

El agro peruano en un nuevo partidor

Algunas recomendaciones a diez años del ajuste

Las siguientes líneas analizan tres problemas de la economía rural que consideramos cruciales. En primer lugar, el financiamiento del agro; en segundo término, las sobretasas y el manejo discrecional de los precios relativos; y finalmente, las políticas y enfoques aplicados en torno a los recursos hídricos, forestales y de tierras.

Las políticas dirigidas al agro han tenido características muy distintas de las aplicadas en los demás sectores económicos.

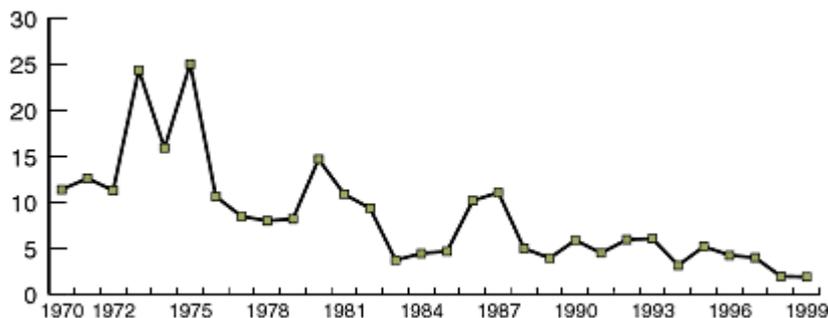
Por ejemplo, se mantienen todavía distorsiones en los precios relativos, especialmente a través del sistema de sobretasas y mediante las compras esporádicas de algunos productos. Además, se ha avanzado de manera insuficiente en el resto de reformas estructurales, orientadas al desarrollo del sector.

A pesar de estas limitaciones, el sector ha empezado un tímido proceso de reactivación. El PBI agropecuario per cápita ha venido creciendo con una tasa anual promedio de 3,1%. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que la mayor parte de este crecimiento se debe a una ampliación de las tierras de cultivo a raíz de la pacificación antes que a un aumento de la productividad media, que continuó estancada por la falta de inversión (ver los gráficos 1 y 2).

GRAFICO 1

Inversión por hectárea en la agricultura

Soles de 1979



El laberinto de las sobretasas

No cabe duda de que las políticas del gobierno de Fujimori han permitido una mayor flexibilidad en los mercados de insumos y productos agropecuarios respecto a la década de 1980. La reducción y uniformización de las tasas arancelarias, la eliminación de los controles de precios de alimentos e insumos agropecuarios y la supresión del monopolio que tenían las empresas estatales de comercialización han permitido que en general, el mercado

funcione mejor como asignador de recursos.

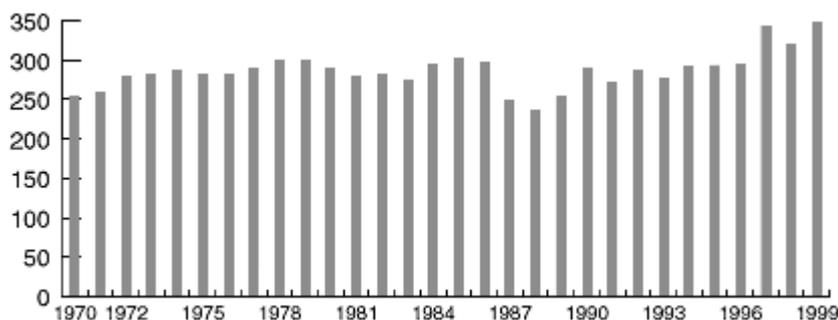
Sin embargo, el sector agrario ha sido el más activo en la búsqueda de medidas que lo protejan de la competencia externa a través de la alteración de los precios relativos. El principal instrumento de protección ha sido la estructura de sobretasas aprobada en 1991, cuya característica más saltante es el hecho de que se basa en tasas flexibles.

El sistema se ha mantenido a pesar de la presión contraria de los organismos internacionales y del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

Los argumentos que se han usado a fin de justificar un trato arancelario especial para el sector son los siguientes: primero, que ahí se encuentran los sectores más pobres de la población, y segundo, que los productores afrontan un entorno comercial internacional caracterizado por masivos subsidios provenientes de los países desarrollados.

Pero diversos estudios muestran que el sistema de sobretasas incluye a un conjunto arbitrario de productos que difícilmente podrían ser considerados como cultivados por los segmentos más pobres del sector rural. Entre ellos está el arroz, que, según las propias estadísticas oficiales, dista de ser un cultivo de pobres. El sistema no alcanza precisamente a los supuestos beneficiarios.

GRAFICO 2
Evolución de la productividad agrícola
(valor bruto de producción) Soles de 1979



Por otro lado, la protección de determinados productos y no de los productores traba la necesaria reconversión del portafolio de actividades agropecuarias. Siguiendo con el ejemplo del arroz, tenemos un producto tradicional, altamente demandador de agua y que se siembra en la costa, donde el recurso hídrico es escaso. Sería socialmente deseable que las tierras de la costa norte dejen de estar tan concentradas en el arroz, pero el proteccionismo estimula a los productores a seguir cultivándolo.



Una receta contra el desarrollo agrario

Paso por paso, lo que no se debe hacer si se quiere favorecer la economía rural

1. Dedicarse a identificar "cultivos ganadores" en lugar de concentrarse en la provisión de bienes y servicios públicos necesarios para que los productores se inserten adecuadamente en los mercados.
2. Concentrarse en la actividad primaria misma antes que pensar en la cadena de valor que puede generarse a partir del producto agrícola.
3. Entender la reforma institucional en el sector exclusivamente como un conjunto de cambios en la estructura de personal.
4. Proteger, vía compras esporádicas, productos cuyo cultivo se debería desalentar.
5. Mantener el sistema de sobretasas a los productos agrarios, bajo el pretexto de que en este sector se encuentran los grupos más pobres de la población.
6. Insistir en la política comercial como el principal mecanismo de protección del sector agrario, en lugar de resolver los cuellos de botella que limitan la

4. Concentrarse en la actividad primaria misma antes que pensar en la cadena de valor que puede generarse a partir del producto agrícola.
8. Buscar el retorno del crédito subsidiado y racionado, como el que brindaba el Banco Agrario.

Además, se sabe que en los países desarrollados la protección de los mercados agrícolas no antecedió al crecimiento de sus sectores agropecuarios sino al contrario. La conclusión surge con claridad: **no es la protección frente al exterior sino el esfuerzo sostenido para reducir costos internos lo que impulsará el desarrollo del agro peruano.**

Otro mecanismo relacionado con la alteración de los precios relativos en el sector está en las medidas de control sanitario para la importación de productos agrícolas. El Instituto Nacional para la Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) y el MEF han objetado estas medidas ante el Ministerio de Agricultura señalando que en la práctica constituyen barreras para-arancelarias al comercio.



La política del gobierno en el sector también ha incluido compras esporádicas de arroz y papa cuando se ha dado una sobreproducción de dichos cultivos. Pero los policy makers desconocen quién paga, al final, la cuenta de estas decisiones. Existen evidencias de que una parte nada despreciable de estos costos recae sobre los consumidores más pobres, mientras que las rentas son capturadas por los circuitos comerciales.

Cifras al canto

■ Total otorgado en créditos al año por las cajas rurales según la SBS en millones de dólares	5
■ Total que requiere en créditos el sector, en millones de dólares anuales.	1200
■ Porcentaje de créditos del Banco Agrario que se destinaron a agricultores ricos durante los ochenta	74,6
■ Déficit de la balanza comercial agrícola en 1997.	170,4
■ En 1998.	392,1
■ Promedio de hectáreas per cápita cultivables en el Perú.	0,3
■ En América Latina.	0,44
■ Total de horas que se pierden al año por el tráfico en torno a los Mercados Mayoristas de Lima y por dificultades para entrar a sus instalaciones.	300 000
■ Títulos otorgados entre 1992 y 1999 a propietarios de tierras agrícolas según el gobierno.	300 000
■ Total de explotaciones agropecuarias sin título registradas en la última estadística disponible.	2 400 000
■ Total aproximado de hectáreas de bosques con potencial económico, en millones.	50

El nudo del financiamiento

Uno de los principales fracasos de la administración actual reside en las políticas implementadas para buscar un sistema financiero rural sustentable y de amplia cobertura.

Actualmente, sólo están funcionando trece cajas rurales, que -según la SBS- han otorgado créditos de cinco millones de dólares al año, cuando se requieren por lo menos 1 200 millones de dólares anuales, según estimados de GRADE. Además, en el caso del agro,

el nivel de exposición patrimonial -que incluye la cartera pesada y refinanciada- es de 50%, frente a 4% del resto del sistema financiero.

El problema parece estar en que el gobierno carece de un diagnóstico adecuado de los problemas que afectan a los sistemas financieros formales en zonas rurales. En particular, las autoridades no han reparado en las restricciones que tienen las instituciones financieras formales para atender a la población rural.



En cuanto a la cobertura, los datos empíricos muestran que los mercados financieros rurales en el Perú tienen problemas de información asimétrica; esto quiere decir que los prestatarios tienen bastante más información que los bancos sobre los resultados de la campaña agrícola, lo que incrementa los costos del "monitoreo" del proceso. Los costos que afectan al prestamista se ven acrecentados,

además, porque en el medio rural peruano los derechos de propiedad sobre la tierra no están adecuadamente asegurados.

La experiencia de otros países que han tenido problemas similares muestra que es clave innovar la tecnología utilizada para la asignación de crédito. Sistemas informales como los grupos de solidaridad serían alternativas interesantes para reducir los costos de transacción dado que dichas agrupaciones tienen ventajas evidentes para seleccionar y "monitorear" a los eventuales prestatarios.

Otra alternativa importante en este terreno es la transferencia de recursos entre las regiones, factor cardinal para garantizar la sustentabilidad de las cajas rurales. El sistema vigente no prevé mecanismos eficaces para movilizar recursos entre las regiones según los requerimientos de un sector que se caracteriza por una marcada estacionalidad de la producción y por un elevado riesgo en los ingresos.



La postergación de una reforma clave

Otra reforma en la que hay pocos avances es el manejo sustentable de la tierra, de los recursos hídricos y forestales. Es insuficiente lo que se ha avanzado en la titulación y registro de tierras así como en la asignación de derechos "reales" sobre el agua y los bosques forestales.

Si bien se han discutido estos temas en el Congreso, el debate ha mostrado muchos puntos de confusión entre los diferentes grupos de opinión o de interés.

Por ejemplo, quienes se oponían a la eliminación de los límites a la propiedad de la tierra suponían que con esta medida se planteaban las condiciones para el retorno al latifundio y al sistema de hacienda. No tomaban en cuenta los cambios ocurridos en el entorno político nacional ni las evidencias teóricas sobre el tamaño óptimo de las unidades productivas.

En cuanto a la titulación y al registro de tierras es poco lo que se ha avanzado en estos diez años. Recién a partir de 1999 el programa de titulación se aceleró. Pero aún existe una enorme brecha entre los requerimientos de los



productores y los títulos otorgados (ver "[Cifras al canto](#)").

En lo que respecta a la Ley de Aguas, es necesario analizar con mayor detalle las características de los diferentes mercados involucrados para evitar que la asignación inicial de derechos genere problemas de eficiencia o equidad social.

Sería necesario, también, pensar en la creación de una entidad estatal única, multisectorial y autónoma que regule el mercado de agua en el país. Es recomendable una estrategia de transición a través de proyectos piloto, para que los usuarios y el propio gobierno puedan ensayar algunas de las alternativas planteadas y así, la toma de decisiones sea más eficaz.

Finalmente, en cuanto a la política forestal es poco lo que se ha avanzado más allá de la declaración del bosque nacional Biabo-Cordillera Azul como Zona Forestal Permanente. Si se considera tanto el importante potencial forestal que tiene el Perú (ver "[Cifras al canto](#)") como las perspectivas de las actividades comerciales vinculadas a los bosques como generadoras de empleo, se comprenderá la urgencia de pensar la producción forestal con más interés.

En este punto, el tema de la escala de las concesiones forestales es clave, pues sólo es posible pensar en hacer compatible la rentabilidad económica y la sustentabilidad ambiental de los bosques si se manejan explotaciones forestales de tamaño considerable (de entre 50 000 y 100 000 hectáreas).

(Javier Escobal)



Angustias laborales en el Perú de hoy Pistas para salir de una encrucijada

Al margen de la definición que se utilice, la informalidad laboral en el Perú llega a 55%, cifra extremadamente alta incluso para estándares latinoamericanos. Luego del aumento observado entre 1993 y 1997, la recesión que se inició en 1998 generó una caída de casi 6% en el empleo formal (ver gráfico 3). Si bien no se produce un crecimiento del desempleo abierto, esto no es muy relevante, ya que, al parecer, la reducción del empleo formal se ha traducido simplemente en mayor empleo informal.

Por otro lado, indicadores anuales de productividad del trabajo, calculados para Lima Metropolitana, muestran un crecimiento promedio de 1,2% anual para el período 1991-1997. Los ingresos laborales medios tuvieron un dinamismo similar al de la productividad, por lo que el crecimiento de los ingresos no fue suficiente como para compensar la grave caída observada a fines de los años ochenta. Así, consistente con el pobre desempeño de los ingresos reales, el subempleo supera el 45%.



En conclusión, si bien la economía peruana ha generado empleos, no se han creado proporcionalmente más empleos de buena calidad (calidad medida en función de los ingresos).

En segundo lugar, en el sector asalariado privado formal la duración promedio de un empleo se ha reducido de 8,5 años en 1985 a 5,2 años en 1997 (1). Lo que es lo mismo, la rotación del empleo se ha incrementado significativamente entre los asalariados formales. En cambio, entre los asalariados informales, este aumento ha sido mucho menor.

Esta reducción no se debe al crecimiento económico ni a las reformas estructurales, procesos que en general tienden a acelerar el proceso de creación y destrucción de empleos, y por ende, la rotación. Más bien es posible que se haya debido a los cambios operados en la legislación laboral.

En tercer lugar, se puede observar un uso intensivo de diferentes modalidades de contratación temporal. La única diferencia entre estos contratos y el indefinido reside en que no suponen un costo de despido al momento de finalizar el vínculo laboral.

El incremento de la participación de estos contratos en el empleo total ha sido muy rápido, de modo tal que en 1997 casi la mitad de los asalariados privados formales tenían algún tipo de contrato temporal (ver gráfico 4). En 1998 y 1999, a pesar de la reducción en el empleo formal, el número de contratos temporales registrados en el Ministerio de Trabajo y

Promoción Social se ha incrementado. Además, en los últimos años también ha aumentado el uso de contrataciones a través de servicios, cooperativas y relaciones en las que se paga como si se tratara de servicios profesionales prestados de manera independiente, cuando en realidad se está ante trabajadores asalariados.



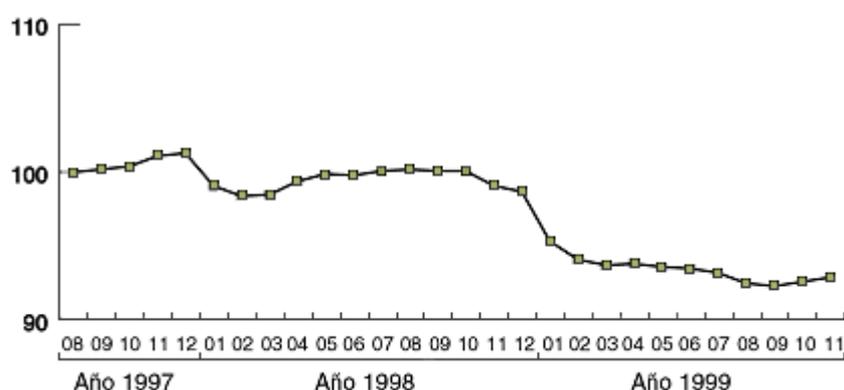
Un problema estructural

El problema estructural del empleo que se vive actualmente en el Perú es independiente de la recesión de fines de los años noventa. Es insuficiente salir de la recesión; se requiere crecer a tasas elevadas y de manera sostenida. En consecuencia, resulta indispensable generar las condiciones necesarias para que la inversión crezca, lo que redundará en mayores tasas de crecimiento y de empleo.

Para que aumente la tasa de inversión se necesita, en primer lugar, mantener la estabilidad macroeconómica. En segundo lugar, establecer un marco jurídico e institucional estable que garantice los derechos de propiedad, la estabilidad de las reglas y que en general, reduzca los costos de hacer negocios.

GRAFICO 3

Perú Urbano: Evolución del Índice de empleo en empresas privadas de 10 a más trabajadores, 1997-1999



Fuente: Encuesta de Variación de Empleo, MPTS

Finalmente, se requiere introducir reformas en el mercado de capitales que faciliten el flujo de recursos de ahorristas nacionales y extranjeros a los inversionistas, lo que reducirá el costo del crédito y el de los fondos de capital y aumentará el acceso a ellos. Ésas son, en realidad, las reformas institucionales que permitirán un crecimiento sostenido del producto y del empleo.

Por otro lado, en el mercado de trabajo interactúan la política macro, la legislación laboral, las políticas de fomento a la inversión privada, las políticas educativas, etcétera. Y es en esas interacciones en el mercado de trabajo donde se determina en gran medida el bienestar de los trabajadores y el de sus familias

Las regulaciones que se establecen en este mercado deben tener como principio asegurar la flexibilidad necesaria en una economía que debe competir crecientemente en el entorno internacional. Pero al mismo tiempo, la política económica debe apuntar a satisfacer una legítima aspiración de los trabajadores y de la sociedad en su conjunto: tener ingresos crecientes y estables.

La legislación laboral y las políticas activas de empleo deben apuntar a una estabilidad de ingresos derivada, en primer lugar, de la productividad de los trabajadores y de las empresas, y en segundo lugar, de mecanismos legales que permitan aislar a los trabajadores de fluctuaciones bruscas en sus ingresos.

El error usual de la legislación es intentar imponer esta estabilidad de ingresos por decreto. En lo que sigue se presentan algunas políticas y cambios que, en nuestra opinión,

deben tomarse en cuenta para mejorar la situación del empleo en el Perú.



Formación de recursos humanos

Aumentar la empleabilidad a través de la educación básica y la capacitación permanente.

En primer lugar, el mejor mecanismo de empleabilidad radica en las habilidades y en los conocimientos específicos de las personas.

El aumento de la productividad pasa por mejorar el sistema educativo, una clara inversión de largo plazo. En el corto y en el mediano plazo, la capacitación ocupacional constituye una opción tanto para mejorar la situación laboral de los jóvenes como la de trabajadores desplazados. Sin embargo, no han existido iniciativas específicas de gran escala en este terreno.

Desconfianza

El otro nombre de los contratos temporales

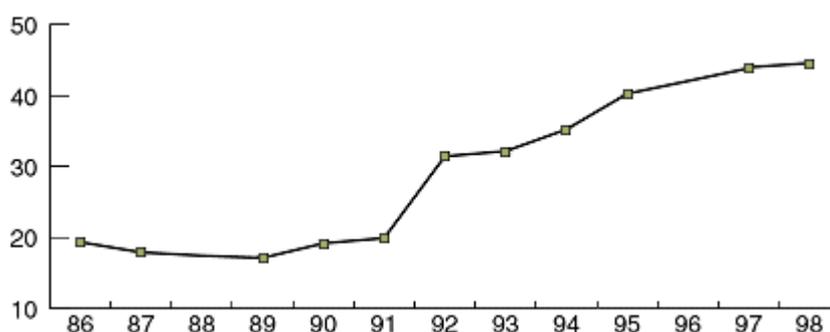
Detrás del uso masivo de contratos temporales y de pagos por servicios profesionales, empleo a través de servicios o cooperativas de trabajo existe un problema de expectativas y de desconfianza acerca de la dirección de los posibles cambios en la legislación laboral.

Los empleadores perciben que el costo de despedir a un trabajador permanente es elevado y todavía tienen temor a la estabilidad laboral.

Otra razón que puede explicar este uso intensivo es la intención de disuadir a los trabajadores de que se afilien al sindicato. Aun cuando la legislación asegura el derecho de un trabajador contratado a sindicalizarse, el que lo haga puede implicar que la empresa decida no renovar su contrato, justamente bajo el argumento de que sus labores sólo eran requeridas por un tiempo.

GRAFICO 4

Lima Metropolitana: Porcentaje de asalariados privados formales con contratos temporales, 1986-1 1998



Fuente: Encuesta de hogares del MPTS 1986-1995, Encuestas de hogares INEI-MT PS 1997-1998

Projoven, por ejemplo, es un programa muy interesante de capacitación laboral para jóvenes que tiene la ventaja de permitir una primera inserción al mundo del trabajo y, a la vez, dinamizar el mercado de capacitación, a través del establecimiento de estándares de calidad para las entidades capacitadoras y por medio del fomento de la interacción entre éstas y las empresas (2).

Sin embargo, la cobertura del programa es todavía muy limitada. La poca atención que se ha otorgado a este tipo de programas evidencia que el problema central en este caso no es el financiamiento sino la voluntad política.

Por otra parte, la mayor parte del gasto en capacitación ocupacional lo realizan las familias. Sin embargo, esta elevada inversión se efectúa sin el apoyo de mecanismos que permitan conocer la calidad de las instituciones en las que se invierte. Es esencial avanzar en la creación de mecanismos efectivos de supervisión de estas instituciones y en fórmulas de seguimiento que permitan proveer a las familias de información acerca de su desempeño.

La capacitación en las empresas es muy poco frecuente aunque constituye una inversión extremadamente rentable. Sólo algunas empresas modernas tienen políticas de recursos humanos orientadas a capacitar a su personal y a crear una carrera en el interior de la compañía.

Pero en general, la inversión en capital humano en empleos de mediana o baja calificación u orientada a trabajadores con educación secundaria o técnica constituye más bien la excepción. Debería estudiarse de manera cuidadosa el diseño de algún esquema de subsidios o de exenciones tributarias a la inversión en capacitación por parte de las empresas.

Estado, familias y empresas deben invertir de manera intensiva en el capital humano de la fuerza de trabajo.



Información

La legislación puede ayudar a facilitar las transacciones en el mercado de trabajo de manera que no se desincentive el empleo asalariado formal, se facilite la movilidad y se permita proteger al trabajador de fluctuaciones bruscas en sus ingresos en caso de desempleo.

Mejorar los sistemas de información laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social reorganizó todo su sistema en 1996 y logró incrementar la cobertura de su bolsa de trabajo. El sistema es ahora mucho más moderno, orientado hacia trabajadores de poca calificación y descentralizado.

Sin embargo, es necesario ampliar la cobertura del sistema incorporando un mayor número de entidades privadas tanto de Lima como de provincias. En general, las intervenciones de política que apuntan a reducir el costo de obtener información para quienes buscan empleo y para las empresas tienen una tasa de retorno social positiva.

Establecer sistemas de acreditación de competencias laborales

Varios países de América Latina han iniciado la conformación de sistemas de acreditación de competencias laborales. Éstos permiten que el trabajador acredite competencias laborales específicas aparte de las credenciales que le otorga la educación formal, información que facilita el matching en el mercado laboral (es decir, el contacto entre el postulante y la empresa). Algunas iniciativas se han dado al respecto en el Ministerio de Educación y en el de Trabajo y Promoción Social, pero es un área que requiere mayor impulso.



Legislación

Simplificar la legislación sobre costos de despido

Las reformas de inicios de los años noventa permitieron una reducción importante en los costos de despido. La abolición de la estabilidad laboral y su reemplazo por la protección contra el despido arbitrario aminoraron el nivel y la variabilidad de los costos en que se incurría al separar a un trabajador de una compañía.

Actualmente la indemnización por despido arbitrario es de 1,5 salarios mensuales por año

trabajado, a lo cual se suman los depósitos semestrales de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Así, un trabajador despedido sin causa justa con dos años de trabajo en la empresa recibe tres salarios de indemnización más dos salarios por CTS.

La legislación laboral debe facilitar el encuentro entre trabajadores y empleadores, facilitar la movilidad laboral, proteger al trabajador de fluctuaciones bruscas de ingreso y asegurarle servicios de salud y una pensión. Pero debe tenerse en cuenta que si la productividad de las empresas y la de los trabajadores no aumentan como para permitir financiar esto, muchos trabajadores quedarán desprotegidos en el sector informal.

Colombia, Ecuador y Brasil son los otros países de América Latina en los que aparte de la indemnización por despido arbitrario, existe un fondo similar a la CTS peruana. Un cálculo de los montos que se terminan pagando en estos países permite concluir que en el Perú los costos de despido están entre los más altos de la región.

Este esquema de protección del empleo es perverso. Al ser caro, termina protegiendo a una fracción mínima de trabajadores; más bien desalienta la contratación y fomenta la inestabilidad en el empleo, ya que las firmas tienen una razón más aparte de los costos laborales para mantener planillas informales o modalidades de contratación temporal.

Reducir el precio relativo del contrato permanente respecto del temporal

El elevado costo de despido aumenta implícitamente los costos del contrato permanente. Una de las consecuencias de ello es el uso intensivo de contratos temporales y de modalidades contractuales atípicas. La estrategia actual de muchas empresas es utilizar los contratos temporales para reducir al mínimo los costos de despido; se firman contratos temporales de muy corto plazo que se renuevan continuamente.

El uso indiscriminado de contratos temporales en sus distintas modalidades, en desmedro de los permanentes y en muchos casos, para el personal que en realidad realiza labores permanentes, tiene un impacto negativo en la productividad del trabajador. La calidad del empleo se reduce, ya que la inexistencia de un compromiso tácito entre trabajador y empresa aminora las posibilidades de adquisición de habilidades y de entrenamiento e induce a una mayor rotación.

La política correcta en este punto es, pues, reducir el costo relativo del contrato permanente. Una reducción del costo de despido a través de la reducción de la indemnización por despido arbitrario incentivaría el uso de contratos permanentes y reduciría el empleo temporal y el empleo informal.



Corregir la legislación relativa a la CTS para que recupere su papel como mecanismo de protección ante el desempleo

La CTS es un mecanismo adecuado para evitar fluctuaciones bruscas de los ingresos de los trabajadores en la eventualidad del desempleo. Pero este papel se ha desvirtuado al permitirse que los trabajadores utilicen parte de esos fondos para consumo corriente. Por otra parte, es necesario eliminar la posibilidad de establecer Convenios de Sustitución mediante los cuales los depósitos de la CTS puedan ser retenidos y manejados por la empresa, ya que se genera el riesgo de que si la empresa quiebra o es liquidada, los trabajadores se vean en dificultades para recuperar su dinero.



Expectativas

Dar al sector privado señales de que los cambios en las relaciones laborales son permanentes y que no se regresará a esquemas de excesiva protección del trabajador formal

Esto es crucial en un contexto no inflacionario. Una de las posibles razones por las que los empresarios utilizan modalidades de empleo temporal y tienen un excesivo celo ante el incremento del personal en planilla es el temor a una reversión de las reformas y a que se regrese a la estabilidad laboral o a la existencia de sindicatos politizados como en el pasado.

Si bien toma tiempo modificar las expectativas de los agentes, es necesario dar señales de que no es posible regresar a los extremos del pasado. La seguridad para ajustar la demanda de mano de obra de la empresa en los niveles deseados es mucho más importante ahora, en un contexto no inflacionario, en el cual los ajustes del mercado de trabajo se realizan con más frecuencia a través de contrataciones y despidos que mediante cambios en los salarios.



Condiciones de trabajo y relaciones laborales

Mejorar las condiciones de trabajo

No existe una evaluación exhaustiva del impacto que han tenido los cambios en la legislación laboral sobre las condiciones de trabajo. Sin embargo, la reducción de la actividad sindical, el aumento de la rotación del empleo y el uso de contratos temporales hace presumir que ellas se han deteriorado. Es necesario retomar el tema y evaluar cuál debería ser el papel del Estado, el de las empresas y el de los sindicatos en este campo.

Avanzar en el planteamiento de relaciones trabajadorempresa que tengan como objetivo aumentar el empleo formal y la productividad

El debilitamiento del movimiento sindical puede atribuirse también a que éste es identificado únicamente como un mecanismo para incrementar los beneficios de corto plazo de los trabajadores.

No existe una concepción moderna de movimiento sindical que tenga como objetivo negociar e impulsar mejoras ligadas a la productividad o que demande una mayor inversión de las empresas en capacitación y entrenamiento ocupacional.

Es central avanzar en la concepción de instituciones sindicales modernas que tengan como objetivo el aumento de la productividad de los trabajadores como principal mecanismo para incrementar los ingresos y las condiciones de vida de sus afiliados.

(Jaime Saavedra)