

INFORME DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE COOPERACIÓN ENTRE LO-NORWAY  
CON LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE PERÚ - CGTP

“Promoción libertad sindical, negociación colectiva y salud y  
seguridad en el trabajo en el Perú.  
2015-2018”

**PATRICIO SAMBONINO- EVALUADOR/CONSULTOR**

**Perú, Noviembre del 2017**

## INDICE

RESUMEN EJECUTIVO DEL INFORME	3
1. RESUMEN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA, POLÍTICA Y SOCIAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ.	7
2. LA EVALUACIÓN DE LOS AVANCES Y RESULTADOS	11
2.1. OBJETIVO DEL PROYECTO: “La Salud y seguridad laboral de los trabajadores, en los sectores de la agroindustria, minería y la construcción mejorados”	11
2.2. Resultado Esperado 1: Incremento de la Membresía en FENTAGRO	13
2.3. Resultado Esperado 2: Mejorado y ampliado los servicios de asesoría laboral para los sindicatos de la agroindustria (FENTAGRO)	13
2.4. Resultado Esperado 3: Mejorado la participación sindical de la CGTP en los espacios de diálogo para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, prioritariamente en los sectores de mineros, construcción, agroindustria, industria, limpieza pública	15
3. EFICIENCIA EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO	17
4. LA SOSTENIBILIDAD DE LOS RESULTADOS E IMPACTOS	18
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	19
5.1. CONCLUSIONES	19
5.2. RECOMENDACIONES	21
a) Mejoras del proyecto a ser implementadas:	21
b) Recomendaciones para IESI / CGTP	22
c) Temas futuros para la cooperación entre CGTP-IESI y LO Norway.	23
6. Glosario:	25

## RESUMEN DEL INFORME DE EVALUACIÓN

El objetivo de la evaluación es proporcionar a LO-Noruega la información necesaria para evaluar: el progreso y los resultados, la eficiencia en la implementación del proyecto y los aspectos de sostenibilidad de los acuerdos iniciales, así como la relevancia para la continuación del programa y, además, el valor agregado generado por el continuo apoyo de LO, y también identificar y sugerir nuevas áreas potenciales para seguir adelante en la cooperación.

LO Noruega mantiene su cooperación y ha apoyado proyectos ejecutados por IESI desde el año 2006. El Instituto de Estudios Sindicales - IESI, se fundó en 1993 con el propósito de desarrollar la política educativa de la CGTP. Debido a este propósito, desarrolló un importante plan de formación y capacitación para los miembros del sindicato, esto permitió incorporarlos en la estructura nacional de la CGTP, en un contexto de fuertes políticas antisindicales y de flexibilización laboral por parte del Gobierno de Fujimori. Es un centro de investigación y capacitación al servicio de los trabajadores y también de las organizaciones que comparten principios como la participación y representación en forma democrática. IESI es un instituto independiente pero las prioridades se coordinan con CGTP.

La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) se conformó en 1929 por José Carlos Mariátegui. La CGTP es la mayor confederación sindical en el Perú y está afiliada a la Federación Sindical Mundial. Un hecho importante en la historia de la CGTP tuvo lugar en agosto de 2013, cuando la CGTP lanzó una importante campaña en línea (por medio de LabourStart) junto con otros sindicatos en Perú que protestaban por la nueva ley de servicio civil. Los cálculos de la CGTP indican que actualmente hay 500,000 miembros (aproximadamente) en sectores económicos importantes como la construcción, la minería, el público, los trabajadores domésticos, principalmente.

La metodología aplicada para la presente evaluación fue una combinación de entrevistas y talleres. Se entrevistó a 22 personas y se mantuvieron dos reuniones de talleres con actores clave que se llevaron a cabo en diferentes niveles. IESI - 4, CGTP - 5, trabajadores de FENTAGRO - 8, funcionarios gubernamentales - 3, Congreso - 1, OIT - 1. Además, el consultor participó en un taller de capacitación organizado por IESI y CGTP, sobre el tema de SSL, con 31 (6 mujeres) participantes. Finalmente, se realizó una videoconferencia con líderes de CGTP / IESI, con el objetivo de socializar y analizar los primeros resultados, conclusiones y recomendaciones de la evaluación.

### PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

- El actual gobierno peruano es manejado por una "tecnocracia", que busca generar mayores ingresos y riqueza con la idea de distribuir luego, el "efecto cascada" que nunca ha funcionado en un país como Perú, donde los sectores que manejan el poder deciden al final como será la distribución. El gobierno actual es considerado débil ya que los miembros tienen poca o ninguna experiencia política, y además, el 70% del Congreso es conformado por el sector del fujimorismo, +6 del APRA. Finalmente, el Gobierno continúa con la tendencia de privatización, como por ejemplo, el caso de Petroperú.

- El crecimiento económico durante los últimos cinco años (5,0% PIB promedio) se debió principalmente al aumento en la exportación de materias primas o productos básicos tales como: minería, petróleo, frutas, café, harina de pescado, con poco valor agregado para el país, y como consecuencia el alto riesgo de reemplazar a la pequeña industria.

- Perú es parte de la ola de reformas que está teniendo lugar en la región impulsada por gobiernos conservadores que buscan modificar la seguridad social y el sistema de pensiones, implementar una mayor flexibilidad laboral para eliminar el colectivo y privilegiar al individuo. Todo esto, como un estímulo para recibir más inversión extranjera, y, lo que es más preocupante, el retorno al sectarismo, buscando hacer reformas políticas para cerrar el camino a diferentes expresiones democráticas como la homosexualidad, el género, la migración, etc.

- En Perú, el sector informal (trabajadores que no tienen contrato de trabajo ni afiliación a la seguridad social) está creciendo. En el año 2016, alcanzó un 72%<sup>1</sup>. La tasa de desempleo a nivel regional, alcanzó el 8,2% en 2016. En el caso de Perú, fue del 4,2%.

Según el estudio de PLADES (ONG local), la tasa actual de afiliación sindical en Perú es de aprox. 8%, comparado con el período del 2001, que era del 48% de afiliación de la PEA (Población Económicamente Activa). El punto de vista de los líderes Sindicales es que el crecimiento económico ocultó la urgencia de modificar el Modelo de Desarrollo del país. El crecimiento se debió principalmente a la exportación de la materia prima, sin crear ningún valor agregado y sin crear trabajo decente. El movimiento sindical peruano en este escenario, se encuentra en una etapa de resistencia y no de crecimiento, y se encuentra en una fase de recuperación de su espacio político debido a los golpes muy fuertes que ha recibido.

- En este entorno político adverso, es evidente que cuestiones como la salud y la seguridad en el trabajo(SST) no son una prioridad para el Gobierno actual. Por esta razón, la iniciativa promovida por el proyecto implementado por el IESI-CGTP, se encuentra en una fase inicial. El diálogo con el gobierno y los empleadores no avanza. La opinión del empleador sobre el tema de la SST, continua siendo visto como un gasto para sus empresas, por lo tanto, buscan formas de reducir la interferencia, control e intervención del Estado. En realidad promueven el debilitamiento de la capacidad institucional y control democrático al implementar leyes que beneficien sus intereses.

- A pesar del entorno adverso, los objetivos del proyecto muestran avances en todos sus indicadores. En los objetivos: "aumento de nuevos afiliados" y "Mejora en los contenidos de los convenios colectivos con enfoque de género en 9 sindicatos", los avances son del 67% y el 78% respectivamente. En cuanto a los indicadores cualitativos, "propuestas de la CGTP a las regulaciones sectoriales (minería, construcción, agroindustria, industria) y estándares complementarios de SST, propuestos en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo", su avance es satisfactorio, pero focalizado principalmente en el sector agroindustrial. El indicador

---

<sup>1</sup> Informe de Trabajo Decente en América Latina. Octubre,2017. REDLAT (Red de Investigación de Empresas Multinacionales).

"La CGTP fortaleció la capacidad proactiva de los líderes sindicales en los consejos regionales de salud y seguridad", se encuentra actualmente en fase inicial de progreso y cuenta con un apoyo limitado de organizaciones y actores políticos interesados en apoyar cambios en el tema OSH.

- El balance de los resultados del proyecto demuestra un nivel positivo de avance de todos los indicadores en el RE 1. El indicador "Aumento de la membresía de FENTAGRO" muestra un logro del 100%, así como un avance importante en el indicador de participación de género en el nivel de liderazgo. Todos estos son logros positivos, considerando la complejidad del problema.

- En RE 2. "Servicios de asesoramiento laboral mejorados y ampliados para sindicatos de agro negocios (FENTAGRO)", los indicadores muestran un alto nivel de cumplimiento en el asesoramiento y la asistencia ofrecida a los trabajadores, sin embargo, no se sabe cuántos de estos casos llegaron a solución final. Con respecto a la inclusión de cláusulas en favor de las mujeres, también se ha avanzado, han sido incluidas cláusulas de género sobre maternidad, mujeres embarazadas, cunas y lactancia. Además, el paro del sindicato de Camposol fue promovida y resuelta con éxito en el marco de diálogo social entre la CGTP y la empresa Camposol.

- En RE 3. "Mejora de la participación sindical de CGTP en espacios de diálogo para la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, principalmente en los sectores de minería, construcción, agro negocios, industria y limpieza pública", el indicador 3.1. sobre la capacitación, se logró al 100% como fue planificado, con un total de 86 líderes capacitados, de los cuales el 24% son mujeres. En el indicador 3.2., Se logró un impacto significativo al aprobar una ordenanza local a nivel municipal. En el indicador 3.3., La capacidad de respuesta y propuesta de CGTP-IESI se destaca al presentar alternativas en el tema de SST, sin embargo, el gran desafío en los avances de los dos últimos indicadores, será la implementación de estas propuestas. La cultura institucional en Perú tiene precisamente sus debilidades no solo en la falta de propuestas y leyes, sino principalmente en la implementación y control de las mismas.

- En cuanto a la gestión y administración del proyecto, la gestión del presupuesto ha sido altamente eficiente en la ejecución del proyecto en todos los años 2015, 2016, y en el presente año, la situación será similar. El saldo actual del 30%, se utilizará en las actividades previstas en el plan hasta diciembre, que a juicio de las personas a cargo de la coordinación del proyecto, establecen que será posible utilizar todo el presupuesto.

- En cuanto a las principales recomendaciones y en relación con la priorización de las acciones tal como se establece en la solicitud para 2018, es coherente enfocar las acciones en el sector agroindustrial a través de FENTAGRO. Las justificaciones son: ser uno de los sectores altamente desprotegidos de sus derechos, y a la vez, ser un sector con crecimiento económico. Sin embargo, se recomienda centrarse en los sindicatos del sector bananero en Sullana-Piura y la región de Lambayeque donde hay producción de aguacate, espárrago y banano.

- En relación con la incidencia política para el tema SST, existe una base de relaciones con varios actores clave logrados por las acciones del proyecto. Se recomienda concentrar los esfuerzos y recursos del plan 2018 en la organización de eventos de incidencia política con el apoyo de la OIT,

el Ministerio de Trabajo, SUNAFIL y Congresistas de la República, un posible aliado podría ser la congresista Marisa Glave, simpatizante con la CGTP y el movimiento sindical.

- El sector de la agroindustria ha crecido en Perú. Se espera que el sector continúe creciendo. El sector es una de las locomotoras del crecimiento que impulsa el gobierno, en particular a través de grandes empresas locales y multinacionales. Según los datos del gobierno, el sector de la agroindustria es una de las áreas exitosas en la generación de empleo y mejores condiciones para los trabajadores, en comparación con otros en los que la informalidad es alta.

- Una de las recomendaciones es enfocar los esfuerzos y concentrarse en el sector agrícola como un solo sector. Promover temas como la Negociación Colectiva por rama, incremento de la afiliación, participación de género y, sobre todo, promover la unidad sindical y agenda común buscando construir fuerza y poder sindical, que permita incidir de manera efectiva en beneficio de los trabajadores y del sector. Como aporte importante, se recomienda iniciar intercambios continuos con el sindicalismo Colombiano, que están sufriendo las mismas amenazas que los trabajadores del Perú y han logrado desarrollar algunas estrategias importantes sobre los temas como la OCDE y el TLC (Acuerdo de Libre Comercio). Asimismo, se sugiere apoyar iniciativas de intercambio de experiencias entre trabajadores de los sectores de la agroindustria de la región entre FENTAGRO de Perú y SINTRAINAGRO de Colombia.

- Una ola de reformas está ocurriendo en la región, impulsada por gobiernos conservadores y buscando modificar la seguridad social y el sistema de pensiones, generando mayor flexibilidad laboral para eliminar el colectivo y privilegiar al individuo, como un estímulo para recibir más inversión extranjera, lo que genera empleo, pero no trabajo decente.

- La SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) continuará siendo un desafío que convoca a las personas a una causa común, pero contra las amenazas que están presentándose actualmente, no será suficiente. Cuestiones como la reforma de las pensiones, la tendencia a la privatización de la seguridad social, afectará a los trabajadores contribuyentes con la seguridad social y al movimiento sindical en general. Por este motivo, se recomienda utilizar la SST como un elemento que convoca, pero en una agenda con una campaña más integral que incluya otros desafíos tales como: la reforma de las pensiones y la seguridad social, esto podría movilizar a diferentes actores claves de varios sectores relacionados con el movimiento sindical del Perú.

- Será importante la optimización del Diálogo Social en espacios como el Consejo Nacional del Trabajo –CNT y sus diversos comités. Uno de los principales temas de la Comisión de Salarios Mínimos es negociar el salario mínimo cada año sobre la base de un consenso con los empleadores y el gobierno. Es un espacio importante, el cual se podría proponer cambiar el concepto de salario mínimo por salario digno y salario decente(living wage).

- Participación de género, el proyecto se ha enfocado en la equidad de género. El registro sobre la asistencia a los diferentes talleres constituyen el 25% de la participación, así como la incidencia de género en el nivel de posiciones de liderazgo, que ha sido del 30%. Finalmente, existen incorporadas cláusulas en los convenios colectivos que benefician directamente a las mujeres.

## **1. RESUMEN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA, POLÍTICA Y SOCIAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ**

La República del Perú, gran orgullo del poderoso Imperio Inca, ha experimentado diversas dificultades en la parte económica, política y social durante los últimos 30 años. Durante la década de 1980 durante los gobiernos de Alan García y Alberto Fujimori, la economía peruana sufrió una severa crisis de hiperinflación, devaluación de la moneda, disminución de las exportaciones e incremento en el precio de los productos importados. Esto provocó una grave crisis social que se tradujo en un aumento del desempleo, del subempleo con hasta el 73%, huelgas, aumento de la pobreza y pérdida de poder adquisitivo de gran parte de las familias peruanas, y además, la grave crisis desatada por los ataques de la guerrilla Sendero Luminoso, que dejaron más de 70,000 personas muertas, y además, fenómenos naturales como El Niño y terremotos. En el gobierno de Fujimori, la moneda Inti, que ya no tenía ningún valor, se canjeó por el Nuevo Sol peruano.

Sin embargo, en la última década, la economía peruana ha sido una de las economías de más rápido crecimiento en la región, con una tasa promedio de 5.9% en un contexto de baja inflación, un promedio de 2.9%. Según el Gobierno, la presencia de un entorno externo favorable, un aumento en el precio del cobre y otros minerales en los mercados internacionales, fue la principal fuente de ingresos de la economía peruana, las políticas macroeconómicas que privilegian la inversión extranjera y las reformas estructurales en diferentes áreas crearon un escenario adecuado de desarrollo y baja inflación. Las reformas institucionales generaron una fuerte inversión extranjera directa, especialmente en el área de la minería y el desarrollo de proyectos como la construcción de plantas hidroeléctricas. El empleo creció en algunos sectores y mejoró el poder adquisitivo de las familias. El crecimiento del PIB continuó acelerándose en 2016, respaldado por mayores volúmenes de exportaciones mineras gracias a una serie de proyectos mineros a gran escala que entraron en su fase de producción y / o alcanzan su capacidad máxima. Se estima que la economía creció 3.9% en 2016, debido a un pico por la producción minera. La inflación general promedio alcanzó 3.6% en 2016, casi sin cambios desde el año anterior. La deuda pública neta de Perú sigue siendo una de las más bajas de la región, con un 15% aprox. del PBI. Para 2017, se espera que el PIB crezca ligeramente más lento debido a la estabilización en el sector minero y la aún débil inversión privada; este último se vio afectado por las adversas condiciones globales y la incertidumbre relacionada con los escándalos de corrupción de los proyectos firmados en años anteriores, como el caso Odebrecht que generó inestabilidad política. Los niveles de desempleo y subempleo han tenido una ligera disminución en el último año, según datos oficiales, la tasa de desempleo en 2016 fue de 8.2% regional, y en el caso de Perú fue de 4.2%. Sin embargo, el sector informal en 2016 fue del 72%, de trabajadores que no contaban con un contrato de trabajo y no estaban afiliados al sistema de seguridad social.

La participación del sector agropecuario, dentro del total de la PEA (Población Económicamente Activa) peruana, desde 2010 no ha cambiado, literalmente se ha mantenido en un promedio de 25%, lo mismo ocurre con los otros sectores donde no hubo variación. En este mismo sector, el salario promedio es de \$ 201 USD por mes, convirtiéndose en el más bajo de todos. También es el

sector con mayor porcentaje de población ocupada con empleo informal o no decente, con un promedio en los últimos 6 años de 94.8%. Entonces, en este sector, hay los porcentajes más altos de trabajadores asalariados sin un contrato fijo. Finalmente, el índice de Trabajo Decente permite medir la evolución de la calidad del empleo generado en el país, para lo cual se utilizan 5 indicadores: contrato / registro, salario mínimo, horas de trabajo, afiliación a un sistema de salud y de pensiones. Según estudios de PLADES; Como hemos visto en líneas anteriores, en el sector agrícola el índice número 1 (contratos) se incumple en su mayoría, lo que altera los otros 4.

En el campo social, el gobierno peruano mantuvo la inversión en salud en 5.5% y educación en 4% en el 2016. La meta para el 2018 es disminuir el déficit de vivienda e incrementar la cobertura de servicios básicos en los niveles más pobres de la población, esta fue una oferta de campaña del gobierno actual. Perú ha firmado acuerdos de libre comercio con 10 países en todo el mundo, que han generado estabilidad económica a largo plazo, dicha estabilidad estaba garantizada debido a la exportación de sus productos. Perú, también recibió beneficios a través de convenios de desarrollo tanto en lo social, educación, salud y tecnología. Uno de los tratados más importantes es la Alianza del Pacífico (también conformada por Chile, Colombia y México) que según el Gobierno, busca el desarrollo económico y social de estas cuatro naciones, y busca convertirse en un importante eje de negocios y oportunidades en el mundo, articulado para el libre tránsito de bienes, capitales, servicios y personas, que tiene como objetivo generar inversión y aumentar el empleo.

Sobre el tema político, la República del Perú, al igual que otros países de América Latina, ha tenido problemas de corrupción en sus gobiernos, dos ex presidentes están en prisión, otro prófugo y otros siendo investigados por corrupción. En opinión de los líderes sindicales, todo este entorno ha permitido que los medios de comunicación, sitúen gran parte de la agenda política actual en el tema, los derechos humanos como es el caso del Ex Presidente Fujimori, la falta de liderazgo político, la corrupción de varios presidentes, Alan García, Ollanta Humala, Alejandro Toledo, ocultando temas como la real situación económica.

Una ola de reformas se está llevando a cabo en la región impulsada por gobiernos conservadores que buscan modificar la seguridad social y el sistema de pensiones, una mayor flexibilidad laboral para eliminar el colectivo y privilegiar al individuo, como un estímulo para recibir más inversión extranjera, y buscar hacer política reformas que buscan cerrar el camino a diferentes expresiones democráticas como la homosexualidad, el género, la migración, etc.

La cultura de litigios por disputas laborales está aumentando(judicialización), usando juicios civiles o comerciales y no penales. Los empleadores reciben menos presión de recibir sanciones cuando no cumplen con la ley y despiden a los trabajadores. Esto refleja lo que está sucediendo a nivel internacional, no fortalecer los convenios de la OIT, sino fortalecer la Organización Mundial del Comercio y las relaciones de la OCDE. Todo esto a pesar de que los países de la región como el Perú, su principal problema estructural, no son la falta y la falta de leyes y regulaciones que existen, sino que, por el contrario, el problema radica en el institucionalismo débil o casi nulo que existe para que puedan ser implementados. Un ejemplo concreto es la nueva iniciativa SUNAFIL,



institución para las inspecciones laborales, que no cuenta con recursos y capacidades suficientes para funcionar de manera efectiva y eficiente. El Diálogo Social Tripartito a través del Consejo Nacional del Trabajo-CNT no está funcionando, a pesar de los esfuerzos de los sindicatos.

El movimiento sindical peruano se encuentra en una etapa de resistencia luchando contra el deterioro de las condiciones laborales y no crece. Actualmente se encuentran en una fase de recuperación del espacio político y sindical debido a los golpes muy fuertes que recibió, y esto también permitió perder militancia y afiliación. La tasa actual de la membresía sindical en Perú es del 8% (aproximadamente), en comparación con el período como el 48% de la afiliación de la EAP en 2001, de una mayor PEA según el estudio PLADES. Los propios cálculos de la CGTP indican que actualmente hay 500,000 miembros, en comparación con 1,2 millones, incluidos jubilados, en 2001.

A esto se agrega que NO hay cultura de cotización por parte de los trabajadores. Un ejemplo, en CGTP, solo los trabajadores del sector de la construcción y telecomunicaciones son quienes principalmente pagan. En términos generales, la CGTP recibe alrededor de 20,000 soles por mes (6,000 USD). Ha habido un crecimiento del sindicalismo, aunque ha sido leve, principalmente en sectores como el agroexportador.

A continuación, se podrán encontrar algunos de los indicadores oficiales que muestran la situación del país, lo que demuestra que el crecimiento económico del país se basó principalmente en la exportación de materias primas, como la minería, así como el agro -sector industrial sin generar valor agregado y casi aniquilando a la pequeña industria.

<b>PRINCIPALES INDICADORES ECONOMICOS Y SOCIALES DEL PERU</b>			
<b>INDICADORES</b>	<b>DATOS</b>	<b>AÑO</b>	<b>FUENTE</b>
<b>POBLACION</b>	31.488.156 HABITANTES	2016	INEI
<b>SUPERFICIE</b>	1.285.216 KM2	2017	INEI
<b>MONEDA</b>	NUEVO SOL: 1 DOLAR = 3,23 S. 1 EURO = 3,81 S.	2017	BANCO CENTRAL DEL PERU
<b>PIB NOMINAL</b>	206.741 MILLONES DOLARES	2016	INEI
<b>PIB PER CAPITA</b>	6378,328 DOLARES	2016	INEI
<b>SALARIO MINIMO</b>	252 DOLARES	2017	INEI
<b>INFLACION</b>	3,90%	2017	BANCO CENTRAL DEL PERU
<b>IVA</b>	18,00%	2017	BANCO CENTRAL DEL PERU
<b>DEUDA EXTERNA PUBLICA</b>	29.623 MILLONES DOLARES	2016	CEPAL
<b>INVERSION EXTRANJERA DIRECTA</b>	7.000 MILLONES DOLARES	2016	BANCO CENTRAL DEL PERU
<b>INVERSION EN SALUD</b>	5,5%PIB	2015	CEPAL
<b>INVERSION EN EDUCACION</b>	4%PIB	2015	CEPAL
<b>TRATADOS DE LIBRE COMERCIO</b>	TLC: EEUU, CHINA, CANADA, CHILE, SIN GAPUR, CHINA, COREA DEL SUR, MEXICO, JAPON, COMUNIDA D ANDINA, ALIANZA DEL PACIFICO CON CHILE, COLOMBIA Y MEXICO	2015	FMI-BANCO CENTRAL DEL PERU
<b>PRINCIPALES FUENTES DE INGRESO DE LA ECONOMIA PERUANA</b>	EXPORTACIONES DE COBRE, ORO, OTROS MINERALES, REFINADOS DEL PETROLEO, AGROINDUSTRIA, TURISMO, PESCA	2016	BANCO CENTRAL DEL PERU
<b>DESEMPLEO</b>	6,50%	2015	CEPAL
<b>SUBEMPLEO</b>	50%	2016	BANCO CENTRAL DEL PERU
<b>CANASTA FAMILIAR</b>	470 DOLARES	2017	INEI
<b>ANALFABETISMO</b>	6,30%	2014	INEI
<b>MIGRACION EXTERNA</b>	2.700.000 PERUANOS EMIGRARON LOS ULTIMOS 25 AÑOS	2016	INEI
<b>REMESAS DEL EXTERIOR ENVIO DE MIGRANTES</b>	2.668 MILLONES DOLARES	2015	INEI
<b>POBREZA</b>	22,70%	2014	CEPAL
<b>INDIGENCIA</b>	4,30%	2014	CEPAL
<b>ESPERANZA DE VIDA</b>	75 AÑOS PROMEDIO	2015	CEPAL
<b>VIVIENDA</b>	DEFICIT 1.800.000 VIVIENDAS	2016	MIN. DE VIVIENDA DEL PERU
<b>SERVICIOS BASICOS</b>	CUBIERTOS 72%	2015	INEI
BIBLIOGRAFIA: INEI ( INSTITUTO DE ESTADISTICA, CENSOS E INFORMATICA)			
FMI: FONDO MONETARIO INTERNACIONAL			
BM: BANCO MUNDIAL			
BANCO CENTRAL DEL PERU			
CEPAL: COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE DE NACIONES UNIDAS			

## 2. LA EVALUACIÓN DEL PROGRESO Y LOS RESULTADOS ESPERADOS:

El siguiente análisis se basa en el último acuerdo de cooperación firmado en febrero de 2016. Este acuerdo se utilizó para la evaluación, es importante mencionar que el proyecto continuará hasta el final del 2018.

### 2.1. Resultado del Proyecto: "La situación de salud y seguridad para los trabajadores en el sector de la agroindustria, la minería y la construcción en Perú ha mejorado"

Programa 6. LATINOAMERICA de LO. La evaluación es la siguiente:

Indicadores	Logros en 2015	Logros en 2016	Avances en sept. 2017
a. Aumentó en 1,288 miembros nuevos (30% mujeres) a FENTRAGO. (Base de datos: mayo de 2014: 6.438 trabajadores afiliados, 15% mujeres)	<p>418 nuevas afiliaciones (19% mujeres) a FENTRAGO. Por otro lado, hubo desafiliación en algunos sindicatos.</p> <p>La presencia de mujeres a nivel de la junta directiva de los nuevos sindicatos se ha logrado en un 9% (4 de 47 miembros), esto debido a la presencia limitada de mujeres como afiliadas que hay.</p>	<p>340 nuevas afiliaciones (9% mujeres) a FENTAGRO.</p> <p>Presencia de mujeres: se han realizado renovaciones con Camposol y Chapi y alcanzó el 28% (22 de 76).</p>	<p>Hasta septiembre 2017, se han logrado 110 nuevos afiliados (52 mujeres). Para diciembre de 2017, se planea alcanzar la meta de 300 nuevos miembros.</p> <p>Presencia de mujeres en el 25% de los miembros del consejo de administración</p>
b. Se mejoró el contenido de los convenios colectivos con enfoque de género en 9 sindicatos agroindustriales afiliados a la CGTP-FENTAGRO. Base de datos: 2014: 9 CA's en el sector agrícola).	<p>En 4 acuerdos, se han logrado cláusulas de género, como refrigerios para mujeres embarazadas y cunas para niños (Camposol) y para asignar a las trabajadoras embarazadas a trabajar según su estado de embarazo antes y después del parto (Agrokasa)</p>	<p>En 7 acuerdos, cinco cláusulas de reclamos de los sindicatos bananeros de Sullana (Piura) incorporaron cláusulas de género para proteger a las mujeres embarazadas para que trabajen de acuerdo con su embarazo.</p>	<p>En 10 acuerdos que se recomendaron, cinco se incorporaron con cláusulas de género.</p>

<p>c. Se debatió y presentó las propuestas de la CGTP a las regulaciones sectoriales (minería, construcción, agroindustria, industria) y completas las normas de seguridad y salud ocupacional en el Consejo Nacional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (Base de datos en 2014: no hay propuestas aún)</p>	<p>Se presentaron dos propuestas (regulación de salud y seguridad en el trabajo para el sector agrícola y otra sobre las normas que regulan la compensación), pero aún no se han discutido en el Consejo Nacional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (organismo tripartito).</p>	<p>Elaboración de la regulación de SST para trabajadores mineros a través de la federación de trabajadores (FNTMMS), que luego de varias reuniones de trabajo fueron aprobadas por decreto supremo 024-2016 de 26 de julio de 2016.</p>	<p>El 4 de agosto de 2017, el Ministerio de Trabajo aprobó el Reglamento de Seguridad y Salud Laboral de los Trabajadores Municipales del Perú por decreto supremo No. 017-2017-TR. Se espera que el Ministerio apruebe la regulación para el sector de la construcción, que beneficiará a alrededor de 80,000 trabajadores.</p>
--	--	---	--

Los indicadores del Objetivo y Resultados presentan en general progresos importantes. En el caso del indicador a), 1.168 nuevos afiliados, es el 90% de avance, sobre la afiliación de mujeres, es difícil medir una cifra exacta en total, pero al menos 161 mujeres estaban afiliadas, lo que significa el 14% del total de afiliación total. Es evidente que la participación de las mujeres está aumentando, pero será difícil alcanzar la meta del 30%. Por otro lado, un importante indicador cualitativo muestra que la participación de las mujeres a nivel directivo aumentó del 9% en 2015 al 25% en 2017.

El indicador b) superó lo previsto en un número elevado, de 9 a 21 convenios colectivos, en los cuales fueron incorporadas cláusulas a favor de las mujeres. Representa un avance significativo, especialmente en el sector agrícola, donde la participación de las mujeres es limitada en los sindicatos, así como en los beneficios directos.

Indicador c), una evaluación de medición cuantitativa es difícil, el IESI-CGTP pretende continuar, consciente que es un proceso que llevará más tiempo, debido a las dificultades del entorno local. Sin embargo, en lo relacionado con lo cualitativo, el progreso es satisfactorio, pero, se enfocó principalmente en el sector del agro, desde el momento que se priorizó este sector. Indicador d), se encuentra en una fase inicial de progreso, lo que significa que requiere una estrategia más clara, priorización de acciones y, sobre todo, buscar un mayor apoyo de las organizaciones y actores políticos y sociales que son clave e interesados en apoyar cambios en el tema de SST.

Resumiendo, el balance es, el proyecto tomó la decisión de priorizar su trabajo en el sector agroindustrial. El trabajo se está haciendo con FENTAGRO y sus sindicatos afiliados, para proponer mejoras en la situación de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores, los convenios colectivos y las posibilidades de ascenso a cargos de dirigencia para las mujeres. Este cambio y priorización son coherentes debido a la alta vulnerabilidad de los trabajadores en el sector, así como a su débil capacidad de organización y baja membresía.

En el caso de los Resultados Esperados del Proyecto, aplicando la matriz de los indicadores que utiliza el IESI, a continuación los avances durante el desarrollo del proyecto:

## 2.2. Resultado Esperado 1: Incrementado la membresía en FENTAGRO:

En el indicador 1.1, se ha logrado un progreso del 100%, en el indicador 1.2, el avance cuantitativo es aproximadamente del 50%, pero, bajo un análisis cualitativo, el progreso es positivo, debido a la complejidad del tema.

R1: Mayor membresía en FENTAGRO			
Indicadores	Logros 2015	Logros 2016	Logros 2017
1.1 Organizó 08 nuevos sindicatos en el sector agroindustrial en las regiones de Arequipa, San Martín (Tocache) y Lambayeque, con 1.288 nuevos miembros, de los cuales el 30% son mujeres.	Fue posible organizar 4 nuevos sindicatos con 328 miembros (10% son mujeres) que han formado parte de FENTAGRO: Sindicato de Trabajadores de QUICORNAC S.A. ; Sindicato de Trabajadores de la Cooperativa Agraria de Banana Orgánicos Huangala; Sindicato de Trabajadores de la Asociación Comunal de Productores de Banano Orgánico de Querecotillo y Anexos; Sindicato de trabajadores Fundo Santa Patricia S.A.	Se organizó 3 nuevos sindicatos bananeros en Sullana (Piura), esta es la Unión de Trabajadores de la Asociación BOS, Sindicato de Cooperativas de Banano Orgánico UBOIC y Unión Hayquiquira) con un total de 186 miembros (8% mujeres).  Los sindicatos de Quicornac y Santa Patricia constituidos en 2015 han sido desactivados por prácticas antisindicales.	Se organizó la Unión de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Señor de Chocan de San Vicente de Piedra Rodada - SITCABOSCH. La unión de Virú también ha sido reactivada. Además, el crecimiento continúa en los sindicatos existentes.  En lo que va del año hay un total de 110 nuevos miembros (54% mujeres).  Antes de fin de año, se organizarán dos sindicatos más en el sector bananero.
1.2 El 50% de los miembros del consejo de los nuevos sindicatos organizados de la agroindustria son mujeres,	La presencia de mujeres en la junta directiva de los nuevos sindicatos se ha logrado en un 9% (4 de 47). El índice debido a la presencia limitada de mujeres como afiliadas. Sin embargo, en tres de estos nuevos sindicatos hay un secretario de género para promover la participación de las mujeres.	La presencia de mujeres en la junta directiva de los sindicatos constituidos en 2016 y en las que han llevado a cabo renovaciones como Camposol y Chapi ha sido del 28% (22 de 76).	Presencia del 20% en la junta directiva 2017-2019 Unión de Cooperativas Agrícolas de Trabajadores Bananeros Orgánicos Huangala.  25% de los miembros del consejo de administración del SITCABOSCH Sindicato de la Cooperativa Agraria de Banana Orgánicas Señor de Chocan de San Vicente.

## 2.3. Resultado Esperado 2: Mejorado y ampliado los servicios de asesoría laboral para los sindicatos de la agroindustria (FENTAGRO):

Los indicadores 2.1 y 2.2 han logrado más del 100% de avance, en el indicador 2.3, el progreso cuantitativo es aproximadamente del 50%, pero, cualitativamente, el proceso de asesoramiento y muestra un progreso positivo, debido al aumento de la demanda en las aplicaciones. En el indicador 2.4., los resultados se lograron de manera efectiva en un conflicto a través del diálogo. En 2017 se logró algún tipo de apoyo con otras instituciones, buscando mejores acuerdos a favor de los trabajadores.

R2: Mejorado y ampliado los servicios de asesoría laboral para los sindicatos de la agroindustria (FENTAGRO)

Indicadores	Logros 2015	Logros 2016	Logros 2017
2.1 Se asesoró a 12 sindicatos de la agroindustria, afiliados a FENTAGRO, en procesos de negociación colectiva en Piura, Ica, La Libertad, San Martín y Arequipa.	Asesoramiento sobre negociación colectiva a 5 sindicatos en Ica, La Libertad y San Martín. - Union Camposol, - Unión de trabajadores de Palma del Espino - Unión de la Industria de Hawthorn-Group Palm. - Union Agrokasa - Union Chapi. Importante, en la negociación con la empresa, además de los líderes, participaron los trabajadores elegidos en asamblea.	Asesoramiento a ocho sindicatos: - Unión de Trabajadores Cooperativa Agraria de Banana Organicos Huangala. - Sindicato De la Asociación Comunal de Productores de Plátano Orgánico de Querecotillo (ACPROQUEA). - Unión de Trabajadores Asociación BOS. - Sindicato de Trabajadores de la Cooperativa de Banano Orgánico UBOIC. - Sindicato de Hayquiquira -Sindicato Chapilca -Sindicato de Trabajadores de Palmas del Espino S.A. (STPESA) y Sindicato de Trabajadores de Industrias del Espino S.A. (STIESA).	Asesoramiento a diez sindicatos: - Seis uniones bananeras en Piura -Dos sindicatos en Ica (AGROKASAY CHAPI) -Dos sindicatos de palma en la región de San Martín. Importante: en este período, ha sido posible extender las vacaciones de 15 días al año a 21 días para el sector. Un hecho que genera precedente para el resto del sector.
2.2 Cláusulas de género promocionadas en las especificaciones y convenios colectivos de las 12 uniones de agro negocios.	En los 4 acuerdos de asesoramiento, las cláusulas de género se incluyeron en la maternidad, la dieta de las mujeres embarazadas, las cunas y la lactancia.	En los 7 acuerdos y la lista de reclamos, contienen cláusulas de lactancia y de maternidad.	De los 10 convenios colectivos establecidos, 5 contienen cuestiones de género.
2.3 Un mínimo de 100 consultas anuales atendidas por las oficinas asesoras descentralizadas de Ica y Trujillo a trabajadores, líderes y sindicatos de la agroindustria.	Atención y apoyo en aproximadamente 35 consultas sobre despidos, libertad de asociación a sindicatos en Piura, Lambayeque, La Libertad, en coordinación con la CGTP.	Atención y apoyo a cerca de 29 consultas sobre despidos, libertad de asociación a sindicatos en Piura, Lambayeque, La Libertad, en coordinación con la CGTP.	Atención y apoyo en torno a 52 consultas sobre intoxicación, accidentes laborales, despidos, libertad de asociación a sindicatos en Piura, San Martín e Ica en coordinación con la CGTP.
2.4 Se corrigió un mínimo de 4 conflictos laborales entre empresas y sindicatos de la agroindustria del Perú con el apoyo de sindicatos y empresas compradoras de Noruega.	La declaración del sindicato de Camposol en el marco del acuerdo de diálogo social entre la CGTP y la empresa Camposol fue promovida y resuelta con éxito.	En 2016, el sindicato de la empresa Viru (La Libertad) fue reactivado luego de una acción persistente contra las prácticas antisindicales.	En Sullana, con el apoyo de certificadores internacionales (FLOW), fue posible establecer la promoción de sindicatos y acuerdos con productores de banano para evitar conflictos.

2.4. Resultado Esperado 3: Mejorado la participación sindical de la CGTP en los espacios de diálogo para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, prioritariamente en los sectores de mineros, construcción, agroindustria, industria, limpieza pública:

La búsqueda de una mayor incidencia política, para lograr cambios a nivel de las Leyes, en términos generales, está avanzando, pero, sobre todo, se pudo verificar que se trata de una estrategia institucional y objetivo de la CGTP. Sin duda, lograr un resultado que cambie las "reglas del juego", en un ambiente adverso para los trabajadores, tomará más tiempo que el presente proyecto. En el indicador 3.1. En la capacitación, fue posible superar el número planificado de líderes capacitados en un 100%, una mejora con un total de 86 líderes capacitados, de los cuales el 24% son mujeres. En el indicador 3.2. se logró un impacto significativo al aprobar una ordenanza local a nivel municipal. En el indicador 3.3. se destaca la capacidad de respuesta y propuesta de CGTP-IECI, al presentar alternativas en el tema de SST, sin embargo, el gran desafío en estos dos últimos indicadores será la implementación de estas propuestas. La cultura institucional en el Perú, precisamente tiene sus debilidades, no solo en la falta de propuestas y leyes, sino principalmente, en la implementación y control de las mismas.

R3: Mejorado la participación sindical CGTP en espacios de diálogo para la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, principalmente en los sectores de minería, construcción, agroindustria, industria, limpieza pública

Indicadores	Logros 2015	Logros 2016	Logros 2017
3.1. 25 líderes sindicales (10 mujeres) de la CGTP (Comisión Nacional de SST) y las regiones de Lima, Ica, Arequipa, La Libertad y Cajamarca reciben capacitación en planes de monitoreo e inspecciones de SST..	Se capacitó a 22 líderes sindicales (6 mujeres representantes de los trabajadores en los consejos regionales de OSH de Lima, Ica, Arequipa, La Libertad, Huancayo, Provincias de Lima y Cajamarca).	30 líderes sindicales (9 mujeres) que representan a los trabajadores fueron capacitados en los consejos regionales OSH de Lambayeque, Arequipa, Ica, Junín, Moquegua, La Libertad.	36 sindicalistas (6 mujeres) representantes de consejos regionales y dirigentes sindicales de Ica, Piura, Apurímac, Junín, Loreto, Arequipa, Piura, La Libertad recibieron capacitación en inspecciones.
3.2. Mecanismos de coordinación permanentes entre los representantes sindicales de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (CRSST) y el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo CNSST para el seguimiento de las políticas públicas de SST y el desarrollo de la cultura de prevención del trabajo.	Se han establecido mecanismos y acuerdos de coordinación entre los representantes de los trabajadores en los consejos regionales OSH de Lima, Ica, Arequipa, La Libertad, Huancayo, Lima Provincias y Cajamarca.	Se han establecido mecanismos y acuerdos de coordinación entre los representantes de los trabajadores en los consejos regionales de SST de Lima, Ica, Arequipa, La Libertad, Huancayo, Provincias de Lima y Cajamarca.	Se logró una ordenanza regional de SST en la región de Lambayeque para el cumplimiento obligatorio del registro de SST para los comités y supervisores. El objetivo es alentar el establecimiento y el funcionamiento de los comités de SST.

<p>3.3. Se ha elaborado seis documentos de opinión y / o propuestas relacionadas con regulaciones sectoriales (minería, construcción, agroindustria, industria, limpieza pública) y estándares completos de seguridad y salud ocupacional en el Consejo Nacional para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.</p>	<p>Se preparó una propuesta de regulación de la salud y la seguridad en el trabajo para el sector agrícola, esta propuesta en coordinación con otras instituciones.</p>	<p>Apoyo en la elaboración de la regulación de SST para trabajadores mineros a través de la federación de trabajadores (FNTMMS), que luego de varias reuniones de trabajo fue aprobada por decreto supremo 024-2016 de 26 de julio de 2016.</p>	<p>Apoyo en la preparación de la regulación de SST para el sector de limpieza pública y para el sector de la construcción. El primero ya ha sido aprobado y el segundo está pendiente.</p>
	<p>Documento de trabajo sobre las normas que regulan la indemnización por accidentes o enfermedades ocupacionales y los problemas presentados por su aplicación.</p>	<p>Además, apoya la discusión del proyecto de reglamento para el sector de limpieza pública.</p>	<p>Se elaboró una propuesta para cada uno de los elementos de las reformas que el Ministerio de Trabajo quiere implementar a nivel de la ley de OHS y su regulación, en aspectos relacionados con la salud, inspecciones y responsabilidad en enfermedades laborales, investigación y registro de accidentes.</p>
	<p>Estos documentos han sido presentados en los espacios de diálogo social (empresarios - Trabajadores y Gobierno), pero los procesos de discusión son lentos y con poca voluntad del Gobierno.</p>		

El siguiente indicador definido por el IESI-CTP, es adicional, y está relacionado con el fortalecimiento de la capacidad de los líderes sindicales a nivel regional y nacional, y en términos de la sostenibilidad del proceso.

Indicadores	Logros 2015	Logros 2016	Avances Sept. 2017
<p>La CGTP ha fortalecido la capacidad proactiva de los líderes sindicales en los consejos regionales de salud y seguridad ocupacional en Lima, Ica, Arequipa, La Libertad y Cajamarca.</p>	<p>El proceso de entrenamiento comenzó.</p>	<p>Los concejales sindicales en 2016 han participado activamente en las 5 reuniones tripartitas del Consejo Nacional de SST sobre cuestiones de reglamentación minera, salud y construcción.</p>	<p>El Consejo Nacional de SST, órgano tripartito del Ministerio de Trabajo, celebró 3 reuniones, discutió los temas: regulación y construcción de trabajadores municipales, regulaciones internas, plan de trabajo y un conjunto de reformas a la ley de SST. La CGTP también presentó un conjunto de propuestas para reformas.</p>



### 3. LA EFICIENCIA EN LA IMPLEMENTACION DEL PROYECTO:

El gasto de los recursos se realizó de acuerdo con el plan. Los recursos recibidos fueron 54,828.50 USD con un saldo según el estado de ingresos y gastos de 111.26 USD. Lo que indica que se ha gastado acuerdo con el plan. En el año actual 2017, el nivel de gasto está cerca del 70%, y se espera que llegue al 100% en diciembre.

Los valores distribuidos por los resultados esperados muestran que se asignó mayor cantidad a resultados 3, como se indican a continuación en la siguiente tabla:

Rubro	Monto
Resultado Esperado 1	6,343,53
Resultado Esperado 2	5,034.23
Resultado Esperado 3	23,464.28
G.Generales	19.875,21
TOTAL:	54,717.25

El gasto en el rubro “gastos generales”, representa el 26% del gasto total, lo que es un porcentaje adecuado comparando el presupuesto total.

Los informes finales enviados a LO, no generó comentarios sobre la gestión del presupuesto, lo que nos permite suponer que existe una aceptación. El uso de los recursos del proyecto se gestiona desde una cuenta específica del proyecto de LO.

Sin embargo, después de la auditoría realizada por E&Y, las recomendaciones del informe de auditoría se han incorporado, por ejemplo, i) se abrió un correo electrónico para establecer quejas y hasta la presente fecha no se ha recibido ninguna queja; ii) Políticas y procedimientos para la adquisición de bienes y servicios de adquisición se desarrollaron, así como el Código de Conducta y la política de transparencia; iii) Estas políticas fueron aprobadas por el Consejo de Administración y la Asamblea de Asociados de IESI en de marzo de 2017 y desde abril 2017 se está implementando.

Políticamente, el IESI depende de la CGTP, aunque tiene autonomía en la ejecución de los proyectos. Estas políticas institucionales, que se generaron siguiendo las recomendaciones de LO Norway y las regulaciones de NORAD, ayudan a evitar cualquier interferencia externa a la administración. El IESI está a cargo de administrar todos los gastos. Cuando el evento se organiza en Lima, el IESI paga directamente con una contra-factura.

La evaluación demuestra que el proyecto se gestiona de manera eficiente. Se capacitó al menos a 810 líderes, se organizaron 8 nuevos sindicatos y se aconsejó a 23 sindicatos sobre la negociación colectiva. Para el próximo año, la única situación que requiere atención se relaciona con la decisión de trabajar con el sector agroindustrial. Debido a las condiciones precarias y de bajos ingresos de los líderes del sector, será necesario financiar su transporte y alojamiento con los recursos del proyecto.

Por otro lado, la Administración y Coordinación del IESI reconoce que los recursos se reciben de manera oportuna de parte de LO. Por último, las visitas de la LO han ayudado mucho en aproximar y generar aprendizaje mutuo, y además, mejorar el control y reforzar la transparencia de la institución IESI, así como del proyecto.

#### **4. LA SOSTENIBILIDAD DE LOS RESULTADOS E IMPACTOS:**

La sostenibilidad de IESI depende de la cooperación internacional, es un hecho, y actualmente, ejecuta proyectos con apoyo de la cooperación sindical de las organizaciones sindicales fraternas Europeas, como FNV de Holanda y CCSA de España. La situación financiera se está reduciendo debido a los cambios en las políticas de la cooperación, por ejemplo, SASK de Finlandia, terminó su cooperación en Perú en 2015. Esta dependencia de los recursos genera una alta vulnerabilidad con respecto a la continuidad del IESI.

Los esfuerzos desarrollados por el proyecto son evidentes. Sin embargo, los resultados logrados por el proyecto, por el momento, no son del todo sostenibles. Algunas razones son las siguientes:

- Con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo, la actitud hostil del Gobierno y los empleadores forma parte de una cultura antisindical, que considera que no es necesario invertir en mejorar la SST.
- Con respecto a la influencia política del movimiento sindical, es débil cuando se trata de lograr cambios importantes a nivel de las leyes o la aplicación de éstas.
- Con respecto a la institucionalidad del gobierno, es débil al ejecutar las leyes, así como al llevar a cabo controles permanentes y efectivos.
- Con respecto al sector de la agroindustria, que ha sido priorizado, no está protegido en sus derechos. FENTAGRO se encuentra en una primera etapa de fortalecimiento, y tienen una capacidad limitada para realizar evaluaciones y visitar los sitios donde se llevan a cabo las actividades.

Aunque el poder de movilización como herramienta de lucha, en algunos casos ha funcionado, sin embargo, la influencia política débil del movimiento sindical en su conjunto es evidente cuando se requiere lograr cambios importantes en el nivel de las Leyes, por otro lado, la débil institucionalidad del Estado para ejecutar las Leyes e inspecciones, así como para llevar a cabo un control y vigilancia permanente y efectiva.

Por otro lado, el sector de la agroindustria, que ha sido priorizado, está bastante desprotegido en sus derechos. FENTAGRO está en una primera etapa de consolidación, hay poca frecuencia de las visitas a los sitios en los que las actividades se llevan a cabo, debido a los costos para un seguimiento más continuo, y la falta de capacidad instalada por ahora en cada lugar de trabajo y la falta de apoyo institucional en algunos municipios y gobiernos locales todavía es presente.

El proyecto hasta el momento ha logrado importantes resultados *en la sensibilización* sobre los problemas que ha promovido, sin embargo, no ha logrado la apropiación total de los resultados. Esto se debe a la falta de empoderamiento de los actores involucrados. En el caso de FENTAGRO, el proceso está en su etapa inicial y en el caso de la incidencia política en la SSL en el trabajo, hay

avances, pero se requiere un cambio cultural completo de todos los sectores, gobierno, empleadores y trabajadores.

El IESI-CGTP considera que tiene la capacidad de organización y política para el desarrollo del proyecto y que se requiere priorizar un mayor crecimiento de sus bases, el apoyo político y la cooperación, así como los recursos.

Sobre los impactos logrados, por ahora, el proyecto ha logrado posicionar el tema de SSL en la agenda sindical y gubernamental, así como la motivación de algunos sectores de los empleadores. Sin embargo, las condiciones en la SSL de los trabajadores son muy precarias, sus necesidades van desde la capacitación, la prevención y la atención a cuestiones que no son específicas de este proyecto. Un mecanismo para continuar avanzando es fortalecer la capacitación y el fortalecimiento de FENTAP, y una vez que sus organizaciones se fortalezcan, definir su propio Plan de Acción a un nivel más local y por empresa.

Los resultados logrados a través del proyecto se encuentran en una primera fase de sostenibilidad, lo que significa que el proyecto financiado por LO es fundamental para la continuación de acciones y la creación de capacidad local en los actores locales como IESI y CGTP y FENTAGRO, lo cual permita la continuación del crecimiento, fortalecimiento, capacidad de incidencia y diálogo social entre iguales con los empleadores.

## **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

### **5.1. Conclusiones:**

- Para la presente evaluación se entrevistaron a un total de: 22 personas y se mantuvieron dos reuniones-taller con actores claves, a diferentes niveles. IESI-4, CGTP-5, Trabajadores de base de FENTAGRO - 8, Funcionarios de Gobierno – 3, Congreso – 1, OIT-1. Adicionalmente, se participó en un taller de capacitación organizado por IESI y CGTP, sobre el tema SSL, con 31(6 mujeres) participantes.
- Las condiciones de trabajo y el diálogo social con el gobierno en el Perú se han deteriorado específicamente en la cuestión de la SST. El gobierno actual es administrado por una "tecnocracia", que busca generar mayores ingresos y riqueza con la idea de distribuir más tarde ... el "efecto cascada", que nunca ha funcionado en un país como Perú, donde el poder finalmente decide la distribución. El actual Ministro de Trabajo, proviene del sector empresarial, y ha presentado proyectos de ley al Congreso, como la Ley de Empleo Juvenil, que fue muy controvertida y los trabajadores reaccionaron con marchas y paros, por lo que no fue aprobada, él Ministro no cuenta con la confianza del movimiento sindical.
- Los empleadores ven la SSL como un gasto para sus empresas, por lo tanto buscan formas de reducir la intervención del Estado y, en su lugar, promueven una baja capacidad institucional de control, para implementar leyes relacionadas con sus intereses y en favor de la inversión extranjera. .
- En lo relacionado con el objetivo del proyecto, presenta un avance en sus indicadores cuantitativos a) y b) el progreso es satisfactorio, pero se centró principalmente en el sector

agroindustrial a través de FENTAGRO, que se definió como prioridad frente a los sectores de la minería y la construcción. El indicador c). Está en una fase inicial de progreso.

- En lo relacionado con el balance de los resultados del proyecto, en el año 2017, presenta un nivel de progreso en todos los resultados. El RE 1. En el indicador 1, se logró un progreso del 100%, en el indicador 2, la mejora cuantitativa es de aproximadamente el 50%, pero, según un análisis cualitativo, el progreso es positivo debido a la complejidad del problema de género. El RE 2, los indicadores 2.1 y 2.2 ambos lograron más del 100% de progreso. En el indicador 2.3, el progreso cuantitativo es aproximadamente del 50%, pero, cualitativamente, el proceso de asesoramiento muestra un progreso positivo debido al aumento de la demanda en las aplicaciones. El indicador 2.4. los resultados se lograron de manera efectiva en un conflicto resuelto a través del diálogo. En 2017, se logró algún tipo de apoyo con otras instituciones, buscando mejores acuerdos a favor de los trabajadores.
- En el RE. 3. La búsqueda de una mayor incidencia política y lograr cambios a nivel de las Leyes, en términos generales, está avanzando. Podría decirse que está logrando un resultado que cambia las "reglas del juego", pero en un entorno adverso para los trabajadores llevará más tiempo que el proyecto actual. En el indicador 3.1. capacitación, fue posible lograr el 100% de lo planificado, una mejora con un total de 86 líderes capacitados, de los cuales el 24% son mujeres. En el indicador 3.2. se logró un impacto significativo al aprobar una ordenanza local a nivel municipal. En el indicador 3.3. se resalta la capacidad de respuesta y propuesta de CGTP-IECI cuando se presentan alternativas en el tema de SSL.
- En relación con la gestión presupuestaria, en noviembre hay un gasto del 70% (aproximadamente). El saldo restante del 30%, se utilizará en las actividades previstas en el plan hasta diciembre de este año, que en opinión de los responsables de la coordinación del proyecto, permitirá el uso de todo el presupuesto, una situación similar a los años anteriores, 2015, 2016, donde el saldo restante fue mínimo.
- La Dirección de IESI aceptó positivamente las recomendaciones hechas por la auditoría que se llevó a cabo en noviembre de 2016 por parte de E & Y. Se desarrollaron lineamientos para la implementación, que fueron aprobados en el mes de abril de 2017 por la junta de IESI. Posteriormente, comenzó la capacitación en los contenidos y la aplicación. Las pautas desarrolladas fueron: I) Código de Conducta; II) Política de transparencia; y III) Política de Contratación. La Dirección de IESI considera que esto apoya el fortalecimiento de la transparencia y la institucionalidad de IESI y CGTP.
- El análisis anterior, sirve como evidencia de que el proyecto se ha desarrollado efectivamente según el plan y, principalmente, muestra que está en correspondencia con la necesidad real y urgente de los trabajadores en el tema de SSL. Específicamente, en este tema de promoción de la legislación a favor de la SSL de los trabajadores, se encontró que avanza, pero, al mismo tiempo, era evidente que estos avances están en los primeros pasos y requerirán continuar con el esfuerzo de sensibilizar e influir, para la aprobación de estas propuestas.
- En la visita al campo (Sullana en Piura) y durante el intercambio de opiniones con los trabajadores del sector bananero que forma parte de FENTAGRO, se encontró la difícil situación de sus condiciones de trabajo, pero sobre todo, las condiciones inseguras en SST , debido al arduo trabajo que tiene lugar en la plantación. Es un trabajo de alto esfuerzo y

riesgo de enfermedades. Como lo mencionó el trabajador, existen riesgos de afecciones lumbares, renales, musculares y de descalcificación, entre otros. Por lo tanto, la decisión de priorizar este sector de la agroindustria para el Plan 2018, por el IESI-CGTP con la aprobación de LO-Noruega, se justifica por dos criterios: la precariedad de las condiciones laborales y sindicales, así como el potencial para reclutar trabajadores, crear sindicatos y fortalecer FENTAGRO.

- En la opinión del Director Regional Adjunto de la OIT, quién brindó más información sobre las perspectivas políticas y laborales en Perú y en la región. En el caso de Perú, el crecimiento económico se debe a un Modelo de Desarrollo, basado en la explotación y exportación de materias primas (commodities), perjudicando la diversificación productiva en Perú, además del alto nivel de informalidad (65%). Obviamente, esto afecta a los trabajadores y sus organizaciones, y el modelo económico también debilita el movimiento sindical. Cambiaron "cultura" por "moda", y el sindicalismo es visto como un obstáculo para la inversión extranjera.
- Por otro lado, se espera la llegada de "un tsunami", con la ola de reformas de pensiones en todo el continente que llegará pronto al Perú. Esta ola incluirá la privatización de los fondos de la seguridad social, las reformas laborales y también las reformas políticas, donde la democracia se verá amenazada por el conservadurismo y el nacionalismo proteccionista.
- Otro hecho importante se refiere a la aspiración del Gobierno del Perú de convertirse en miembro de la OCDE. El ingreso requiere de un proceso y Perú todavía tiene que mejorar, esto puede ser visto como una amenaza o una oportunidad para los trabajadores, como ha sido el caso de Colombia, donde el Gobierno se vio obligado a mejorar los estándares laborales para acceder a ese club privilegiado de "países ricos y desarrollados."

## **5.2. RECOMENDACIONES :**

Las presentes recomendaciones se agrupan en tres temas:

- a) Mejoras del proyecto a ser implementadas:
- b) Recomendaciones para IESI / CGTP
- c) Temas futuros para la cooperación entre CGTP-IESI y LO Norway.

### **A) MEJORAS DEL PROYECTO A SER IMPLEMENTADAS:**

1. Continuar priorizando el sector agroindustrial en el plan de acción 2018, a través de FENTAGRO. Principalmente centrándome en los sindicatos del sector bananero en Sullana-Piura y en la región de Lambayeque donde hay producción de aguacate, espárragos y plátano. Incluir en el plan eventos específicos de fortalecimiento sindical y acciones para definir el camino hacia la sostenibilidad de FENTAGRO. Centrándose en la formación de los líderes y la participación de género, ya que es una forma relativamente nueva de la Federación.
2. Es importante incluir en el plan de acción 2018, el desarrollo de un estudio de investigación de las zonas y el sector agroindustrial donde se desarrollará el proyecto. Esto

se debe utilizar como un insumo para cualquier nuevo plan, proyecto o estrategia en el futuro. La investigación debería centrarse principalmente en: la participación de género, la juventud, las condiciones de SSL, el salario digno (un enfoque que va más allá del concepto de salario mínimo), las condiciones de trabajo y el mapeo sindical en el sector, entre otros temas. Esta podría ser una excelente oportunidad para utilizar la investigación como un momento de capacitación para los líderes sindicales, para que puedan participar no solo como "pacientes", sino también como "sujetos". Este tipo de metodologías ya existen en la región.

3. Aproveche las experiencias que ya existen en la región, por ejemplo, la experiencia de RedLat (Red Latinoamericana de Investigación) en los estudios preparados sobre Trabajo Decente. Otra experiencia interesante en la región, que podría ser emulada y compartida, es el estudio preparado por la Escuela Nacional Sindical de Colombia - ENS, sobre las condiciones de SST de los trabajadores en el sector de la palma en Colombia y el enfoque basado en la cadena de suministro
4. Aprovechar las experiencias que ya existen en la región, por ejemplo, la experiencia de RedLat (Red Latinoamericana de Investigación) acerca de los estudios preparados sobre Trabajo Decente. Otra experiencia interesante en la región, que podría ser emulada y compartida, es el estudio preparado por la Escuela Nacional Sindical de Colombia - ENS, sobre las condiciones de SSL de los trabajadores en el sector de la palma en Colombia y el enfoque basado en la cadena de suministro.
5. Incidencia política sobre el tema Seguridad y Salud en el Trabajo, existe una base de relaciones estratégicas y actores clave generados por las acciones del proyecto. Se recomienda enfocar los esfuerzos y recursos del plan 2018 para organizar eventos de incidencia política con el apoyo y la participación activa de la OIT, el Ministerio de Trabajo, SUNAFIL (Y SU SINDICATO) y congresistas de la República como la congresista Marisa Glave, quien Todos simpatizan con las propuestas provenientes de los trabajadores y de la CGTP.
6. Liderar la promoción de una plataforma conjunta con varios socios, con una agenda común y diseñar una campaña conjunta sobre el tema de SSL, buscando posicionar el tema a nivel nacional. La OIT está abierta a formar parte de ella y a compartir sus experiencias relativamente exitosas de la región en el tema, incluidos temas clave como la Negociación Colectiva por sector.
7. Para fortalecer las capacidades y la funcionalidad de los Comités de Salud y SSL en 2019, será necesario investigar las experiencias sindicales en la región. Por ejemplo, la experiencia del sindicalismo en Brasil, en la CIPA (Comisión Interna de Prevención de Accidentes), es un buen ejemplo, funciona como un instrumento de Diálogo Social con la participación de trabajadores y empleadores. A diferencia del Comité que existe en Perú, cuya operación es limitada o casi nula.

#### B) RECOMENDACIONES PARA IESI / CGTP:

1. Iniciar / promover el debate sobre las ventajas y desventajas de la entrada del Perú a la OCDE, enfocado en el sector de los trabajadores de Perú. Recomendamos un mayor contacto y comunicación con las confederaciones sindicales de Colombia, que tienen experiencia en proponer y combatir sobre este tema. Al menos un evento por año debería organizarse conjuntamente entre estos dos países, e incluir progresivamente en la

discusión a las Centrales de México y Chile, países que forman parte de la Alianza del Pacífico.

2. Optimizar el diálogo social en espacios tripartito como el Consejo Nacional del Trabajo – CNT y varias Comisiones, como la Comisión de Salarios Mínimos. La intención principal es que estos espacios de Diálogo, como el Comité de Salarios Tripartitos, funcionen efectivamente para que la CGTP no suspenda su participación como ya sucedió anteriormente.
3. LO-Noruega podría apoyar a través del intercambio de experiencias con empleadores y empleados de Noruega, esto podría contribuir a fortalecer los procesos de diálogo social, negociación colectiva y derechos sindicales. También, podría ser un insumo para las nuevas reformas laborales que está promoviendo el Gobierno del Perú. El objetivo final será que el sindicalismo peruano aporte en la mejora de la baja institucionalidad democrática.
4. En Perú, debido al entorno complejo y adverso en contra del movimiento sindical, la CGTP y el IESI podrían promover una agenda de cooperación común con todos los cooperantes (SSO's) que actúan en el país, buscando concentrar los esfuerzos de cooperación. Este espacio de coordinación puede contribuir a crear una agenda y un bloque de apoyo político-sindical a la CGTP-IESI. Aparentemente se hicieron algunos intentos, pero con resultados limitados hasta el momento. Uno de los temas que debe incluirse en la agenda con los cooperantes se refiere a la Sostenibilidad de IESI, tanto en lo político, técnico, pero sobre todo en el tema económico.

#### C) TEMAS FUTUROS PARA LA COOPERACIÓN ENTRE CGTP-IESI Y LO NORWAY.

1. El programa de cooperación de LO Noruega tiene por objetivo "Trabajo decente para todos". Para lograr esto, es necesario contribuir a crear una cultura de Diálogo Social, que no existe en las relaciones laborales en el Perú. Por esta razón, LO podría apoyar con experiencias en este tema, así como con acciones concretas a través de futuros proyectos de cooperación.
2. Debería enfocarse en el sector de la agroindustria y utilizar los insumos y resultados de la investigación sobre el tema de SSL que se llevará a cabo en 2018. Esto permitirá ser un insumo para diseñar una estrategia y una campaña continua de movilización, sensibilización y capacitación para posicionar este sector como parte de la agenda sindical de la CGTP y el país. Es fundamental que tanto la investigación como las propuestas que se formulen aborden la cuestión del salario digno y el trabajo decente, en lugar de solo el salario mínimo o el salario básico. Además, es urgente incluir en la investigación de la SSL, el tema emocional o psicosocial porque las complicaciones de salud en los trabajadores no son todas de origen orgánico y / o funcional. Finalmente, será necesario un enfoque basado en trabajo decente en la cadena de suministro. Para lo cual es importante desarrollar una estrategia que podría comenzar con el sector bananero, cuyo producto se consume y se aprecia en los países europeos.
3. La cuestión de la seguridad y la salud en el trabajo continuará siendo un problema convocante, pero frente a las amenazas que se presentan, no será suficiente. Cuestiones como las reformas de las pensiones, la tendencia de privatización de la seguridad social, son cosas que afectarán a los trabajadores. Se recomienda utilizar el tema SST como un elemento de la agenda convocante e incluirlo en una campaña integral con otros temas tales como: SST, Reforma de Pensiones y Seguridad Social. La idea es que esta agenda

movilize a diferentes actores claves a nivel local e internacional, que tienen relaciones con el movimiento sindical de Perú.

4. Se recomienda enfocarse en el sector agropecuario y en temas como la Negociación Colectiva por sector, crecimiento, participación de género. Sobre todo, es importante promover la unidad sindical y una agenda común para fortalecer y construir fuerza y poder sindical, lo que a su vez permitirá influir de manera efectiva en beneficio de los trabajadores y el sector. Como insumo importante, se recomienda iniciar intercambios continuos con el sindicalismo colombiano, que están sufriendo las mismas amenazas que los trabajadores del Perú y han logrado desarrollar algunas estrategias importantes sobre los temas de la OCDE y el TLC. De manera similar, se sugiere apoyar iniciativas para intercambio de experiencias entre los trabajadores de los sectores de la agroindustria, FENTAGRO de Perú y SINTRAINAGRO de Colombia.



## 6. GLOSARIO:

CGTP	Confederación General de los Trabajadores de Perú
IESI	Instituto de Estudios Sindicales
FENTAGRO	Federación de trabajadores de la Agroindustria
OECD	Organización para el Desarrollo Económico y la Cooperación.
FNV	Central Sindical de Trabajadores de Holanda
SASK	Centro de Solidaridad Sindical de Finlandia
SST	Salud y Seguridad en el Trabajo
AC	Acuerdo ó Convenio Colectivo
PEA	Población Económicamente Activa
PLADES	Programa Laboral de Desarrollo
PIB	Producto Interno Bruto
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
TLC	Tratado de Libre Comercio con la UE
FMI	Fondo Monetario Internacional
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
SSO	Organizaciones Sindicales de Cooperación
INEI	Instituto Nacional de Estadísticas e Informática
SINTRAINAGRO	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Agro - Colombia