

«Es preciso buscar un equilibrio»

UNA ENTREVISTA CON JAVIER NEVES POR ABELARDO SÁNCHEZ LEÓN

¿Se puede hacer algo como ministro? Tú que tienes una carrera académica en el campo laboral, ¿qué se puede y qué no se puede hacer?

Lo fundamental es cuánta libertad se tiene para definir las políticas y armar los equipos. Y esa libertad tiene mucho que ver con la fuerza del gobierno en el momento en que te convoca. No es lo mismo un gobierno que recién empieza, que uno que está a la mitad o próximo a terminar. No es lo mismo un gobierno con gran aceptación social y popular, que uno en crisis de legitimidad. Nosotros entramos en un momento especialmente difícil, pero creo que las circunstancias favorecieron que pudiéramos negociar condiciones de libertad importantes. Y yo las obtuve. Designé a mis viceministros, a la secretaria general, a todos los asesores y conductores principales del Ministerio, y en conjunto diseñamos las políticas institucionales sin intromisión del Gobierno. ¿Cuál es el problema principal que esta figura puede traer? Que al final el Gobierno pierde un poco de unidad. Si uno tiene un técnico independiente que ha armado sus equipos y definido sus políticas, estas políticas a veces pueden no resultar del todo coherentes, y hay algunas fricciones que muchas veces no se procesan internamente sino en la prensa. Eso contribuye a dar una imagen negativa, que fue lo que nos ocurrió más de una vez. El ministro de Trabajo entró en conflicto con el de Economía, el de la Producción, el de Comercio Exterior sobre algunos asuntos vinculados con la regulación laboral.

¿El Ministerio de Trabajo está más preocupado por la generación de empleo, la producción, la riqueza o por la regulación laboral y las condiciones de trabajo?

El Ministerio tiene dos grandes competencias: la promoción del empleo y la regulación del trabajo. En cuanto a la primera, el Ministerio es consciente de que el fomento del empleo productivo no depende fundamentalmente del sector trabajo sino del conjunto de políticas del gobierno, en especial del Ministerio de Economía. ¿Qué es lo que puede hacer Trabajo ahí? Conducir con eficiencia y transparencia los programas sociales vinculados a la generación de empleo, sobre todo A trabajar urbano, Pro joven, y el conjunto de servicios que se brindan a la microempresa, las mujeres. Y la segunda competencia —la regulación del trabajo— pasa tanto por la producción de normas como por la verificación de su cumplimiento por el servicio de inspección.

¿En qué contexto se da la última norma de las ocho horas? ¿Con qué lógica se hizo eso?

Toda la legislación laboral debió ser revisada. La Comisión de Trabajo del Congreso tuvo la iniciativa de designar a un grupo de cinco profesores de la Universidad Católica, de orientaciones políticas y sociales distintas, para que elaborase un anteproyecto. Yo integré esa comisión y el borrador fue aprobado casi por unanimidad. Luego pasó al Consejo Nacional del Trabajo, donde también el consenso fue amplio. Entre los temas no consensuados estaban los más sensibles, polémicos, como la estabilidad en el trabajo. Al respecto, había una gran expectativa de los trabajadores de que el régimen democrático iba a restablecer las instituciones y derechos que habían sido destruidos por Fujimori. Pero eso, por lo menos en forma global, no se ha hecho.

Ha quedado más bien como una reglamentación exacerbada, una fiscalización, en vez de cuidar el exceso de horas de trabajo como algo abusivo.

Justamente, ante la no aprobación de una ley general, lo que se ha procesado han sido algunos aspectos. En esa lógica entra lo de la jornada de las horas extras. Ya que no va a haber una revisión integral, entonces que haya alguna puntual en las materias más urgentes. Y ocurre que en el Perú la jornada máxima de trabajo no se respeta. Hay un altísimo volumen de horas extras que los trabajadores realizan muchas veces forzados y sin pago no solo del sobrevalor respecto de la hora ordinaria, sino sin pago alguno. Por lo tanto, la preocupación en sí parece válida. Quizá el mecanismo fue precipitado y por eso tuvo que ser revisado. Una señal equivocada.

Esto que se dio a conocer como la flexibilidad laboral, que coincide con la globalización y el neoliberalismo, era un sentido común en la década de 1990. ¿Qué posición tienes al respecto?

Un debate que atravesó mi gestión fue el de si para combatir la informalidad y generar empleo, que son dos objetivos nacionales consensuales, es necesario revisar la legislación laboral, incluso la heredada del fujimorismo, que ya está bastante flexibilizada; y fijar niveles de protección menores, o si no es necesario. Nuestra posición fue que hay que tener especial cuidado cuando se trata de disminuir derechos. Se puede experimentar cuando en el juego no se arriesga la dignidad de las personas, pero hay que ser muy cauteloso cuando, para probar la validez de una teoría, se comprometen derechos fundamentales. Lo que sosteníamos era que en el Perú ya se había llevado a cabo una reforma intensa y extendida durante el Gobierno de Fujimori con el objetivo de combatir la informalidad y generar empleo, y no se había logrado ni lo uno ni lo otro. Ese no parecía ser el medio más idóneo.

Eso incluso lo fomentaba el Banco Mundial. Eran políticas internacionales y Fujimori no hacía más que darles luz verde.

Era una corriente internacional que no logró lo que pretendía. No deberíamos caer ni en el extremo de decir que la legislación laboral es irrevisable y, por lo tanto, todo beneficio alcanzado solo puede ser sustituido para mejor, cuando a veces se justifica una disminución; ni tampoco en el otro extremo de decir que lo que hay que hacer ante una situación difícil es retroceder en el nivel alcanzado por los derechos de las personas. Es preciso buscar un equilibrio, lo que es difícil y delicado, entre el desarrollo del país, la inserción en los mercados internacionales, el crecimiento de la inversión y del aparato productivo, y los derechos de las personas de carne y hueso que están detrás de todo este esquema económico.

Ha habido dos desplomes: el mundo industrial se ha reducido en forma notable y, teóricamente, el Estado también. Tanto los trabajadores del sector público como los vinculados a la industria han disminuido o desaparecido. ¿Eso significa que el mundo sindical se ha desubicado por completo?

Los sindicatos han sufrido un impacto enorme como producto de la afectación de su base productiva y de las reformas legislativas de la década de 1990. Si se generaliza el empleo precario, la contratación temporal, la intermediación, los convenios juveniles, etcétera, tenemos una porción importante de trabajadores que se sienten inseguros y no se atreven a afiliarse al sindicato porque temen ser despedidos como represalia. Eso hace decaer tanto el número como la eficacia de los sindicatos. En la medida en que haya una recuperación en esos indicadores creo que la situación podría mejorar. De hecho, en estos últimos años ha habido una mejora paulatina, importante, aunque insuficiente en tales indicadores.

En el sistema neoliberal, el sentido común es satanizar a los sindicatos como el enemigo del correcto funcionamiento. ¿Cómo ha reaccionado el sindicato frente a ese mensaje?

Si el liberalismo económico es enemigo de los sindicatos, estaría entrando en contradicción con el liberalismo político. Porque el liberalismo político propugna la tesis del control del poder, de todo poder, no solo el público sino también el privado. Y así como el poder público se controla entre un organismo y otro, por ejemplo, el Congreso al Ejecutivo, el Tribunal Constitucional al Congreso, etcétera, el poder privado se controla por medio de distintos mecanismos, entre ellos el sindical. Si la idea del liberalismo político es que no debe haber poderes absolutos ni en el ámbito público ni en el privado, todos los poderes deben estar sujetos a control. El mejor control en el ámbito empresarial es el sindicato.

Te decía lo de neoliberal como una nueva versión de finales del siglo XX, que ve a los sindicatos como algo retrógrado.

Los sindicatos, como las empresas, pueden ser muy modernos o muy anacrónicos. El hecho de que las personas nos organicemos con un fin empresarial o con un fin gremial no nos hace ni modernas ni anacrónicas. Lo que sí es relevante es cómo ejercitamos nuestra asociación en los hechos. Y en el Perú hay sindicatos que siguen apegados a esquemas muy conservadores, pero también los hay muy avanzados, que tienen planteamientos interesantes respecto de la organización y funcionamiento empresarial, y que algunas empresas receptoras acogen con interés.

¿Dónde están esos sindicatos? ¿Siguen dependiendo de la CGTP?

Por ejemplo, uno de esos sindicatos es el de Telefónica, que está en la CGTP. Sigue siendo uno de los sindicatos más interesantes del país, con una visión moderna. Son trabajadores que han dejado atrás el esquema tradicional, polarizado, de concebirse como enemigos en el sentido de mi ganancia es tu pérdida, o a la inversa, que, dicho sea de paso, algunos empresarios no han superado. En la superación de eso hay posibilidades de construir un sindicato que, defendiendo los intereses de los trabajadores, tenga una propuesta de desarrollo empresarial, que se sienta parte de la empresa, que busca que los

inversionistas generen un ingreso mayor pero que luego redistribuyan con cierta equidad ese ingreso entre los trabajadores. Pero, además, que también haya información, negociación, transparencia, una relación laboral sana.

¿Cómo se forman los líderes sindicales? ¿Hay una escuela a la vieja usanza? Eso sería un arma de doble filo, porque podría no renovarse nunca. ¿Cuál es hoy el vínculo entre los partidos políticos y el mundo sindical?

Tradicionalmente, los partidos políticos con influencia sindical han sido el Partido Comunista, Patria Roja en el SUTEP, en algo las izquierdas mariateguistas y el APRA. La derecha, en todas sus vertientes, no ha tenido nunca una presencia sindical relevante. La penetración de estos grupos en el movimiento sindical es de cúpulas. Lo que les interesa a los partidos, hoy menos que antes, es controlar a las dirigencias, para luego, en las negociaciones intrapartidarias, exhibir como fuerza el control de estas organizaciones. Pero no tienen una presencia efectiva en las bases. En otras palabras, se produce un divorcio marcado, en el aspecto político, entre la dirigencia y la base. Las bases votan por el humalismo y los dirigentes tienen una tendencia distinta. Respecto de las escuelas, no hay o no funcionan eficientemente, y esto ocurre no solo en el ámbito sindical, sino en general en el político. En el Perú, los líderes se hacen solos.

Para el ciudadano de a pie, la imagen del mundo sindical es el SUTEP. ¿Esa es una relación que mantiene el Ministro de Educación o también el de Trabajo?

El Ministro de Trabajo no atiende las relaciones laborales de los trabajadores del Estado con el gobierno, sino la de los trabajadores de la actividad privada. Por ejemplo, los grandes y a veces graves conflictos de los trabajadores de la educación con el Ministerio de Educación o de los trabajadores de salud con el Ministerio de Salud no pasan por el sector Trabajo; sí pasan, por ejemplo, los conflictos de los trabajadores de EsSalud, porque ellos dependen del Ministerio de Trabajo. En el caso del SUTEP sí hay una visión de un gremio combativo, radical. Pero es una señal que la primera dirigente del SUTEP haya obtenido la mayoría y ganado el decanato del Colegio de Profesores. Comparto la posición de que el SUTEP está en la primera línea para defender los intereses económicos y laborales de los maestros, pero no para enfrentar los graves problemas de la educación en el Perú.

¿Quiénes te pedían entrevistas cuando eras ministro? ¿Qué gremios, asociaciones, te sacaron más canas?

En general, nosotros teníamos una política de puertas abiertas a los gremios empresariales y sindicales, tanto en forma conjunta como separada. Cada vez que tomábamos conocimiento de un conflicto, entrábamos en contacto con los líderes de los gremios y los convocábamos a un diálogo. Mi percepción es que, a medida que uno baja en la pirámide gremial, es más fácil entenderte con un ejecutivo de una empresa o con un trabajador dirigente de un sindicato, que con los dirigentes de las centrales o las federaciones de trabajadores, o con los dirigentes de los gremios empresariales. Porque creo que estos últimos evalúan cada decisión que toman en un marco global, en el que intervienen otros factores; que calculan y, por lo tanto, todo se hace más difícil.

Da la impresión de que al final de tu gestión hubo un distanciamiento con el mundo empresarial.

Yo diría que, a lo largo de mi gestión, nuestra relación con los gremios empresariales fue en general bastante difícil. Pero con los ejecutivos de las empresas que iban a negociar, a veces grandes empresas, no tuvimos una mala relación, sino cordial y abierta. Seguramente uno de los factores que intervino en hacer más difícil esa relación eran los prejuicios por mis antecedentes, las vinculaciones que yo traía del mundo sindical.

Hay también un empresariado más joven, más moderno, que conoce el Perú de una manera distinta. ¿Ellos son iguales a sus padres o han cambiado?

La personalidad del dirigente es importante para marcar el rumbo de una negociación. He visto casos de empresas que tenían un negociador y afuera un ejecutivo de la empresa, o el asesor de la empresa, o ambos, muy reticentes al diálogo y a las concesiones, pero que de pronto por alguna circunstancia los cambiaban en el transcurso de la negociación y el impulso que se lograba con la salida de estas personas era descomunal.

Hay dos tipos de empresarios, el gran empresario y el de las medianas y pequeñas empresas. Pero el gran empresario no tiene carisma, no goza de aceptación en el Perú, no está comprometido con el país. ¿Ves algunos cambios en una nueva generación?

He sentido que los empresarios más grandes, vinculados al capital internacional o extranjero, eran muchas veces los más abiertos a la existencia y al funcionamiento de los sindicatos, mientras los

empresarios nacionales de magnitud media o inferior eran los más reacios. El inversionista ligado al capital extranjero es consciente de que en todos los países de origen hay sindicatos y negocian. El empresario peruano todavía no es consciente de eso.

¿Qué vislumbres en los cambios que pueda realizar Alan García en su nuevo gobierno en relación al trabajo?

Esperaría que continúe con las políticas macroeconómicas. Creo que, en general, hay consenso en que han sido acertadas. Que estas políticas se profundicen y mejoren, y podamos tener no solo un crecimiento económico más alto y sostenido sino reorientado a los sectores más intensivos en mano de obra, como la manufactura, la construcción, el turismo, la agricultura. Que el crecimiento económico tenga más impacto en la generación de empleo de calidad. Podemos también esperar una regulación equilibrada de las relaciones laborales, quizá la dación de la Ley General del Trabajo, que es el gran asunto pendiente. Esperaría que eso suceda en estos meses.

García ha tenido dos eslogans en la campaña electoral: el de los services, que muchos dicen que él los creó; y contra los sueldos dorados.

En el caso de las empresas de servicios, no es posible o conveniente desaparecerlas. Creo que tanto la intermediación como la tercerización son fenómenos necesarios en el proceso productivo moderno. Mi perspectiva no es eliminar la intermediación ni la tercerización, sino regularlas en forma adecuada y controlar esa regulación eficazmente. Eso se puede lograr.

¿En qué sector hay más services?

Existe intermediación en todas las empresas, porque hay actividades complementarias que ya no quieren ejecutar, como limpieza, seguridad, mantenimiento. También hay empresas que externalizan una fase del proceso productivo, porque se especializan y son más eficientes en otras fases. Es un fenómeno muy extendido en la organización de la producción en el Perú y en el mundo.

¿Qué es lo negativo de los services?

Lo negativo es que como hay empresas que proveen trabajadores a otras empresas, eso se convierte para esas empresas proveedoras en un negocio y viven de la diferencia entre lo que ellas pagan, que suele ser muy poco, y lo que cobran por ese puesto. Y las empresas usuarias, que están dispuestas a pagar un poco más a la empresa de servicios de lo que en realidad el trabajador recibe con tal de no tenerlos en su planilla y no se les convierta en un costo fijo. Ahí el derecho tiene un papel importante de fiscalización: que se provea personal, pero que se haga de manera controlada para evitar que esto sea un medio de explotación descarnada de la mano de obra. Y respecto de la planilla dorada, recordemos la ley Pease, que trató de ordenar las remuneraciones de los altos funcionarios en una escala que iba del Presidente de la República a los ministros, congresistas, funcionarios, y así sucesivamente. Esa idea me parece muy buena. El punto de partida de esa ley es que había un concepto que servía de referencia. El múltiplo de ese concepto por siete daba la remuneración del presidente, por seis creo que daba la de un ministro o congresista, y así hasta abajo. Ese concepto nunca se ha fijado y, por lo tanto, no se está aplicando. Con lo que sí hay que ser muy cautos es con las remuneraciones del personal técnico. El personal político, elegido para gobernar, puede tener un ingreso más o menos modesto, pero los técnicos que desempeñan puestos de alta responsabilidad política y hasta penal tienen que tener ingresos más altos. Es muy fácil hacer demagogia y decir que se bajen las remuneraciones, que el ministro gane 6 mil soles, el viceministro 5 mil, el secretario general 4 mil y los asesores 2 mil. Pero ¿dónde va a conseguir personas de calidad profesional, posicionadas en el mercado, dispuestas a correr todos los riesgos de una tarea de este tipo por remuneraciones tan alejadas de los estándares del mercado? Sí creo, a contracorriente de lo que han dicho Humala y García, que habría que ser muy cuidadoso en la regulación de las remuneraciones de los técnicos del Estado. La persona que ingresa a la administración pública debe tener vocación de servicio y, por lo tanto, no puede pretender una remuneración equivalente a la que podría obtener en la actividad privada. Pero tampoco puede haber una desproporción descomunal, porque entonces no vamos a captar personas competitivas, calificadas, capacitadas para el trabajo. ■