapacidad, indígenas, rurales, jóvenes y migrantes.

5.1.5 Promover incentivos en las empresas que implementen servicios de cuidado infantil y/o condiciones de trabajo destinadas a superar la discriminación y la segmentación ocupacional de la mujer, por sus necesidades familiares.

5.1.6 Diseñar e implementar mecanismos para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

5.1.7 Promover centros de apoyo a la promoción de la lactancia materna y cunas infantiles que permitan el desarrollo laboral de las mujeres.

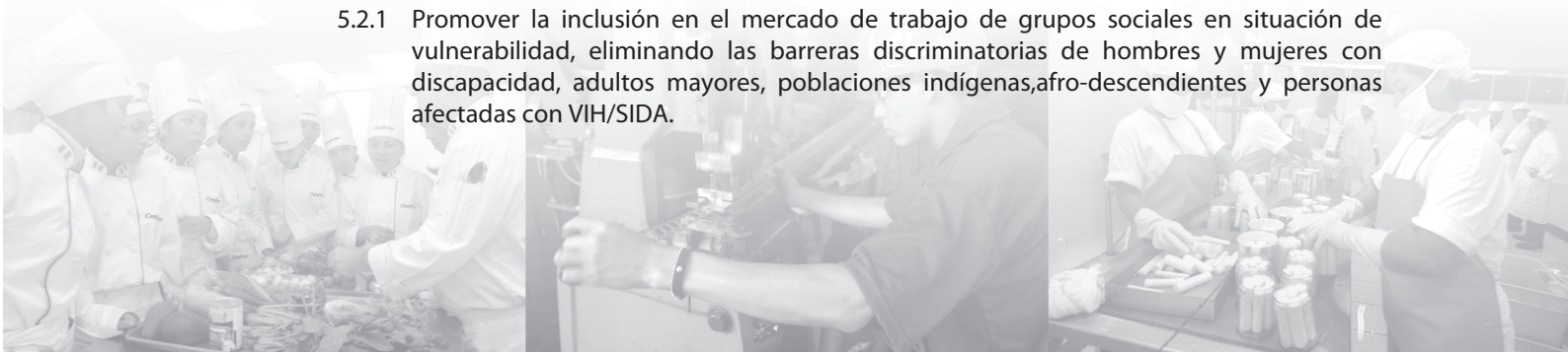
5.1.8 Promover normas que amparen a las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares.

5.1.9 Fomentar iniciativas empresariales de las mujeres, impulsando programas y proyectos orientados a mejorar sus emprendimientos, mediante capacitación en gestión empresarial y aspectos tecnológicos, facilitando su acceso a microcréditos y a la asociatividad.

5.2 Promover la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el mercado de trabajo de otros grupos sociales en situación de vulnerabilidad.

ESTRATEGIAS

5.2.1 Promover la inclusión en el mercado de trabajo de grupos sociales en situación de vulnerabilidad, eliminando las barreras discriminatorias de hombres y mujeres con discapacidad, adultos mayores, poblaciones indígenas,afro-descendientes y personas afectadas con VIH/SIDA.



5.2.2 Incentivar la mejora en las condiciones de empleo de grupos sociales en situación de vulnerabilidad.

5.2.3 Promover el marco institucional que permita viabilizar los programas y proyectos de generación de empleo para grupos sociales en situación de vulnerabilidad a nivel nacional, regional y local.

5.3 Promover la participación de grupos en situación de vulnerabilidad en los servicios, programas y proyectos de empleo del Estado.

ESTRATEGIAS

5.3.1 Fortalecer programas y/o proyectos orientados a la generación de empleos temporales para grupos en situación de vulnerabilidad.

5.3.2 Incorporar criterios de expansión de naturaleza anti-cíclica en los programas de empleo temporal para mitigar efectos adversos de las crisis económicas que afectan a grupos en situación de vulnerabilidad.

5.3.3 Implementar programas, proyectos, y/o mecanismos para incentivar la demanda de empleo en el sector privado por trabajadores de grupos en situación de vulnerabilidad.

5.4 Promover la capacitación, reentrenamiento y servicios de intermediación e inserción laboral considerando las necesidades particulares de grupos en situación de vulnerabilidad.

ESTRATEGIAS

5.4.1 Promover que los servicios de capacitación y reentrenamiento incorporen criterios que atiendan las necesidades de las madres trabajadoras.

5.4.2 Proponer normas promocionales e implementar y desarrollar servicios de formación profesional, reconversión profesional, orientación y colocación para las personas con discapacidad; fomentando el trabajo independiente y modalidades de trabajo con uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación.

5.4.3 Promover la reinserción laboral de los adultos mayores, particularmente de aquellos sin protección social, según sus características, habilidades y experiencias, impulsando programas de reconversión laboral y empleos productivos específicos en el marco de un envejecimiento útil y productivo y la valorización social de la experiencia del adulto mayor.

Gran Cruzada
Discapacidad

POLÍTICA 6:

Promover la coordinación intersectorial y territorialmente de las políticas económicas y sociales para la generación de empleo decente en un marco de diálogo social.

POLÍTICAS ESPECÍFICAS

6.1 Fortalecer espacios de coordinación intersectorial y territorial que articule las políticas sectoriales, las políticas sociales y las políticas de empleo.

ESTRATEGIAS

6.1.1 Fortalecer la Comisión Intersectorial de Empleo y otros espacios nacionales, como la Comisión Interministerial de Asuntos Sociales- CIAS, y desconcentrados de coordinación de políticas sectoriales de alcance nacional y regional, para avanzar en la integración de políticas a nivel nacional.

6.1.2 Fortalecer el CODEMYPE como espacio para la promoción de las MYPE y los COREMYPE a nivel regional.

6.1.3 Promover y fortalecer la Mesa de Trabajo Intersectorial para la Gestión Migratoria en el Perú, y el Grupo de Trabajo Multisectorial Permanente contra la Trata de Personas.

6.1.4 Promover y fortalecer la articulación entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Educación para impulsar la generación de información estadística de los mercados de trabajo y formativo.

6.1.5 Promover la articulación entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Educación y el Ministerio de la Producción, así como con los representantes del sector empresarial y de las trabajadoras y los trabajadores, para consensuar políticas nacionales y regionales que favorezcan el desarrollo de capacidades y su contribución al incremento de la productividad y competitividad empresarial.

6.1.6 Promover y fortalecer la articulación entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Educación y el Ministerio de la Producción, para impulsar el emprendimiento y el crecimiento de la MYPE competitiva.

6.1.7 Promover y fortalecer los espacios de coordinación territorial de alcance nacional y regional.

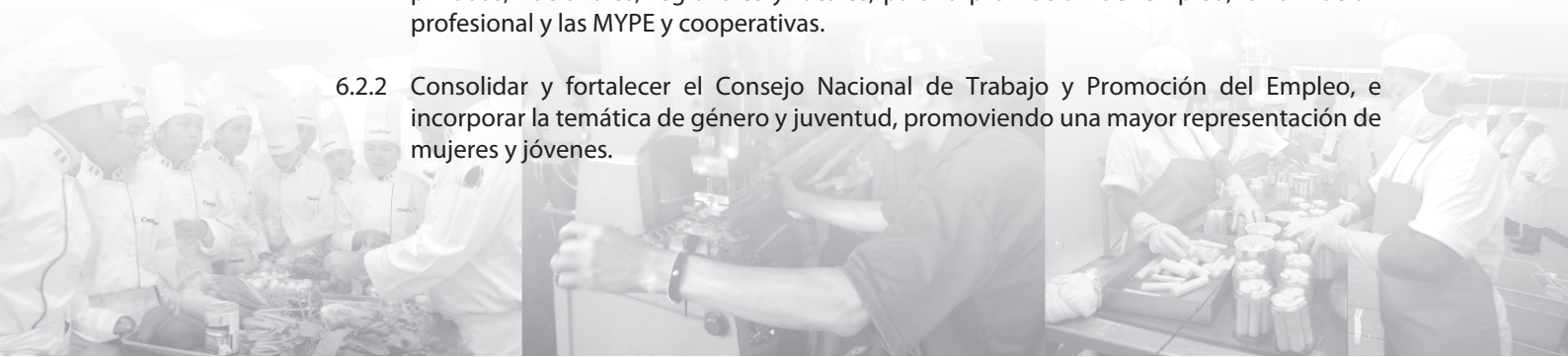
6.1.8 Promover órganos consultivos en materia de promoción del empleo, la formación profesional, las MYPE y cooperativas a nivel sectorial y regional.

6.2 Fomentar e institucionalizar espacios de diálogo social, con la participación de actores sociales y otros agentes vinculados con la promoción y generación de empleo, creando mecanismos de consulta de políticas públicas.

ESTRATEGIAS

6.2.1 Proponer alianzas estratégicas, pactos sociales y acuerdos entre entidades públicas y privadas, nacionales, regionales y locales, para la promoción del empleo, la formación profesional y las MYPE y cooperativas.

6.2.2 Consolidar y fortalecer el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, e incorporar la temática de género y juventud, promoviendo una mayor representación de mujeres y jóvenes.



6.2.3 Promover la inclusión de la temática del empleo, la formación profesional y las MYPE y cooperativas en las agendas de los gremios empresariales, organizaciones laborales y sociales vinculadas.

6.2.4 Promover la incorporación del tema de promoción del empleo juvenil en la agenda de prioridades de políticas del gobierno nacional y en los gobiernos regionales y locales.

6.2.5 Proponer y consolidar acuerdos de cooperación entre actores sociales, entidades nacionales y organismos internacionales, para el desarrollo de investigaciones, transferencia de tecnología y capacitación en gestión empresarial.

6.2.6 Proponer, consolidar y ratificar acuerdos de cooperación entre entidades nacionales, actores sociales y organismos internacionales para una adecuada gestión de las migraciones laborales.

Comisión
Intersectorial
de Empleo
CIE

ANEXO 1: PRINCIPALES PROBLEMAS Y POLITICAS ESPECÍFICAS RELACIONADAS

TEMA	PROBLEMAS	POLITICA ESPECÍFICA RELACIONADA	ÁMBITO DE INFLUENCIA
1. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO.	Si bien es cierto la PEA ha aumentado, permanece el reto de generar mayor empleo decente.	Política 2.3	EMPLEO
	Los niveles de protección social a los que accede la PEA ocupada son muy bajos, especialmente en áreas rurales.	Política 2.5 Política 2.6	EMPLEO
	La proporción de trabajadores que cuenta con un contrato laboral es baja.	Política 2.5	EMPLEO
	La mayor parte de la PEA ocupada se concentra en sectores de productividad baja.	Política 1.3 Política 1.4 Política 1.5	ENTORNO ENTORNO
		Política 3.3	EMPLEABILIDAD
		Política 4.2 Política 4.3	EMPRENDIMIENTO
	El 74.4% de la PEA ocupada trabaja en el sector informal.	Política 2.4	EMPLEO
		Política 4.1 Política 4.3	EMPRENDIMIENTO
	Cerca del 52% de la PEA no cuenta con una legislación laboral que la promueva y la proteja.	Política 2.5 Política 2.6 Política 2.8	EMPLEO
	La productividad en las microempresas es muy baja en comparación con la productividad en empresas medianas y grandes.	Política 1.3 Política 1.4 Política 1.5	ENTORNO
		Política 3.3	EMPLEABILIDAD
		Política 4.2 Política 4.3	EMPRENDIMIENTO
		Política 4.3	EMPRENDIMIENTO
	La negociación colectiva en nuestro país es aún baja e involucra a un mínimo de trabajadores.	Política 2.7	EMPLEO
		Política 6.2	ESPACIO, ARTICULACION INTERSECTORIAL Y DIALOGO SOCIAL

TEMA	PROBLEMAS	POLITICA ESPECÍFICA RELACIONADA	ÁMBITO DE INFLUENCIA
2. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO FEMENINO	La tasa de actividad masculina es mayor al de la mujer.	Política 5.1 Política 5.2	EQUIDAD
	Existe una alta segregación ocupacional por género.	Política 2.2	EMPLEO
		Política 5.1 Política 5.2	EQUIDAD
	La mujer continua mostrando una mayor tasa de desempleo respecto al hombre.	Política 5.1 Política 5.2	EQUIDAD
	Los hogares con jefas de hogar se encuentran en condiciones de vulnerabilidad.	Política 2.4 Política 2.5	EMPLEO
		Política 3.4	EMPLEABILIDAD
		Política 5.1 Política 5.3 Política 5.4	EQUIDAD
	La PEA femenina en el Perú se encuentra subempleada por bajos ingresos esto se debe al tipo de actividad que realizan(actividades informales, eventuales).	Política 2.3 Política 2.4 Política 2.5 Política 2.6	EMPLEO
		Política 3.4	EMPLEABILIDAD
		Política 5.1	EQUIDAD
	La brecha de ingresos entre hombres y mujeres se va incrementando esto se explica principalmente por factores discriminatorios.	Política 2.8	EMPLEO
		Política 3.4	EMPLEABILIDAD
		Política 5.2 Política 5.3	EQUIDAD

TEMA	PROBLEMAS	POLITICA ESPECÍFICA RELACIONADA	ÁMBITO DE INFLUENCIA
3. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL EN EL PERÚ	Existen 1.6 millones de jóvenes que no trabajan ni estudian, configurando un grupo de riesgo potencial.	Política 2.3 Política 2.4	EMPLEO
		Política 3.1 Política 3.2	EMPLEABILIDAD
		Política 5.1	EQUIDAD
		Política 6.1 Política 6.2	ESPACIO
	Los jóvenes de áreas urbanas y rurales enfrentan problemas de inserción adecuada en el mercado de trabajo.	Política 2.2 Política 2.3	EMPLEO
		Política 3.1	EMPLEABILIDAD
		Política 5.1	EQUIDAD
	La PEA juvenil ocupada cuenta con menor protección social que la población adulta.	Política 2.3 Política 2.5 Política 2.6	EMPLEO
		Política 5.1	EQUIDAD
	La mayor parte de la PEA juvenil ocupada no cuenta con un contrato de trabajo.	Política 2.2 Política 2.3 Política 2.5 Política 2.6	EMPLEO
		Política 5.1	EQUIDAD
	En las zonas rurales, la protección social de los jóvenes es menor a la de las zonas urbanas.	Política 1.5	ENTORNO
		Política 2.3 Política 2.5 Política 2.6	EMPLEO
		Política 5.1	EQUIDAD

TEMA	PROBLEMAS	POLITICA ESPECÍFICA RELACIONADA	ÁMBITO DE INFLUENCIA
	Los jóvenes cuentan con limitado acceso a la capacitación para el trabajo, especialmente en el ámbito rural.	Política 3.1 Política 3.2 Política 3.4	EMPLEABILIDAD
		Política 4.1 Política 4.2	EMPRENDIMIENTO
		Política 5.1	EQUIDAD
		Política 2.3	EMPLEO
		Política 3.1 Política 3.2	EMPLEABILIDAD
		Política 4.2	EMPRENDIMIENTO
		Política 5.1	EQUIDAD
	Existe escasa oferta de formación y capacitación para emprendimiento.	Política 2.3	EMPLEO
		Política 4.1 Política 4.2	EMPRENDIMIENTO
		Política 2.3	EMPLEO
		Política 3.1	EMPLEABILIDAD
		Política 4.1 Política 4.2	EMPRENDIMIENTO
		Política 2.3	EMPLEO
		Política 3.1	EMPLEABILIDAD
		Política 4.1 Política 4.2	EMPRENDIMIENTO

TEMA	PROBLEMAS	POLITICA ESPECÍFICA RELACIONADA	ÁMBITO DE INFLUENCIA
4. LA SITUACIÓN DEL EMPLEO PARA PERSONAS DE ORIGEN INDÍGENA	El acceso a la protección social es menor para la PEA ocupada de origen indígena que para la no indígena.	Política 2.5 Política 2.6	EMPLEO
		Política 5.2 Política 5.3 Política 5.4	EQUIDAD
	Las mujeres y residentes rurales de origen indígena muestran menor acceso a la seguridad de salud y pensionaria que sus pares hombres y urbanos.	Política 2.5 Política 2.6	EMPLEO
		Política 5.1 Política 5.2 Política 5.3 Política 5.4	EQUIDAD
	Los ocupados de origen indígena tienen desventajas en la inserción laboral.	Política 2.2	EMPLEO
		Política 5.2 Política 5.3 Política 5.4	EQUIDAD

ANEXO 2: MARCO INSTITUCIONAL

1. Nacional

- Conformación de la Comisión Intersectorial de Empleo. DS. Nº 012-2003-TR.
- Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010. D.S. Nº 009-2005-MIMDES.
- Plan Nacional de Apoyo a la Familia 2004-2011. D.S. Nº 005-2004-MIMDES.
- Plan Nacional para las Personas Adultas Mayores. D.S. Nº 006-2006-MIMDES.
- Reglamento de Alimentación Infantil. DS. Nº 009-2006-SA.
- Implementación de los Lactarios en Instituciones Públicas. DS. Nº 009-2006-MIMDES.
- Conformación de la Comisión Multisectorial de Promoción y Protección de la Lactancia Materna. DS. Nº 018-2008/SA.
- Plan Nacional de la Juventud 2006-2010.
- Plan Nacional de los Derechos 2006-2010.
- Plan de Igualdad de Oportunidad para Personas con Discapacidad –PIO 2009-2018. DS. No. 007-200-MIMDES.
- Lineamentos Política Socio Laboral 2011--2015. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. R. M. Nº 105-2011-TR Plan de Estímulo Económico – PEE 2009 – 2010.
- Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú – La Agenda Digital Peruana – PCM – Comisión Multisectorial para el Desarrollo de la Sociedad de la Información – CODESI.
- Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación para la Competitividad y el Desarrollo Humano – PCM.
- Programa Multianual de Inversiones Públicas.
- Plan Estratégico Sectorial Multianual– PESEM.
- TLC suscritos y ratificados por el Perú.

2. Internacional

Los Convenios OIT ratificados por el Estado Peruano obligan a formular e implementar una política de empleo y actuar en el ámbito laboral a fin de garantizar la igualdad de hombres y mujeres.

- El convenio 122, señala que para estimular el crecimiento y el desarrollo económico, y satisfacer y mejorar el nivel de vida de la población, los Estados deberán ejecutar, como objetivo de mayor importancia, una política activa orientada al pleno empleo, productivo y libremente elegido.
- La política deberá garantizar un trabajo que sea productivo, y la libertad de acceso a la formación requerida para desempeñar las ocupaciones que prefieran, en la cual utilizaran la formación y las facultades que posean, sin que exista discriminación de ningún tipo.
- El convenio 111, dispone que se debe garantizar el acceso a los medios de formación profesional, a todo tipo de ocupaciones, a la admisión en el empleo y a las condiciones de trabajo, sin ningún tipo de discriminación.
- En tanto, el convenio 156 establece la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores con responsabilidades familiares, y en tal sentido, el Estado debe garantizar que estas personas puedan ejercer su derecho al trabajo sin ser objeto de discriminación. Para ello, se podrán adoptar una serie de medidas entre las que destaca el " desarrollar o promover servicios comunitarios , públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar"
- Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) constituyen un conjunto de metas y objetivos para el año 2015 que establecen niveles mínimos deseables de 8 objetivos clave, que tratan de sintetizar los problemas más graves que enfrenta una gran parte de la población en el planeta. Estas metas fueron establecidas de manera conjunta por 179 países en septiembre del 2000, durante la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas (NNUU), pero con el tiempo han logrado legitimarse como el conjunto de indicadores de progreso de los países hacia el logro de condiciones mínimas de desarrollo.

ANEXO 3: GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. Cadenas Productivas: Sistema que agrupa a los actores económicos, interrelacionados por el mercado con participación, articulada en actividades que generan valor, alrededor de un buen servicio. Incluyen las fases de provisión de insumos, producción, conservación, transformación, distribución, comercialización y consumo tanto en mercados internos como externos.

2. Categoría ocupacional: La PEA ocupada se agrupa en seis categorías de ocupaciones:

   - Empleador / patrono: Es aquella persona que es titular o director en la explotación de una empresa, negocio o profesión y tiene trabajadores remunerados a su cargo.
   - Empleado: Es el trabajador que se desempeña de preferencia en actividades de índole no manual, presta sus servicios a un empleador público o privado, y que percibe una remuneración mensual (sueldo).
   - Obrero: Se denomina así, al trabajador que desempeña actividades de carácter manual, que trabaja para un empleador público o privado, y que percibe una remuneración semanal (salario).
   - Trabajador independiente: Es aquella persona que trabaja en forma individual o asociada, explotando una empresa, negocio o profesión, y que no tiene trabajadores remunerados a su cargo.
   - Trabajador doméstico: Es la persona que presta servicios en una vivienda particular y recibe una remuneración mensual por sus servicios, y generalmente recibe alimentos.

3. Codesarrollo: El Conjunto de acciones (políticas, programas y proyectos) impulsados tanto por las Administraciones Públicas como por las organizaciones sociales, con el objetivo de vincular a las comunidades de inmigrantes con el desarrollo económico, social, político y cultural de sus países de origen.

4. Competencias laborales: Conjunto de capacidades integradas (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) adaptadas a un contexto laboral específico, que se evidencian en el desempeño y logro de resultados esperados.

5. Crecimiento Económico: Se refiere al incremento en un determinado período de tiempo, del producto bruto interno (PBI), que mide el nivel de actividad económica y se define como el valor de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado. Puede ser medido en valores corrientes o valores constantes, a precios de un año base. El PBI puede también ser definido como la suma de los valores agregados de todos los sectores de la economía, es decir, el valor que agrega cada empresa en el proceso de producción es igual al valor de la producción que genera menos el valor de los bienes intermedios o insumos utilizados.

6. Crisis Económica: Es la fase más depresiva de la evolución de un proceso económico con movimientos cíclicos descendentes, evidenciados en la disminución de por lo menos, dos trimestres continuos del PBI Real

7. Demanda Interna: Constituye en una economía la suma del consumo privado, publico, la inversión privada, inversión pública, así como la variación de los inventarios.

8. Deuda Pública: Acumulación, pendiente de pago, de pasivos reconocidos por el Sector Público frente al resto de la economía y el mundo, generados por operaciones del Sector Público en el pasado. Puede ser clasificado en:

   - Interna: Monto de obligaciones contraídas con agentes económicos residentes en el país. Estas obligaciones pueden efectuarse en efectivo (créditos del sistema financiero) o en valores (bonos de la deuda pública).
   - Externa: Contraída con agentes económicos no residentes en el país.

9. Diálogo Social: Comprende todo tipo de negociaciones y consultas e incluso el mero intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores, y trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales, siendo su finalidad la concertación social.

10. Economía Informal: Término con que se alude a todo un sector productivo, de gran importancia tanto en las economías desarrolladas, que se caracteriza por no responder a las consideraciones de los mercados formales. No existen factores legales que controlen su actividad, como ocurre en los demás mercados.

11. Equidad: Hace referencia a brindar las mismas condiciones de igualdad, trato, oportunidades e inclusión a las personas, reconociendo sus características específicas (sexo, clase, etnia, edad, nacionalidad, religión, entre otras).

12. Empleabilidad: Capacidad de acceder, crear y gestionar un empleo, conservarlo o transitar hacia otro sin mayor dificultad permitiendo a la persona garantizar su propia estabilidad socioeconómica dentro el mercado laboral.

13. Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad: Es aquella constituida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial y que desarrolla cualquier tipo de actividad de producción o de comercialización de bienes o prestación de servicios, y que ocupen un mínimo de 30 por ciento de sus trabajadores con personas con discapacidad.

14. Emprendurismo: Son los procesos que llevan a las personas a desarrollar y/o potenciar sistemáticamente sus capacidades emprendedoras, que constituyan su fortaleza para convertir las ideas innovadoras en oportunidades de negocio y éstas en empresas exitosas.

15. Estructura de mercado: Clasificación que se hace a los diferentes grupos de ocupados que existen diferenciados básicamente por quién es el demandante de trabajo: sector público, sector privado, hogares, y el grupo de independientes que son demandantes y oferentes de trabajo a la vez. El sector privado incluye a empleadores y asalariados y se subdivide en:

    - Microempresas: menos de 10 trabajadores
    - Pequeña empresa: de 10 a 49 trabajadores
    - Mediana y gran empresa: de 50 a más trabajadores.

16. Exportaciones: Son básicamente la demanda del resto del mundo por los bienes nacionales.

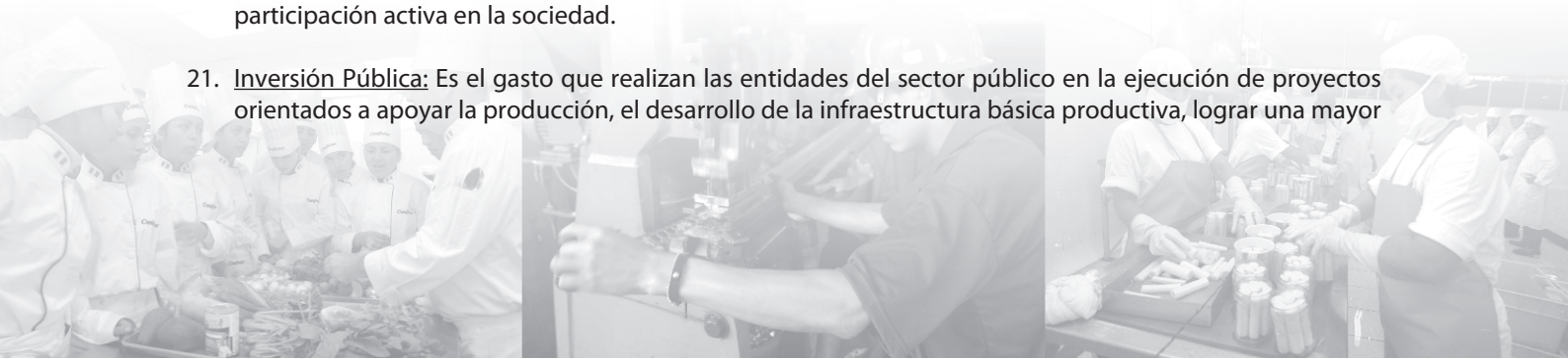
17. Exportaciones Tradicionales: Son los productos de exportación que históricamente han constituido la mayor parte del valor de nuestras exportaciones, legalmente están definidos en la lista de exportaciones tradicionales del D. S. No. 076-92-EF. Entre ellos se considera a los siguientes productos: algodón, azúcar, café, harina y aceite de pescado, cobre, estaño, hierro, oro, plata, plomo, zinc, molibdeno, petróleo crudo y derivados, el rubro "resto de agrícolas" que comprende a la hoja de coca y derivados, melazas, lanas y pieles y el rubro "resto de mineros" que incluye al bismuto y tungsteno, principalmente.

18. Exportaciones no Tradicionales: Las exportaciones no tradicionales constituyen productos de exportación que tienen cierto grado de transformación o aumento de su valor agregado y que, históricamente, no se transaban con el exterior en montos significativos.

19. Infraestructura Pública: Es la inversión pública en servicios considerados como esenciales para el desarrollo de una economía moderna: obras públicas, transporte, energía, comunicaciones, entre otros.

20. Inclusión: La gestión promueve la incorporación económica, social, política y cultural de los grupos sociales excluidos y vulnerables, y de las personas con discapacidad de cualquier tipo que limita su desempeño y participación activa en la sociedad.

21. Inversión Pública: Es el gasto que realizan las entidades del sector público en la ejecución de proyectos orientados a apoyar la producción, el desarrollo de la infraestructura básica productiva, lograr una mayor



y mejor accesibilidad de la población a los servicios públicos de salud, educación y saneamiento básico, incluye gastos destinados a mejorar el desarrollo urbanístico así como también programas, proyectos y actividades orientadas a apoyar el desarrollo humano.

22. Grupos Vulnerables: Se hace referencia a aquellas personas que encuentran dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, que sufren algún tipo de discriminación, y que están más expuestas a los vaivenes del mercado de trabajo. La condición de ser mujer, joven, tener alguna discapacidad, o pertenecer a determinados grupos étnicos, son limitantes para la participación en el mercado de trabajo.

23. Migración Laboral: Proceso por el cual buscadores de empleo o trabajadores se trasladan de su lugar de origen a otros países, ciudades o regiones, asumiendo con ello: el cambio de su residencia, una estadía temporal (o permanente) fuera y la expectativa o certeza de un nuevo puesto de trabajo

24. PEA Adecuadamente Empleada: Está conformada por dos grupos de trabajadores: Aquellos que laboran 35 horas o más a la semana y reciben ingresos por encima del ingreso mínimo referencial, y aquellos que laboran menos de 35 horas semanales y no desean trabajar más horas.

25. PEA Desocupada: Se considera en ésta categoría a las personas de 14 años y más que, en el período de referencia no tenían trabajo, buscaron activamente trabajo durante la semana de referencia y no lo encontraron.

26. Población Económicamente Activa (PEA): Son todas las personas en edad de trabajar que, en la semana de referencia, se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).

27. PEA No Económicamente Activos o Inactivos: Son todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que, en la semana de referencia, no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar. Dentro de este grupo se encuentran las amas de casa, los estudiantes, los rentistas y los jubilados, que no se encontraban trabajando ni buscando trabajo. También se consideran dentro de este grupo a los familiares no remunerados que trabajan menos de 15 horas de trabajo semanales durante el período de referencia.

28. PEA Ocupada: Es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el período de referencia. En este grupo se encuentra las personas que:

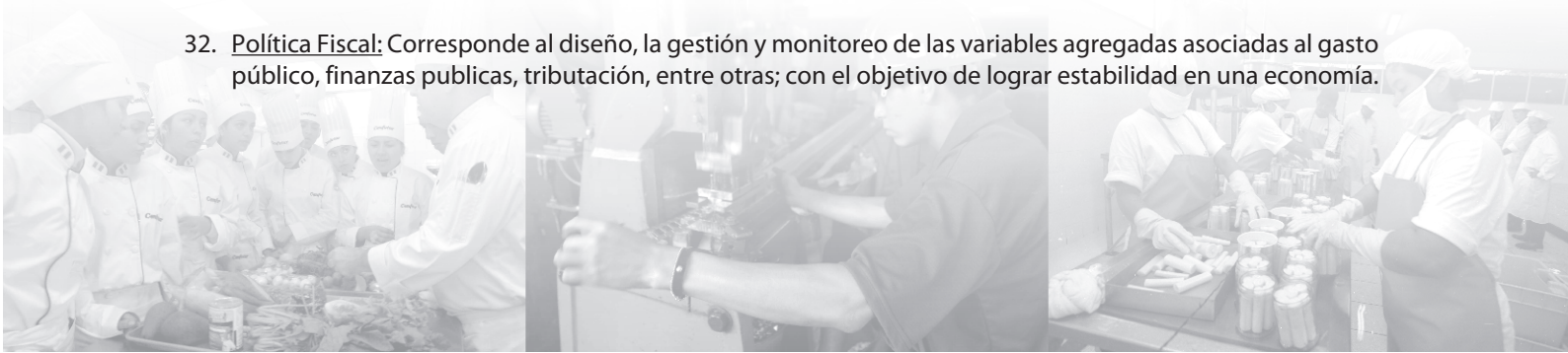
    - Tienen una ocupación o trabajo al servicio de un empleador o por cuenta propia, y perciben a cambio una remuneración en dinero o especie.
    - Tienen una ocupación remunerada, no trabajaron por encontrarse enfermos, de vacaciones, licencia, en huelga o cierre temporal del establecimiento.
    - El independiente que se encontraba temporalmente ausente de su trabajo durante el período de referencia pero la empresa o negocio siguió funcionando.
    - Las personas que prestan servicios en las Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales o en el clero.

29. PEA Sub empleada: Son los trabajadores cuya ocupación no es adecuada cuantitativa y cualitativamente, respecto a determinadas normas. En el caso del Perú se considera dos grupos de subempleo, por horas y por ingresos.

30. Población en Edad de Trabajar (PET): Conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. Este límite etéreo es diferente para cada país y depende de la legislación, el acceso a la educación y las costumbres nacionales. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad activa o población en edad de trabajar (PET).

31. PBI real: Es un indicador que mide solo los cambios en el nivel de actividad de un país usando los precios de un año base para determinar el valor de la producción final de bienes y servicios en un período dado.

32. Política Fiscal: Corresponde al diseño, la gestión y monitoreo de las variables agregadas asociadas al gasto público, finanzas publicas, tributación, entre otras; con el objetivo de lograr estabilidad en una economía.



33. Política Macroeconómica: Corresponde a los lineamientos, directrices y gestión de las variables agregadas de una economía.

34. Política Monetaria: Corresponde al diseño, la gestión y monitoreo de las variables agregadas asociadas al manejo monetario y cambiario; con el objetivo de lograr estabilidad en una economía, usualmente es una función encargada al banco central.

35. Políticas Económicas: Conjunto de medidas de políticas fiscal, política de rentas, política de cambio y política monetaria que son manejadas por las autoridades económicas de un país para conseguir determinados objetivos macroeconómicos.

36. Políticas Sociales: Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a la preservación y elevación del bienestar social, procurando que los beneficios del desarrollo alcancen a todas las capas de la sociedad con la mayor equidad.

37. Políticas de Empleo: Medidas e instrumentos de distinta naturaleza en el ámbito económico, social e institucional que afectan el nivel y la calidad del empleo.

38. Políticas Activas de Empleo: Conjunto de programas y medidas que tienen por objetivo mejorar las posibilidades de acceso al mercado de trabajo de los desempleados (por cuenta propia o ajena); adaptar la formación y recalificación para el empleo; y, fomentar las capacidades empresariales y la economía social.

39. Políticas Nacionales: Constituye toda norma que con ese nombre emite el Poder Ejecutivo en su calidad de ente rector, con el propósito de defi nir objetivos prioritarios, lineamientos y contenidos principales de política pública así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisión que deben ser alcanzados para asegurar una adecuada prestación de los servicios y el normal desarrollo de las actividades privadas. Las políticas nacionales conforman la política general de gobierno.

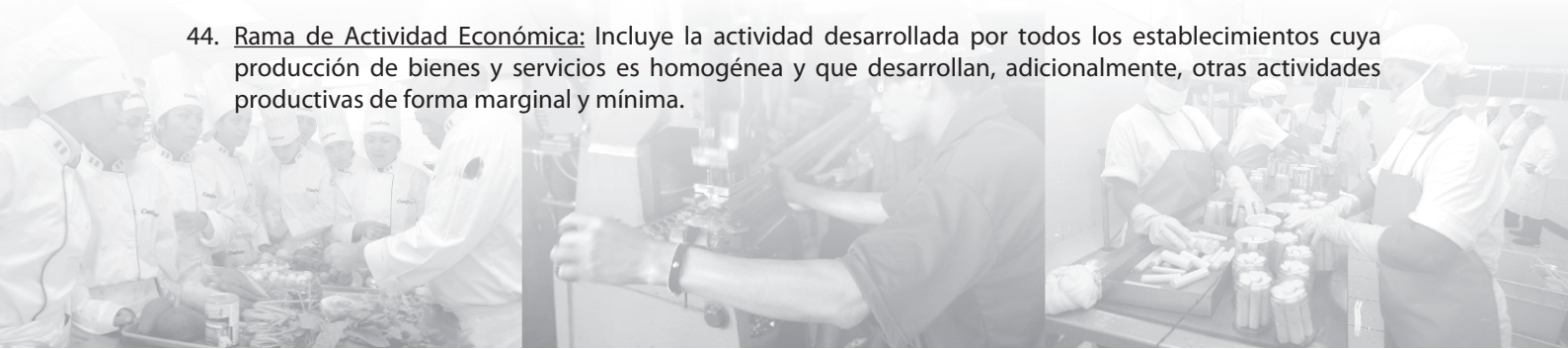
40. Políticas Pasivas de Empleo: Conjunto de programas y medidas que actúan indirectamente sobre el mercado de trabajo a través del aumento en la demanda, proporcionando un ingreso a quienes pierden su empleo.

41. Políticas Sectoriales: Subconjunto de políticas nacionales que afecta una actividad económica y social específica pública o privada. Consideran los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales y locales, concordando con el carácter unitario y descentralizado del gobierno de la República. Para su formulación el Poder Ejecutivo establece mecanismos de coordinación con los gobiernos regionales, gobiernos locales y otras entidades, según requiera o corresponda a la naturaleza de cada política.

42. Productividad: Relación entre la cantidad de producto obtenido y unas cantidades dadas de insumos o factores productivos. La productividad puede calcularse respecto a un factor productivo en particular, a una unidad productiva o una actividad económica. Se dice que un factor es más productivo cuando con la misma cantidad utilizada del factor se obtiene un volumen mayor de producción. Una unidad productiva o actividad económica será más productiva cuando se puede obtener una cantidad mayor de producto con su mismo costo de producción.

43. Pueblos indígenas: Son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que perteneció el país en la época de la conquista o la colonia o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas o parte de ellas. Estos incluyen los grupos no contactados y aquellos que estando integrados no han sido aún reconocidos legalmente como comunidades nativas o campesinas. (Reglamento de la Ley sobre Conservación y Aprovechamiento Sostenible de la Diversidad Biológica, Glosario de Términos).

44. Rama de Actividad Económica: Incluye la actividad desarrollada por todos los establecimientos cuya producción de bienes y servicios es homogénea y que desarrollan, adicionalmente, otras actividades productivas de forma marginal y mínima.



45. Ratio empleo / población: Mide el porcentaje de las personas de la (PET) que se encuentran trabajando.

46. Recesión: Etapa del ciclo económico, caracterizada por una disminución en la producción, aumento en el desempleo, y caídas de los beneficios y los precios. A veces se le denomina depresión, sin embargo se diferencia de esta última en que se prolonga por un período de tiempo menor.

47. Reconversión laboral: Proceso que tiene como finalidad adecuar la formación de trabajadores a las nuevas condiciones del mercado, para facilitar su reinserción en el empleo y aumentar la productividad.

48. Remuneración Mínima: Es aquel que se obtiene de dividir el costo de la Canasta Mínima de Consumo (elaborado en base a los requerimientos mínimos nutricionales en calorías y proteínas) entre el número promedio de perceptores del hogar. Se asumen que existen dos perceptores de ingreso por hogar.

49. Remuneración Mínima Diferenciada: Se refiere a la remuneración mínima, que puede tomar como elemento básico el costo de vida, el tamaño de empresa u otro, que no es el mismo en las diferentes regiones, empresas o sectores económicos, lo que genera una diferenciación entre áreas rurales y urbanas, empresas, sectores, etc.

50. Rentabilidad: Beneficio que se obtiene de una inversión o en la gestión de una empresa.

51. Sector Privado: En cuentas nacionales, está constituida por los hogares y las empresas privadas y las instituciones privadas sin fines de lucro.

52. Sector Público: En cuentas nacionales, se refiere a la parte del sistema económico que está relacionado con la actividad estatal, ya sea financiera o no financiera. Incluye a las Entidades pertenecientes al Gobierno Central e Instancias Descentralizadas así como a las empresas públicas financieras y no financieras.

53. Segmentación Ocupacional: La tendencia de restringirla a determinados oficios relacionados con los roles de género, por sus necesidades familiares.

54. Sistema Privado de Pensiones: Sistema de previsión social circunscrito al otorgamiento de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. Funciona bajo la modalidad de cuentas individuales de capitalización, administradas por las Administradoras de Fondos de Pensiones y, reguladas y supervisadas por la superintendencia respectiva.

55. Sostenibilidad Política: Capacidad de garantizar que la aplicación de un programa o política que ha demostrado resultados positivos continúe mas allá del horizonte de su aplicación como piloto o del horizonte del gobierno que la impulso.

56. Subempleo por Horas (visible): Es aquel en el que se labora menos de 35 horas a la semana, se desea trabajar horas adicionales y se está en disposición de hacerlo.

57. Subempleo por Ingresos (invisible): Es aquel en el que se labora 35 ó más horas semanales, pero su ingreso es menor al ingreso mínimo de referencia.

58. Sustentabilidad: Conjunto de estrategias interconectadas que necesitan ser construidas en niveles micro, meso, macro, con el objeto de poner en marcha procesos de transformación económicos, sociales, culturales y políticos capaces por un lado de rehabilitar el deterioro ambiental y también social , y por el otro, capaces de mantener los sistemas de vida del planeta y de renovar los sistemas de vida de las personas ahora y en el futuro, bajo los principios de equidad, redistribución de la riqueza y justicia social.

59. Tasa de Actividad: Mide la participación de la población en edad de trabajar (PET) en el mercado de trabajo, sea trabajando o buscando trabajo. La tasa de actividad nos indica qué porcentaje de la PET constituye la oferta laboral.

60. Tasa de Adecuadamente Empleado: Mide la proporción de la oferta laboral (PEA) que se encuentra adecuadamente empleada.

61. Tasa de Desempleo: Nos indica qué proporción de la oferta laboral (PEA) se encuentra desempleada.

62. Tasa de Empleo a Población: Se trata del ratio empleo / población, que mide el porcentaje de las personas de la (PET) que se encuentran trabajando.

63. Tasa de Subempleo: Nos indica qué proporción de la oferta laboral (PEA) se encuentra subempleada.

64. Trabajador Independiente: Es aquella persona que trabaja en forma individual o asociada, explotando una empresa, negocio o profesión, y que no tiene trabajadores remunerados a su cargo.

65. Trabajador Familiar No Remunerado: Es la persona que presta sus servicios en una empresa o negocio, con cuyo patrón o dueño tiene lazos de parentesco sin percibir remuneración. En algunos casos recibe propina u otras formas de pago diferentes a sueldo, salario o comisiones. (OIT, Octava Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo).

66. Trabajo Decente: Es el trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que se manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afecta sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

ANEXO 4: DECRETO SUPREMO PCM

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Decreto Supremo que modifica el numeral 9, Políticas Nacionales en materia de Empleo y MYPE, sub numeral 9.1 del artículo 2º del Decreto Supremo Nº 027-2007-PCM

DECRETO SUPREMO
Nº 052-2011-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 1º, 22º y 23º de la Constitución Política del Perú, el trabajo es un deber y un derecho, que se reconoce como base del bienestar social y medio de realización de la persona, cuya defensa y respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; por ende, corresponde a éste promover condiciones para el progreso social y económico, mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo;

Que, el Perú ha ratificado el Convenio Nº 122 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la Política del Empleo, el cual, en el numeral 1 de su artículo 1º, establece la obligación de todo Estado Miembro de formular y llevar a cabo una política activa para fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido; ello con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema de desempleo y del subempleo;

Que, dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, se considera como Meta 1B del Objetivo 1, Erradicación de la Pobreza Extrema y el Hambre, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes; lo que se condice con lo establecido en los artículos 22º y 23º de la Constitución Política del Perú y la Décimo Cuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional, referida al "Acceso al empleo pleno, digno y productivo";

Que, de conformidad con el artículo 4º de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley Nº 29158, es competencia exclusiva del Poder Ejecutivo diseñar y supervisar políticas nacionales que, considerando los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales y locales, definen los objetivos prioritarios y los contenidos principales de las políticas públicas, que conforman la política general del gobierno, y que son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno. Asimismo, se establece que el cumplimiento de las políticas nacionales es de responsabilidad de las autoridades del Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales, las mismas que son aprobadas por Decreto Supremo con el voto del Consejo de Ministros;

Que, el numeral 9.1 del artículo 2º del Decreto Supremo Nº 027-2007-PCM, que define y establece las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento para las Entidades del Gobierno Nacional, dispone el desarrollo de políticas enfocadas en la generación de empleo digno, cuya supervisión está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, la Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones de los sectores Trabajo y Promoción del Empleo, aprobada mediante Decreto Supremo Nº 002-2010-TR, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene la atribución de formular la política nacional y sectorial en materia de promoción del empleo, en coordinación con los otros niveles de gobierno y con aquellos sectores que se vinculen;

Que, el artículo 4º del Decreto Supremo Nº 002-2010-TR dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de ser necesario, propondrá, formulará y emitirá las normas pertinentes, para la mejor implementación de las funciones establecidas en la Matriz de Delimitación de Competencias y Asignación de Funciones, con la finalidad de tener una visión integral y articulada con las funciones asignadas a los Gobiernos Regionales y Locales;

Que, la Comisión Intersectorial de Empleo ha propuesto las Políticas Nacionales de Empleo las mismas que han sido consensuadas con los Gobiernos Regionales, a través de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, e incluyen los aportes y comentarios de diversos sectores del Gobierno Nacional, así como de especialistas en temas de empleo, gremios empresariales y de trabajadores; compatibilizando los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales y locales;

Que, las Políticas Nacionales de Empleo fueron presentadas para su revisión y análisis al Pleno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), las cuales, luego de haber sido debidamente revisadas por la Comisión Técnica de Empleo, se aprobaron tripartitamente y en consenso. Este acuerdo quedó ratificado por el Pleno del CNTPE;

Que, en consecuencia, es necesario modificar el Decreto Supremo Nº 027-2007-PCM a fin de desarrollar los objetivos y estrategias de la Política Nacional de Empleo que articulen adecuadamente, en todos los niveles de gobierno, las políticas sectoriales dirigidas a mejorar la capacitación y competencias para el trabajo de la población, mejorar las condiciones laborales y remunerativas de los trabajadores, incrementar los servicios de protección social, entre otras, con especial énfasis en los grupos vulnerables; incluyendo a las mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, adultos

mayores, poblaciones indígenas, afro-descendientes, entre otros;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución y los artículos 4 y 11 inciso 3° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y,

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1°.- Modificación del numeral 9.1 del artículo 2° del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM e incorporación del Anexo.

Modifíquese el numeral 9.1 del artículo 2° del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM que define y establece las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del gobierno nacional incorporando el Anexo, conforme a los siguientes términos:

«9. EN MATERIA DE EMPLEO Y MYPE

9.1 Desarrollar políticas enfocadas en la generación de empleo digno.

9.1.1 Ámbito de aplicación

Las Políticas Nacionales de Empleo son de alcance para todas las entidades del gobierno nacional, los gobiernos regionales y los gobiernos locales, de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 4° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

9.1.2 Contenido

El Anexo, que forma parte integrante del presente Decreto Supremo, detalla los objetivos, políticas, políticas específicas y estrategias que conforman las Políticas Nacionales de Empleo.»

Artículo 2°.- Incorporación de Anexo

Incorpórese al Decreto Supremo No. 027-2007-PCM el Anexo que detalla los objetivos, políticas, políticas específicas y estrategias que conforman las Políticas Nacionales de Empleo.

Artículo 3°.- Finalidad y Principios

La finalidad y principios de las políticas enfocadas en la generación de empleo digno son los siguientes:

3.1. Finalidad: Las Políticas Nacionales de Empleo tienen la finalidad de promover la creación del empleo decente diferenciando las características y necesidades de mujeres y hombres, en especial, las poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad.

3.2. Los Principios que rigen las Políticas Nacionales de Empleo son las siguientes:

a) Universalidad.- Todas las personas tienen derecho a un empleo decente, independientemente de su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

b) Indivisibilidad.- El derecho al empleo decente está indivisiblemente asociado a otros derechos fundamentales, esto implica que las políticas tienen un enfoque integral, incluyente e idóneo.

c) Promoción de la igualdad.- Todas las personas tienen derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que las políticas priorizan a los grupos vulnerables y socialmente excluidos.

d) Eficiencia y Eficacia.- Las políticas promoverán el logro de los mejores resultados en términos de cobertura, calidad y equidad mediante un uso óptimo de los recursos.

e) Articulación intersectorial e intergubernamental.- La implementación y ejecución de las políticas, requieren de la coordinación, cooperación y colaboración de los diversos sectores y niveles de gobierno en el marco de sus competencias.

f) Promoción del Diálogo Social.- El diálogo y la colaboración entre los interlocutores sociales y los distintos niveles de gobierno son indispensables para lograr soluciones apropiadas ante los retos del mercado de trabajo, en el marco de los procesos de consolidación democrática, descentralización, integración regional y globalización.

Artículo 4°.- Publicación

El presente Decreto Supremo es publicado en el Diario Oficial El Peruano. El Anexo que detalla los objetivos, políticas, políticas específicas y estrategias de las Políticas Nacionales de Empleo al que hace referencia el numeral 9.1.2 del Decreto Supremo No. 027-2007-PCM, además de su publicación en el Diario Oficial El Peruano es publicado en el Portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe) y en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.mintra.gob.pe).

Artículo 5°.- Supervisión de las Políticas Nacionales de Empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo supervisa la ejecución, implementación y cumplimiento de las Políticas Nacionales de Empleo, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno, en el marco de sus competencias.

Artículo 6°.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros y por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo contará con un plazo de 15 (quince) días desde la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto Supremo, para aprobar el Plan de Implementación de las Políticas Nacionales de Empleo, conforme a su competencia.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinte días del mes de junio del año dos mil once.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

ROSARIO DEL PILAR FERNÁNDEZ FIGUEROA
Presidenta del Consejo de Ministros y
Ministra de Justicia

MANUELA GARCÍA COCHAGNE
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo