

Perú: Actualización quincenal

- **El gobierno continúa implementando su Agenda 19: promulgó una serie de cambios a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) de 1992 en beneficio de las organizaciones sindicales y la actividad huelguística.**
- **Se buscaría i) una mayor facilidad para la conformación/registro/afiliación a sindicatos; ii) una mayor protección a trabajadores sindicalizados; iii) mayores beneficios para los trabajadores sindicalizados en cuanto a la negociación colectiva; y iv) una mayor permisibilidad para las huelgas.**
- **Si bien estos cambios solo alcanzarían a 428 mil trabajadores, de un total de 5.4 millones, vemos dos potenciales efectos negativos: un incremento del trabajo perdido por huelgas y el deterioro de las expectativas de contratación.**
- **Así, esperamos que se generen riesgos de un deterioro del empleo formal y de una disminución de la productividad laboral, principalmente en los sectores minería e hidrocarburos, y manufactura, quienes están más expuestos a este decreto y, coincidentemente, son los sectores de mayor productividad a nivel nacional.**

El gobierno continúa implementando su plan “Agenda 19” con la promulgación de los nuevos cambios a la LRCT. Aunque la reforma a la LRCT de 1992 presentó mejoras significativas en temas de libertad sindical, negociación colectiva y actividad huelguística respecto al sistema que regía entre 1972 y 1991, los nuevos cambios promulgados por el gobierno continuarían deteriorando el mercado laboral peruano. En general, se buscaría una mayor facilidad para la conformación, registro y afiliación a los sindicatos; una mayor protección para los trabajadores sindicalizados; mayores beneficios para dichos trabajadores respecto a la negociación colectiva; y una mayor permisibilidad para las huelgas. Aunque el alcance de estos cambios es bajo, vemos que se generaría un aumento del trabajo perdido por huelgas y un deterioro de los indicadores de expectativas de contratación, generando riesgos para la creación del empleo formal y la productividad laboral. Esto se suma a la regulación de la tercerización laboral, política promulgada por el gobierno a fines de febrero y que también forma parte de su Agenda 19. Es importante resaltar que lo relatado ocurre en un contexto en el que la tasa de formalidad solo alcanza el 24% de la fuerza laboral, mientras que el 76% restante se encuentra en la informalidad y con un ingreso que representa 1/3 del ingreso formal.

Perú: Cambios en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Título	Objetivo	Principales cambios a la ley
Título 2: De la Libertad Sindical	Facilidad para la conformación, registro y afiliación a los sindicatos	- Se podrá constituir sindicatos en cualquier ámbito que los trabajadores consideren conveniente. - Cualquier tipo de trabajador (incluyendo los independientes) pueden integrar un sindicato. Además, pueden afiliarse directamente a federaciones y confederaciones. - En cuanto al registro sindical, se otorgan entre 2 y 5 días para subsanar omisiones, se permite el trámite virtual y, en caso de denegarse el registro, se puede apelar en segunda instancia.
	Mayor protección a los trabajadores mediante el fuero sindical	- La protección se expande a todos los dirigentes y representantes de las juntas directivas de sindicatos/federaciones/confederaciones, así como para los delegados de las secciones sindicales. - Se garantiza licencia con goce de remuneraciones hasta por 30 días por dirigente.
Título 3: De la Negociación Colectiva	Mayores beneficios para los trabajadores sindicalizados para la negociación colectiva	- Sindicatos podrán solicitar información sobre estados financieros, boletas de pagos, entre otros informes de la empresa de, por lo menos, los últimos tres ejercicios económicos. - El arbitraje podrá ser solicitado solo por los trabajadores (cuando hay actos de mala fe o no se llega a algún acuerdo).
Título 4: La Huelga	Mayor permisibilidad para el ejercicio de las huelgas	- Hay silencio positivo (se permite la huelga) si el MTPE no emite una resolución en tres días tras la comunicación de la huelga. - Empleador, además de no poder contratar durante la huelga, no puede realizar ningún acto que impida esta protesta.

Fuente: El Peruano, Thorne & Associates

El 24 de julio, el gobierno promulgó el Decreto Supremo (DS) N°014-2022-TR, en el cual se plantea una serie de modificaciones a la LRCT de 1992 para incrementar los beneficios de los sindicatos y facilitar el ejercicio de las huelgas. Esta medida ya se encontraba incorporada en el plan “Agenda 19”, propuesto en 2021 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) durante la gestión de Pedro Castillo. En este, se mencionaba plantear una nueva LRCT para “garantizar el derecho de afiliación ejercido de actividades sindicales, negociación colectiva y huelga.”

De acuerdo con lo anterior, los nuevos cambios sugerirían que la reforma de 1992 desfavorecía a los sindicatos o impedía el derecho a la huelga. Sin embargo, en ella se introdujo una serie de cambios importantes que estuvieron a favor de la libertad sindical, mejoraban las condiciones para la negociación colectiva y daban cabida al ejercicio de la huelga bajo una serie de reglamentos. En cambio, el sistema que funcionó entre 1971 y 1991 se caracterizó por la alta intervención del Estado y baja democratización para la aplicación de huelga, según Yamada (1996)¹.

Más aún, la evidencia empírica sugiere que la implementación de esta reforma introdujo mejoras en los indicadores de huelgas. Por ejemplo, de no haberse promulgado la LRCT en julio de 1992, se habrían perdido 173 millones de horas-hombre por las huelgas y 3.2 millones de trabajadores habrían estado involucrados en estos conflictos entre los años 1993 y 2003, según un estudio de Yamada y Salgado (2005)². Ello es consistente con la disminución de los indicadores de número de huelgas, horas-hombre perdidas por huelgas y trabajadores involucrados en huelgas a partir de 1992.

¹ Yamada, G. (Ed.). (1996). *Caminos entrelazados: La realidad del empleo urbano en el Perú*. Lima, Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

² Yamada, G., & Salgado, E. (2005). Huelgas en el Perú: determinantes económicos e institucionales.

Perú: Ahorro estimado de horas hombre perdidas y trabajadores involucrados en huelgas

Como se indica

	Horas-hombre perdidas (En millones)	Trabajadores involucrados (En miles)
1993	7.2	200.9
1994	12.6	252.4
1995	22.1	380.5
1996	18.7	315.6
1997	21.1	364.2
1998	20.1	338.4
1999	13.7	234.6
2000	16.7	327.1
2001	11.2	246.0
2002	12.9	277.6
2003	16.9	304.2
Promedio anual	15.7	294.7
Total	173.2	3241.4

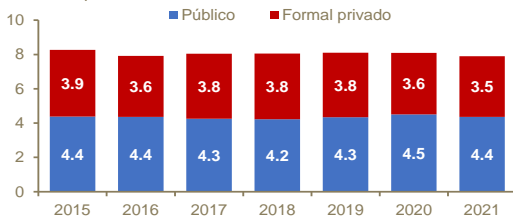
Fuente: Yamada & Salgado (2005). Huelgas en el Perú: determinantes económicos e institucionales, Thorne & Associates

Ahora bien, ¿qué modificaciones realizó el gobierno a la LRCT y qué se esperaría de estas? En concreto, el decreto supremo se puede resumir en cuatro puntos. En primer lugar, se generará una mayor facilidad para la conformación, registro y afiliación a los sindicatos, en donde los trabajadores podrán constituir sindicatos en cualquier ámbito y cualquier tipo de trabajador podrá inscribirse en estas organizaciones. En segundo lugar, habrá una mayor cantidad de trabajadores protegidos por el fuero sindical, incluidos los dirigentes y representantes de las juntas directivas de las organizaciones sindicales y los delegados de las secciones sindicales. En tercer lugar, se fortalecerá la negociación colectiva en beneficio de los trabajadores sindicalizados. Ahora, las organizaciones sindicales podrán solicitar información de la empresa sobre los estados financieros, boletas de pago, entre otros informes, y solo los sindicatos podrán recurrir al arbitraje en caso de no llegar a un acuerdo con la empresa o de presentarse actos de mala fe. Por último, se dará una mayor permisibilidad para las huelgas, con la flexibilización de los requisitos y mayores impedimentos a los empleadores para limitarlas.

Apuntes: Revista de Ciencias Sociales, (56/57), 43-59.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.56/57.548>

Respecto a los efectos que podrían producir estos nuevos cambios, es importante tomar en cuenta que los principales beneficiarios serían los trabajadores sindicalizados. Así pues, considerando que la tasa de sindicalización -empleo sindicalizado como porcentaje del empleo formal- se ha encontrado de manera casi invariable en los últimos años, en alrededor del 8%, se presume que los beneficios de la nueva legislación serían de bajo alcance: solo 428 mil de los 5.2 millones de trabajadores formales serían beneficiados directamente.

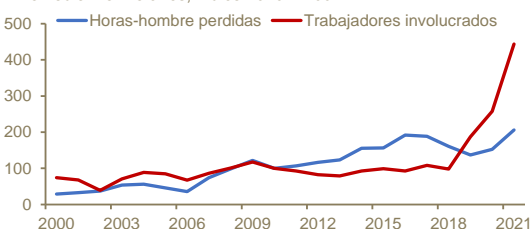
Perú: Tasa de empleo sindicalizado
% del empleo formal total



Fuente: MTPE, Thorne & Associates

Pese a ello, identificamos dos potenciales efectos negativos: un incremento del trabajo perdido por huelgas y el deterioro de las expectativas laborales. El primero tendría relación con los indicadores horas-hombre perdidas y trabajadores involucrados en huelgas. Durante los últimos tres años, se ha observado una tendencia claramente creciente de sendas variables: las horas-hombre perdidas aumentaron en 45.1% entre 2019 y 2021, mientras que los trabajadores involucrados, en 89.9%.

Perú: Trabajo perdido por huelgas
Promedio móvil 3 años, índice 2010 = 100

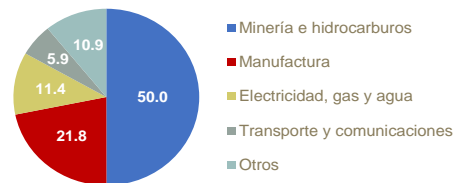


Fuente: MTPE, Thorne & Associates

La mayor permisibilidad para las huelgas implicaría una reducción de los costos de la actividad huelguística, lo cual incentivaría esta actividad, tal y como postulan Yamada y Salgado (2005). Así pues, este decreto agravaría el escenario presentado. Es importante mencionar que probablemente esto no se refleje en los datos de manera inmediata: dada la desaceleración económica actual y el carácter procíclico de las huelgas, es probable que el trabajo perdido por huelgas presente un crecimiento reprimido que recién se observe cuando la economía empiece a estabilizarse.

A nivel de sectores económicos, se observaría un impacto heterogéneo. En efecto, tanto en el caso de horas-hombre perdidas como de trabajadores involucrados, los sectores que presentan, a niveles pre-COVID, los mayores porcentajes son minería e hidrocarburos -79.3% del total de horas-hombre perdidas y 50% del total de trabajadores involucrados-, y Manufactura -7% del total de horas-hombre perdidas y 21.8% del total de trabajadores involucrados-. En consecuencia, el agravamiento del trabajo perdido podría ser más notorio en estos rubros.

Perú: Trabajadores involucrados en huelgas por sector
% del total



1/ Excluyendo el sector de Administración pública y defensa.
Fuente: MTPE (diciembre del 2019), Thorne & Associates

Con respecto al segundo efecto, esperamos un impacto indirecto en el mercado laboral a través del deterioro de las expectativas de los empleadores. Por ejemplo, Lavado y Yamada (2015)³, usando el número de noticias relacionadas a la Ley General de Trabajo de 2001 para medir las expectativas de las firmas, hallaron un impacto negativo en el empleo formal y el salario promedio total

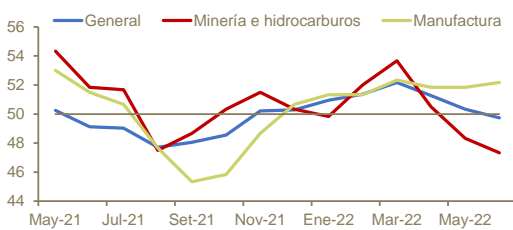
³ Lavado, P., & Yamada, G. (2015). *Fear of Labor Rigidities: The Role of Expectations on*

Employment Growth in Peru (Discussion Paper N° 9592). Institute of Labor Economics (IZA).

debido a que esta ley proponía mayores rigideces laborales. Aunque estos resultados no se podrían aplicar a los nuevos cambios que propone el gobierno a la LRCT, debido a sus diferencias con la Ley General de Trabajo, es claro que las expectativas también juegan un rol clave al analizar los posibles impactos de los cambios en la regulación laboral.

Actualmente, se observa que, después de recuperarse levemente en abril, las expectativas de contratación han vuelto a deteriorarse, presentando una tendencia negativa que impide una convergencia a los niveles de hace un año. Así, las expectativas de contratación se encuentran en terreno pesimista -49.05 puntos-. De junio a julio, coincidentemente con la promulgación del decreto, la variable en cuestión se deterioró, tanto en el plano general como en los sectores minería e hidrocarburos, y manufactura, los cuales se encuentran más expuestos a los cambios propuestos por el decreto.

Perú: Expectativas de contratación ¹
Promedio móvil 3 meses, 50 = nivel neutral



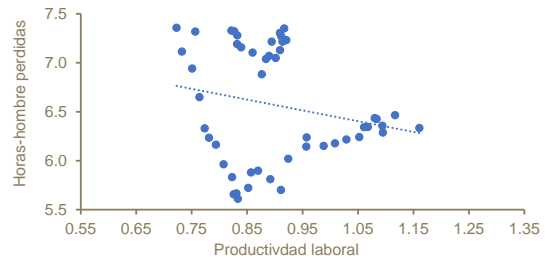
^{1/} Promedio entre expectativas a 3 meses y a 12 meses.
Fuente: BCRP, Thorne & Associates

En este contexto, aunque el alcance de este decreto es bajo, se generarían riesgos de un deterioro del empleo formal ante la mayor pérdida de trabajo por la huelga y las menores expectativas de contratación de las firmas. Esto último debido a que las empresas enfrentarían un incremento del costo marginal de contratar vía la extensión del fuero sindical, la pérdida de poder de negociación del empleador y el posible incremento del trabajo efectivo perdido por huelgas, por lo que habría una menor contratación futura.

Del mismo modo, la productividad de las empresas podría verse afectada ante los mayores costos de contratación que enfrentarán las empresas y los mayores incentivos para que los trabajadores pertenezcan a los sindicatos. Dada la

existencia de una relación positiva entre la tasa de sindicalización y el trabajo perdido por las huelgas, esperamos que la mayor sindicalización genere un impacto adverso sobre la productividad laboral.

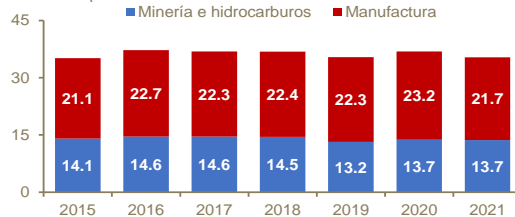
Perú: Correlación entre productividad por hora trabajada ¹ y horas-hombre perdidas por huelgas ²



^{1/} Logaritmo de la productividad por hora trabajada. ^{2/} Logaritmo del promedio móvil 3 años de las horas-hombre perdidas por huelgas.
Fuente: MTPE, Conference Board Total Economy Database, Thorne & Associates

Es más, este impacto sería más notorio en los sectores minería e hidrocarburos, y manufactura ya que representan el 35% del total de trabajadores sindicalizados y son los dos sectores de mayor productividad en el país. De acuerdo con los datos del INEI de 2021, ambos sectores tienen una productividad de S/ 328 mil y S/ 48 mil por trabajador (a precios constantes de 2007), por encima del promedio nacional de S/ 29 mil.

Perú: Participación en el empleo sindicalizado
% del empleo sindicalizado total



Fuente: MTPE, Thorne & Associates

Esta medida del gobierno se suma al DS N°001-2022-TR promulgado a fines de febrero, la cual forma parte de su plan "Agenda 19" y busca regular la tercerización laboral y que también. En particular, el cambio más llamativo de este decreto es la prohibición de la tercerización para las actividades que formen parte del núcleo del negocio de la empresa.

Al igual que como la anterior medida, la restricción a la tercerización laboral tendría

implicancias negativas en la creación del empleo formal pues las empresas solo podrán absorber a una limitada cantidad de trabajadores tercerizados dentro de su planilla, lo que podría incentivar a que los demás trabajadores se trasladen al sector informal. Además, también se generaría una pérdida de la productividad ante los mayores costos que enfrentarán las empresas y la pérdida de competitividad pues no podrán contratar firmas especializadas. Ello estaría en línea con lo alertado por el BCRP (2022)⁴, en donde resaltaron que, en países como Ecuador, Bolivia y México, donde se aplicaron restricciones a la tercerización laboral, se observó una disminución y precarización del empleo. Usando los últimos datos del MTPE, prevemos que esta medida afecte a 124 mil trabajadores formales que laboran en empresas tercerizadas y alrededor de 1,000 empresas de tercerización.

Todo ello ocurre en un contexto donde, si bien el empleo formal continúa recuperándose a un ritmo acelerado, el mercado laboral nacional sigue caracterizado por su alta precarización. Los datos de la planilla electrónica indican que el empleo y los ingresos formales continúan creciendo por encima de su nivel previo a la pandemia, con un crecimiento de 5.8% y 8.9%, respectivamente, en junio respecto al mismo mes de 2019. No obstante, al cierre del 2T22, la tasa de empleo formal alcanzó solo el 23.9% de la fuerza laboral y se encuentra 3.5 p.p. por debajo de su nivel alcanzado en el 2T19. Mientras tanto, el 76% de la PEA se encuentra en situación de informalidad, con un sueldo que representa, en promedio, 1/3 de los ingresos de un trabajador formal.

En agosto, la inflación continuaría con su tendencia a la baja. El próximo 1 de setiembre, el INEI publicará el dato de la inflación de agosto de Lima Metropolitana, de la cual proyectamos una desaceleración a 8.44%, luego de subir 8.74% el mes pasado. Los rubros más volátiles, como los alimentos y combustibles, continuarían explicando la

mayor parte de la inflación, pero en una menor medida debido a la caída de las cotizaciones internacionales de commodities como el trigo, maíz y petróleo. No obstante, ello será compensado parcialmente por la subida de las tarifas eléctricas para los hogares, que subieron 2.2% respecto al mes previo, y la presión de otros rubros como Transporte, Bienes y Servicios, Restaurantes y Hoteles.

Por su parte, las expectativas macroeconómicas de los agentes empresariales seguirían mejorando en agosto. Así, las expectativas de la economía a 3 meses pasarían de 34.3 puntos en julio a 35 puntos en agosto. Las órdenes de compra con respecto al mes anterior subirían de 46 puntos a 46.8 puntos y los inventarios con respecto al mes anterior bajarían de 45 puntos a 43.5 puntos en el mismo periodo. Sin embargo, la mayoría de los indicadores se mantendrían por debajo de su nivel neutral de 50 puntos.

Por último, el INEI publicará el dato de la producción de la economía de julio de 2022 el próximo 15 de setiembre. Proyectamos un crecimiento preliminar de 3.6% en términos anuales en dicho mes, superior al 3.4% observado en junio. Ello estaría explicado por el mayor crecimiento de los sectores primarios -como pesca y minería e hidrocarburos- y del sector manufactura. El sector servicios continuaría creciendo durante julio, pero a una menor tasa que durante los primeros meses del año. En términos desestacionalizados, estimamos un crecimiento de 0.5% respecto al mes previo.

*El texto, data, información, imágenes y otros materiales contenidos en el presente correo o en cualquier producto, servicio, reporte o página web de propiedad de Thorne & Asociados S.A.C. ("Thorne & Asociados") constituye posesión de propiedad intelectual. Ningún material de ninguna parte del presente correo podrá ser transmitido, difundido, transferido, asignado, reproducido, o utilizado de alguna otra manera o diseminado en cualquier forma a ninguna persona o entidad, sin el consentimiento explícito y por escrito de Thorne & Asociados. Todas las reproducciones no autorizadas o cualquier otro uso se considerarán como infracción(es) deliberada(s) de copyright y cualquier otra propiedad intelectual, derechos

⁴ BCRP. (2022). Oficio N° 0067-2022-BCRP.

de propiedad, incluyendo más no limitándose a derechos de privacidad de Thorne & Asociados. Thorne & Asociados expresamente se reserva todos los derechos de propiedad intelectual, incluyendo, pero no limitándose, el derecho de bloquear la transferencia de sus productos y servicios y/o hacerle seguimiento a los mismos, utilizando tecnología de seguimiento electrónico, así como cualquier otra forma lícita de hacerlo conocidos o por desarrollarse en el futuro. Thorne & Asociados se reserva el derecho, sin previo aviso, de utilizar todas las medidas de la ley para sancionar penal o civilmente la violación de sus derechos. Mientras Thorne & Asociados usará sus mejores esfuerzos comerciales para entregar información veraz a sus clientes, Thorne & Asociados no podrá garantizar la veracidad, precisión, relevancia y/o integridad de la información usada respecto a ello. Alguna de la información contenida en este correo podrá haber sido obtenida de otras fuentes y Thorne & Asociados no emite ninguna garantía de representación, implícita o expresa, con respecto a dicha información (o los resultados que se obtengan del mismo), y expresamente, renuncia a todas las garantías de originalidad, precisión, integridad, comerciabilidad o idoneidad para un propósito particular respecto a dicha información. Sin limitación alguna de lo anterior, en ningún caso Thorne & Asociados, o sus afiliadas o cualquier tercera parte envuelta o relacionada con el cumplimiento, informática o creación de la data será responsable por la pérdida o daño de ninguna naturaleza, incluyendo pero no limitándose a cualquier daño directo, indirecto o consecuencial, incluso si expresamente exista la posibilidad de dicho daño, que pueda surgir por el uso, del contenido de la información proveniente de este correo o cualquier error, omisión o imprecisiones en relación con los mismos.

Revisión de datos del mes pasado

Lun	Índice de precios al consumidor (% a/a)	May-22	Jun-22	Jul-22	Actual
01-ago	Inflación - Lima Metropolitana	8.09	8.81	<u>8.96</u>	8.74
Jue	Confianza empresarial (50=neutral)	May-22	Jun-22	Jul-22	Actual
04-ago	Expectativas de la economía a 3 meses	36.1	34.1	<u>35.3</u>	34.3
	Órdenes de compra con respecto al mes anterior	47.1	45.1	<u>46.5</u>	46.0
	Inventarios con respecto al mes anterior	46.6	51.9	<u>51.2</u>	45.0
Jue	Balanza comercial (% a/a, real)	Abr-22	May-22	Jun-22	Actual
11-ago	Exportaciones	-1.2	-5.1	<u>-4.9</u>	16.2
	Importaciones	5.0	-4.3	<u>-5.5</u>	8.1
	Operaciones del Sector Público No Financiero (% a/a, real)	May-22	Jun-22	Jul-22	Actual
	Ingresos corrientes	14.1	4.9	<u>0.9</u>	-1.8
	Gastos no financieros	-1.5	-0.9	<u>1.3</u>	7.6
Lun	Producto Bruto Interno Mensual	Abr-22	May-22	Jun-22	Actual
15-ago	PBI (% a/a, real)	4.0	2.5	<u>3.9</u>	3.4
	PBI (% m/m, real, desestacionalizado)	-0.7	1.9	<u>1.8</u>	0.7
Jue	Crédito al sector privado (% a/a)	May-22	Jun-22	Jul-22	Actual
25-ago	Total	8.3	8.2	<u>8.0</u>	8.8
	A empresas	4.4	3.8	<u>3.3</u>	4.4

Fuentes: INEI, BCRP, estimaciones propias.

Publicación de datos y proyecciones

Del 1 al 31 de setiembre

Jue	Índice de precios al consumidor (% a/a)	Jun-22	Jul-22	Ago-22
01-set	Inflación - Lima Metropolitana	8.81	8.74	<u>8.44</u>
Jue	Confianza empresarial (50=neutral)	Jun-22	Jul-22	Ago-22
08-set	Expectativas de la economía a 3 meses	34.1	34.3	<u>35.0</u>
	Órdenes de compra con respecto al mes anterior	45.1	46.0	<u>46.8</u>
	Inventarios con respecto al mes anterior	51.9	45.0	<u>43.5</u>
	Balanza comercial (% a/a, real)	May-22	Jun-22	Jul-22
	Exportaciones	-5.1	16.2	<u>1.4</u>
	Importaciones	-4.3	8.1	<u>5.6</u>
Jue	Operaciones del Sector Público No Financiero (% a/a, real)	Jun-22	Jul-22	Ago-22
15-set	Ingresos corrientes	4.9	-1.8	<u>-8.7</u>
	Gastos no financieros	-0.9	7.6	<u>4.1</u>
	Producto Bruto Interno Mensual	May-22	Jun-22	Jul-22
	PBI (% a/a, real)	2.5	3.4	<u>3.6</u>
	PBI (% m/m, real, desestacionalizado)	1.9	0.7	<u>0.5</u>
Jue	Crédito al sector privado (% a/a)	Jun-22	Jul-22	Ago-22
22-set	Total	8.2	8.8	<u>9.9</u>
	A empresas	3.8	4.4	<u>5.4</u>

Fuentes: INEI, BCRP, estimaciones propias.