

DOCUMENTO DE ACTUALIZACIÓN

Referido a la queja presentada ante la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA) bajo los capítulos 17 (trabajo) y 21 (solución de controversias) del Acuerdo de Promoción Comercial entre Estados Unidos y Perú



**Referido a la queja presentada ante la Oficina
de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA)
bajo los capítulos 17 (trabajo) y 21 (solución
de controversias) del Acuerdo de Promoción
Comercial entre Estados Unidos y Perú**

presentada por:

Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)
Confederación Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)
Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)
Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP)
Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria y
Afines (FENTAGRO)
Sindicato de Trabajadores de Palma del Espino
Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduaneros (STTA)
Foro Internacional de Derechos Laborales (ILRF)
Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos
(Perú Equidad)

con el respaldo de

La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de
Organizaciones Industriales
(AFL-CIO por sus siglas en inglés)

03 de junio de 2019

Documento de actualización referido a la queja presentada ante la OTLA bajo los capítulos 17 (trabajo) y 21 (solución de controversias) del acuerdo de promoción comercial entre Estados Unidos y Perú

© **Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos**

Director Ejecutivo:

Javier Mujica Petit

Responsable de Edición:

Enrique Fernández-Maldonado

Diseño y Diagramación

Arnaldo Aliaga Baca

Impresión

Star Printing

Julio, 2019

Tiraje: 500 ejemplares

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
Carta dirigida a USDOL por organizaciones sindicales peruanas	15
1. ANTECEDENTES	17
2. POLÍTICAS O MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO PERUANO PARA ATENDER LAS MATERIAS ABORDADAS EN LA COMUNICACIÓN DE USDOL	21
2.1. En materia normativa	22
2.2.1. Contratación temporal, regímenes especiales y protección de la libertad sindical	22
2.1.2. Extensión de los regímenes especiales.....	28
2.2. Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo	32
2.3. Aprobación de la Política Nacional de Competitividad y Productividad Nacional (PNCP).....	35
3. REPORTE DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES	43
3.1. Desnaturalización de contratos.....	44
3.2. Hostigamiento y obstaculización a la libertad sindical.....	47
3.3. Incumplimiento de derechos económicos y laborales.....	56
3.4. Ceses colectivos	57
3.5. Seguridad y salud ocupacional	57
3.6. Discriminación salarial	60
3.7. Condiciones de trabajo.....	60



INTRODUCCIÓN

Perú y Estados Unidos suscribieron un Acuerdo de Promoción Comercial en abril del 2006; el mismo que entró en vigencia tres años después, en febrero 2009. Este acuerdo significó la continuidad de los beneficios otorgados a través, primero, de la Ley de Preferencias Arancelarias Andinas (ATPA), otorgadas unilateralmente por los Estados Unidos a los países andinos (incluido el Perú) para el ingreso de ciertas mercancías, vigente hasta el 2001, y posteriormente mediante la Ley de Promoción Comercial Andina y Erradicación de la Droga (ATPDEA), la cual se mantuvo activa hasta el 2010, luego de que entrara en vigencia el actual acuerdo comercial.

De acuerdo al MINCETUR¹, Estados Unidos es el segundo socio comercial más importante de Perú, después de China. Para el Perú, Estados Unidos representa el 19% de su comercio exterior, pero el Perú apenas el 0,4% del comercio estadounidense. Perú exporta a EEUU principalmente oro (22%), hidrocarburos (19%), frutas (13%) y textiles (9%); mientras que Estados Unidos exporta a Perú principalmente diésel (25%), bienes de capital (17%) y maíz (7%).

Este acuerdo ha permitido que determinados sectores exportadores peruanos crezcan beneficiados por las ventajas arancelarias y la demanda proveniente de importantes mercados como el norteamericano. Así, el 2018, las ex-

1 MINCETUR. *Reporte comercio bilateral (RCB) Perú- EE.UU. Anual 2018.*
Disponible en: <https://www.mincetur.gob.pe/>

portaciones peruanas a este país alcanzaron un récord de US\$ 7,920 millones, creciendo 13% respecto al año 2017, destacando en la canasta exportadora peruana los hidrocarburos (+87%) y productos metalmecánicos (+27%), al ser los rubros que más crecieron, conjuntamente con las exportaciones agropecuarias y textiles, las actividades que registran una mayor participación de la PEA ocupada, que aumentaron 9% y 8% respectivamente.

Son precisamente estas dos últimas actividades las que reflejan una serie de contradicciones generadas por problemas histórico e institucionales no resueltos, pero que se potencian en el marco de los acuerdos comerciales suscritos entre economías notablemente asimétricas, como es el caso del firmado con los Estados Unidos, la primera potencia industrial a nivel global.

En efecto, tanto la agroexportación como la manufactura textil muestran niveles de crecimiento importantes en el contexto de las políticas de liberalización comercial impulsadas por los últimos gobiernos, sin que como Estado se tomen las previsiones necesarias para garantizar que los beneficios del comercio alcancen a todos los sectores implicados. Las agroexportaciones peruanas crecieron 178% en los últimos 10 años, de US\$ 741 millones en 2008 a US\$ 2,064 millones en 2018, gracias a la mayor demanda de los Estados Unidos, que solo en frutas superaron los US\$ 1,000 millones ese año. Lo mismo se puede decir de las exportaciones textiles, que crecieron por tercer año consecutivo (+8%), alcanzando el valor más alto de los últimos siete años (US\$ 679 millones), aunque por debajo del récord alcanzado en el año 2006 (US\$ 867 millones). Estados Unidos es el principal mercado de los textiles peruanos (49%).

Sin embargo, este proceso de crecimiento económico constante y progresivo contrasta con la situación de precariedad laboral y desigualdad económica denunciada por los trabajadores y organizaciones sindicales de los sectores agroexportadores y textiles. Pese a la evidente bonanza exportadora experimentada en la última década, los trabajadores agrícolas y los obreros textiles siguen teniendo grandes dificultades para organizarse sindicalmente y a partir de ello, exigir y negociar mejores condiciones salariales y laborales, como se esperaría en una democracia moderna y una economía de mercado socialmente responsable.

Por esa razón, en junio del 2015, siete sindicatos peruanos y dos organizaciones no gubernamentales presentaron ante la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), una queja contra el gobierno de Perú por incumplir con las normas laborales incluidas en el acuerdo de promoción comercial con los Estados Unidos, tanto a nivel normativo-institucional como con relación a un conjunto de empresas denunciadas en el ámbito interno por vulnerar los derechos laborales de manera constante y sistemática.

En diciembre de ese mismo año la queja fue admitida por USDOL y meses después, el 18 de marzo de 2016, la OTLA y la Dirección de Asuntos Laborales Internacionales de USDOL, emitieron el Primer Informe Público del Examen de la Comunicación Pública ante los Estados Unidos 2015–01.

En esta comunicación la Autoridad Laboral de los Estados Unidos, luego de indagar in situ y directamente con los actores involucrados, confirmó el carácter válido de las denuncias y presentó una serie de recomendaciones al Gobierno peruano para alinear sus políticas laborales con los estándares y

obligaciones contenidas en el Capítulo 17 del Acuerdo comercial entre ambos países.

Estas recomendaciones están dirigidas a:

1. Adoptar y poner en práctica instrumentos jurídicos y otras medidas para asegurar que el uso de contratos de corta duración en los sectores de las Exportaciones No Tradicionales no restrinja los derechos de asociación de los trabajadores, lo cual podría incluir:
 - poner un límite al uso consecutivo de los contratos de trabajo de corta duración en los sectores de las Exportaciones No Tradicionales, similar al límite de cinco años establecido en el régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. N° 728);
 - Autorizar a la autoridad laboral administrativa para que: (1) obligue a los empleadores a renovar los contratos de los trabajadores o haga que los trabajadores empleados con contratos de corta duración ocupen cargos de empleados permanentes en los casos en que los empleadores incumplen constantemente con los requisitos del Decreto Ley 22342 o cuando hay indicios de que el contrato no se ha renovado debido a discriminación antisindical y; (2) no permita el sobreseimiento de esas medidas durante cualquier procedimiento administrativo o judicial posterior;
 - Solicitar a la autoridad laboral que apruebe un protocolo para verificar que los contratos bajo el Decreto Ley 22342 cumplen con los requisitos legales, así como un plazo para la verificación y aprobación para los contratos a muy corto plazo;

2. Fortalecer el sistema inspectivo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) instalando las oficinas en todas las regiones del Perú lo más pronto posible, potenciando las inspecciones del trabajo y los procesos de sanciones administrativas, para asegurar una aplicación eficaz y expedita de la legislación laboral;
3. Fortalecer el sistema de justicia laboral, expandiendo los Juzgados Especializados de Trabajo e incrementando el presupuesto del Poder Judicial para los casos laborales en general, en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para garantizar pronunciamientos judiciales y resoluciones más eficaces y expeditas de los casos laborales.

A pesar de la especificidad de las recomendaciones planteadas por USDOL, los sucesivos Gobiernos peruanos – primero el de Ollanta Humala (2011–2016) y luego el de Pedro Pablo Kuczynski y Martín Vizcarra (2016 a la fecha)– no han dado muestras de atenderlas con la celeridad y prioridad que se requiere. La legislación laboral que permite la contratación a plazo indefinido en el sector de exportaciones no tradicionales, afectando el derecho a la sindicalización, no ha variado en el sentido propuesto por la autoridad norteamericana. La fiscalización laboral, a cinco años de haberse creado la SUNAFIL, sigue estando ausente en 10 regiones del país, que carecen de una intendencia regional que permita una fiscalización laboral adecuada y oportuna. Y en el caso de la administración de justicia, a pesar de estar vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los juicios por demandas laborales son extremadamente largos, tomando incluso años en resolverse.

A fines del 2016, USDOL volvió a remitir al Gobierno peruano una comunicación reiterando las medidas recomendadas, en el marco de la Primera revisión periódica del progreso en abordar las cuestiones identificadas en el Informe Público del Departamento de Trabajo de Estados Unidos sobre la Comunicación Pública ante EE.UU. 2015-01 (Perú).

La inacción del Gobierno peruano para legislar y realizar las recomendaciones planteadas, generó que en setiembre del 2017 las Centrales Sindicales peruanas volvieran enviar una nueva queja a USDOL, reiterando su preocupación por la falta de voluntad de las autoridades peruanas para recoger e implementar las observaciones a la legislación, las inspecciones y el sistema de justicia laboral, anunciando –por el contrario– iniciativas que van en sentido contrario a los reclamos de las organizaciones sindicales y la propia USDOL.

La comunicación de las organizaciones peruanas tuvo eco en la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), que a su vez replicaron a USDOL, explicitando su inquietud por la desatención del Gobierno peruano para implementar las correcciones recomendadas y solicitando expresamente que de no darse respuestas satisfactorias por parte del Estado peruano, se pase a la siguiente etapa contemplada por el capítulo 21 del acuerdo comercial, como es la activación de un proceso de solución de controversias por incumplimiento de sus cláusulas.

En los últimos años, la agenda política peruana ha estado dominada por los procesos anticorrupción y de reforma política, relegando a segundo plano el seguimiento a procesos como el descrito en estas líneas. En este contexto, a pesar de los compromisos adoptados y las comunicaciones remitidas

por nuestro socio comercial, se siguen registrando sucesivas y sistemáticas violaciones a los derechos fundamentales consagrados en la Constitución peruana; derechos que además forman parte constituyente de acuerdos comerciales como el firmado con los Estados Unidos.

El documento que presentamos remite a una nueva comunicación cursada a USDOL por las Centrales Sindicales peruanas, dos federaciones sectoriales y similar número de sindicatos de base, dando cuenta de la preocupación generada por las medidas adoptadas por el Gobierno peruano en materia laboral (principalmente, el Decreto Supremo N° 345, que aprueba la Política Nacional de Competitividad y Productividad), que implican en conjunto una regresión en materia de derechos laborales y ponen en entredicho la voluntad de las autoridades para implementar las insistentes recomendaciones remitidas por la autoridad norteamericana el 2016 y 2017. Asimismo, este informe actualiza el diagnóstico de los casos que dieron lugar a este proceso, con la queja presentada en junio del 2015 por las organizaciones sindicales del sector agroexportador y textil–confecciones, las cuales han participado activamente con la provisión de la información presentada a continuación.



Lima, 31 de mayo de 2019

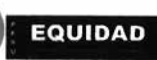
Señor
Alexander Acosta
Secretario de Trabajo
Departamento de Trabajo (UDSOL)

Señor Embajador
Robert Lighthizer
Representante de Comercio de los Estados Unidos
Oficina de Representante de Comercio de los Estados Unidos
De nuestra especial consideración:

Nos es grato saludarles, y aprovechar la ocasión para hacerles entrega del informe adjunto, elaborado por las organizaciones que suscriben, el cual contiene un análisis del nivel de cumplimiento de las recomendaciones realizadas por la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) al Gobierno del Perú, en el marco de los mecanismos dispuestos en el Capítulo 17 del Acuerdo de Promoción Comercial entre Perú y los Estados Unidos.

Mediante *Informe Público del Examen de la Comunicación Pública ante los EE.UU. 2015-01 (Perú)*. USDOL presento en marzo del 2016 un conjunto de recomendaciones en materia de política laboral, inspectiva y procesal, cuya oportuna y sostenible implementación contribuirá a desaparecer o modificar los factores institucionales y administrativos que permiten la violación de derechos fundamentales en el trabajo. Estas recomendaciones surgen a raíz de la queja presentada por organizaciones sindicales peruanas en julio de 2015 contra el Gobierno peruano, al que denunciaron por incumplir con las obligaciones contraídas en este contexto.

El informe que les presentamos da cuenta de un conjunto de medidas y políticas públicas aprobadas por el Gobierno peruano en los últimos años, cuya implementación viene implicado en la práctica una reducción de los estándares laborales y garantías de protección legal para los trabajadores peruanos, afectando negativamente su capacidad de organización, libertad sindical y negociación colectiva. Esta situación tiende a agravarse en el contexto de una profunda desigualdad económica y social generada por un sistema de relaciones laborales que reproduce la asimetría de poder entre empleadores y trabajadores en perjuicio de los últimos.



El informe adjunto da cuenta también de un conjunto de casos de empresas exportadoras pertenecientes a los sectores textil-confecciones y agro-exportador (algunas de las cuales fueron objeto de la denuncia presentada en 2015), cuyas prácticas laborales y empresariales colisionan directamente con los principios y derechos fundamentales en el trabajo promovidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), constituyéndose en evidencia de las violaciones e incumplimientos a las obligaciones contraídas en el acuerdo comercial entre ambos países y que fueron denunciados en su momento ante USDOL, motivando sendas comunicaciones al Gobierno peruano.

En ese sentido, dados los pocos avances –e incluso retrocesos– ocurridos en los últimos dos años desde que se presentó la penúltima y última comunicación de USDOL al Gobierno peruano, los titulares de la queja solicitan que el gobierno de los EE.UU. adelante el asunto al siguiente paso en el proceso de solución de controversias de conformidad con los Capítulos 17 y 21 del Acuerdo de Promoción Comercial entre Perú y Estados Unidos para que el gobierno de Perú cumpla lo antes posible con sus obligaciones establecidas en el Capítulo 17.

Sin otro particular, y agradeciendo la atención que brinde a la presente quedamos de Ud..



Geronimo López Seyllano
Secretario General
Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)



Julio Cesar Bazán Figueroa
Presidente
Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú)



Victor Inala Del Castillo
Secretario General
Confederación Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)



Arnold Albuja Pardo
Secretario General
Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP)



Nelson Huaman Roncan
Secretario General
Federación Nacional de Trabajadores del Agro (FENTAGRO)



Raúl Dueñas Ramos
Secretario General Adjunto
Sindicato Unico de Inspectores de Trabajo de la SUNAFIL (SUIT-SUNAFIL)



Victor Hugo Calvo Duran
Secretario General
Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduaneros (STTA)



Judy Gearhart
Directora Ejecutiva
International Labor Rights Forum (ILRF)



Javier Mujica Petit
Presidente
Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD)



ANTECEDENTES

1

1. En julio de 2015, siete organizaciones sindicales peruanas, con el apoyo de organizaciones no gubernamentales de Perú y Estados Unidos, presentaron una queja contra el Gobierno peruano ante la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) de la Dirección de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los EE.UU. (USDOL), motivada por el incumplimiento de los compromisos asumidos en el marco del Acuerdo Comercial firmado entre ambos países; específicamente el capítulo 17, referido a las obligaciones adquiridas en materia de derechos laborales fundamentales. La queja hacía referencia a un conjunto de normas y dispositivos legales internos del Perú que incidían directa y negativamente en el ejercicio de la libertad sindical y otros derechos colectivos, presentándose como evidencia el caso de siete empresas peruanas en las que estos derechos estaban probadamente vulnerados.
2. La denuncia presentada fue admitida por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) en diciembre del 2015, y en marzo del 2016 éste emitió una comunicación al Gobierno peruano planteando una serie de recomendaciones en materia de política normativa, de inspecciones de trabajo y de administración de la justicia laboral. Sin embargo, estas no merecieron la atención

debida por parte de los últimos Gobiernos peruanos, dejándose pasar una oportunidad inmejorable para implementar los cambios que necesarios para prevenir y sancionar las infracciones a la normatividad laboral y asegurar el cumplimiento y ejercicio de los derechos laborales fundamentales en las empresas exportadoras que operan en el Perú¹.

3. Las recomendaciones planteadas entonces por USDOL al Gobierno peruano, fueron las siguientes:
 - a. Adoptar y poner en práctica instrumentos jurídicos y otras medidas para asegurar que el uso de contratos de corta duración en los sectores de las ENT no restrinja los derechos de asociación de los trabajadores, lo cual podría incluir:
 - Poner un límite al uso consecutivo de los contratos de trabajo de corta duración en los sectores de las ENT, similar al límite de cinco años sobre este tipo de contratos plasmado en el artículo 74 de la Ley N° 728;
 - Autorizar a la autoridad laboral administrativa para que: (1) obligue a los empleadores a renovar los contratos de los trabajadores o haga que los trabajadores empleados con contratos de corta duración ocupen cargos de empleados permanentes en los casos en que los empleadores incumplen constantemente con los requisitos del Decreto Ley N° 22342 o cuando hay indicios de que el contrato no se ha renovado debido a discriminación antisindical y;

1 Disponible: https://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/Informe_P%C3%BAblico_2015-01_Per%C3%BA.pdf

- (2) no permita el sobreseimiento de esas medidas durante cualquier procedimiento administrativo o judicial posterior;
- Solicitar a la autoridad laboral que verifique y apruebe en forma proactiva, basándose en un protocolo establecido, que los contratos conforme al Decreto Ley N° 22342 cumplen con los requisitos legales y establezca un plazo para la verificación y aprobación que sea adecuado para los contratos a muy corto plazo;
- b. Establecer oficinas de la SUNAFIL en todas las regiones del Perú lo más pronto posible;
 - Apoyar más las actividades de aplicación de la SUNAFIL, incluidas las inspecciones del trabajo y los procesos de sanciones administrativas, de tal forma que permita una aplicación más eficaz y expedita de la legislación laboral del Perú en todas las regiones del Perú;
- c. Expandir los Juzgados Especializados de Trabajo e incrementar el presupuesto del poder judicial para los casos laborales en general, incluso en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de tal forma que permita el pronunciamiento judicial y la resolución más eficaces y expeditas de los casos laborales;



POLÍTICAS O MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO PERUANO PARA ATENDER LAS MATERIAS ABORDADAS EN LA COMUNICACIÓN DE USDOL

4. Desde que se emitió la primera Comunicación de USDOL, en marzo del 2016, han transcurrido poco más de tres años, periodo suficiente para que se hubieran adoptado las medidas requeridas para perfeccionar la regulación laboral que rige en el sector de exportaciones no tradicionales, fortalecer el sistema inspectivo o mejorar la performance de la justicia laboral en Perú. Pero ello no ha ocurrido.
5. Durante dicho período, el Gobierno peruano no solo ha mantenido el enfoque de precarización laboral en vigor, que se expresa en una progresiva desregulación de la normativa en materia de relaciones individuales de trabajo, sino que lo ha acrecentado por medio de políticas públicas y normas específicas que han sido denunciadas por los actores sindicalistas y especialistas en diversos foros y espacios públicos.
6. Bajo la premisa errónea de que la seguridad de los empleos (esencialmente la protección contra los despidos arbitrarios), el ejercicio del derecho de asociación y los derechos laborales constituyen las principales barreras para la formalización y la productividad laboral, se dictaron nuevas normas y modificaron acciones de política pública que, no solo mermaron aún más la efectividad de los derechos de

las y los trabajadores, sino que han ido en una dirección contraria a las recomendaciones emitidas por el USDOL el año 2016.

7. Asimismo, del conjunto de empresas incluidas en la queja presentada el 2015, solo la Empresa Camposol S.A. ha mostrado algunos avances en el cumplimiento de los derechos laborales –incluido el ejercicio de la libertad sindical– a través del dialogo social que se práctica en las mesas de trabajo que tiene mensualmente el sindicato y la empresa.

2.1. En materia normativa

2.2.1. Contratación temporal, regímenes especiales y protección de la libertad sindical

8. La primera recomendación emitida por el USDOL en su Informe Público de marzo del año 2016, versó sobre la necesidad de contar con instrumentos jurídico–normativos que eviten que la regulación sobre contratación temporal restrinja los derechos de asociación de los trabajadores. Así, se solicitó al Gobierno peruano limitar el uso consecutivo de los contratos de trabajo de corta duración en los sectores de las exportaciones no tradicionales (ENT). Se propuso, asimismo, que este límite sea similar al regulado en el régimen laboral general (Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad Laboral, Decreto Supremo N° 003–97–TR–LPCL), el cual establece en cinco años el plazo máximo para el uso de este tipo de contratos.

9. Esta recomendación tiene fundamento en la constatación de que la regulación actual en materia de contratación temporal, en concreto la vinculada con el sector vinculado a las exportaciones no tradicionales (o ENT) regulado por el Decreto Ley N° 22342, permite un uso abusivo e indiscriminado de ésta, generando un notorio impacto negativo en la protección de la libertad sindical y otros derechos colectivos relacionados con ésta, como son la negociación colectiva y la huelga. Los casos y evidencia provistos en la queja, demostraron dicha relación.
10. Sobre este primer aspecto, cabe informar que el Gobierno peruano, además de hacer caso omiso a las recomendaciones del USDOL, y por tanto manteniendo inalterable la regulación cuestionada por éste, adoptó disposiciones normativas adicionales que continúan promoviendo la contratación temporal en perjuicio del ejercicio del derecho a la libertad sindical.
11. En octubre del año 2016, a pedido del Poder Ejecutivo, el Congreso peruano aprobó la Ley N° 30506², otorgando facultades extraordinarias al Gobierno peruano para poder emitir normas con rango de ley en distintas materias: una de ellas, para promover la “reactivación y económica y formalización”³.

2 Ver en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105227/_30506_NORMAS_LEGALES_-_11-10-2016_10_54_50_-Ley_N_30506.pdf

3 Ley N° 30506, artículo 1 [Objeto de la Ley]: “Delégase en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, por el plazo de noventa (90) días calendario, en materia de reactivación económica y formalización, seguridad ciudadana, lucha contra la corrupción, agua y saneamiento y reorganización de Petroperú S.A., en los términos a que hace referencia el artículo 104 de la Constitución Política del Perú y el artículo 90 del Reglamento del Congreso de la República..

12. Valiéndose de dicha facultad legislativa, en octubre del mismo año el Gobierno peruano promulgó el Decreto Legislativo N° 1246 que dispuso una serie de medidas cuyo propósito es promover la simplificación administrativa.
13. A través de dicha norma, cuyo objetivo sería simplificar los trámites burocráticos para los ciudadanos, se dispuso que los empleadores ya no se encuentran obligados a registrar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), los contratos de trabajo temporales que firmen con sus trabajadores.
14. Antes de dicha modificación, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL, Decreto Supremo N° 003-97-TR), que instituye el régimen laboral general en Perú, establecía en su artículo 73° que todos los contratos temporales que se celebraran con los trabajadores debían ser registrados ante la Autoridad de Trabajo dentro de los quince días desde que éstos fueran suscritos con sus trabajadores. El registro tenía un doble propósito: (i) que la AAT pueda fiscalizar el contenido de dichos contratos (verificando si es que cumplan con los requisitos mínimos previstos en la normativa para justificar la contratación temporal); y, (ii) que las y los trabajadores pudieran acceder a una copia de los mismos, pues normalmente estos no contaban con ejemplar alguno, dada la relación asimétrica que caracteriza este tipo de vínculos y la negativa usual de los empleadores a dar una copia del contrato al trabajador.
15. Nótese que el registro de los contratos temporales, en nuestra legislación, es de gran importancia, pues estos tienen que constar por escrito y consignar, dentro de su

propio texto, el cumplimiento de los requisitos que cada norma prevé para cada tipo de contrato temporal^{4y5}.

16. La eliminación del registro de contratos temporales implica, por tanto, una invitación para contratar temporalmente bajo el régimen laboral general sin limitación alguna, dificultando que los trabajadores puedan acceder a copias de los mismos y, sobre todo, entorpeciendo el rol fiscalizador que tiene la AAT.

4 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL, Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 72°: “Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.” Artículo 73°: “Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77°, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.”

5 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL, Decreto Supremo N° 003-97-TR, artículo 54°: “Son contratos de naturaleza temporal: a) El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) El contrato por necesidades del mercado; c) El contrato por reconversión empresarial.” Artículo 55°: “Son contratos de naturaleza accidental: a) El contrato ocasional; b) El contrato de suplencia; c) El contrato de emergencia.” Artículo 56°: “Son contratos de obra o servicio: a) El contrato específico; b) El contrato intermitente; c) El contrato de temporada.”

17. Cabe destacar que los efectos negativos de esta norma han sido advertidos también por el Congreso de la República. Así, en el análisis que la Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso realizó sobre la legalidad del paquete de Decretos Legislativos emitidos por el Gobierno, (trámite parlamentario que se desarrolla para verificar la compatibilidad de las normas que el Gobierno promulga con las facultades legislativas otorgadas), si bien se comprobó que dicha norma se enmarcaba dentro del concepto de “simplificación administrativa”, recalcó que perjudicaba desproporcionalmente a los trabajadores en tanto dificultaba severamente la fiscalización de la contratación temporal⁶.
18. En ese sentido, la referida Comisión Parlamentaria concluyó que el Decreto Legislativo N° 1246 “expone potencialmente a una situación de indefensión al trabajador, dado que en la actualidad el Estado no cuenta con las herramientas necesarias para efectuar una fiscalización constante, integral, descentralizada, oportuna y eficaz del cumplimiento de los derechos de los trabajadores, más aún en el caso de los trabajadores contratados bajo modalidad [temporalmente], que se encuentran en una posición de desventaja comparados con los trabajadores contratados a plazo indeterminado, ya que no cuentan con la seguridad suficiente que les permita ejercer sus derechos constitucionales laborales en su dimensión colectiva (...)”.

6 Al respecto, véase el Dictamen realizado por la Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso de la República. Disponible en: http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0108220170315.pdf

19. Por lo tanto, se propuso derogar, entre otros aspectos, el extremo del Decreto Legislativo N° 1246 referido a la eliminación de la obligatoriedad de registrar los contratos temporales ante la AAT, lo que se tradujo en el Proyecto de Ley N° 1082/2016–CR, aprobado mayoritariamente en la Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso.
20. Este Proyecto fue discutido en el pleno del Congreso de la República, siendo aprobado en primera votación en junio de 2017. A pesar de los sólidos argumentos que justificaban su aprobación, el Poder Ejecutivo observó esta Ley, originando que regrese al Congreso de la República para determinar o (i) su modificación, adecuándose a las observaciones del Ejecutivo; o (ii) su aprobación por insistencia. Tras ello, la norma volvió a ser convalidada por la Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso⁷ y, aunque algunos Congresistas de la República han solicitado la priorización de su aprobación por el trámite parlamentario de la insistencia⁸, la presidencia del Congreso no ha agendado aún este pedido en la agenda del Pleno, razón por la cual la derogación de la indicada norma todavía no ha podido ser aprobada por esta vía.

7 Al respecto, véase el Dictamen de la Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso de la República: http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Dictamenes/Proyectos_de_Ley/01082DC04MAY20170905.pdf

8 Es el caso de la Congresista de la República Indira Huilca Flores: http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Oficios/Congresistas/OFICIO-131-2018-2019-IIHF-CR.pdf

21. Mientras tanto, el Gobierno continúa aplicándola , generando con ello un efecto perverso en la protección de la estabilidad laboral de las y los trabajadores implicados; y, sobre todo, en el ejercicio efectivo del derecho a la libertad sindical. Al respecto, debe recordar que, en reiteradas ocasiones, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha indicado que “En ciertas circunstancias el empleo de trabajadores con sucesivas renovaciones de contratos por tiempo determinado durante varios años podría tener incidencia en los derechos sindicales”⁹; criterio similar al vertido por el USDOL en el Informe Público emitido a raíz de la queja señalada previamente.

2.1.2. Extensión de los regímenes especiales

22. Un aspecto que también se abordó en las recomendaciones del USDOL, aunque no recibiera atención prioritaria, está relacionada con la aplicación del régimen laboral agrario regulado por la Ley N° 27360, el mismo que establece un estándar reducido de derechos para los trabajadores del sector, si se los

9 Sobre el particular, véase la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, parágrafo 1094, disponible en el siguiente enlace:https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3946953,2

compara con los que se aplican en el régimen laboral general de la actividad privada¹⁰.

23. Como se ha señalado en comunicaciones anteriores, por su diseño y relación con el régimen laboral general, la Ley N° 27360 permite el uso de contratos temporales a través del sistema de *contratos por temporada*, que pueden usarse sin necesidad de invocar justificación alguna. Mediante los casos presentados en las queja del año 2015 se puso en evidencia cómo dichos contratos son empleados habitualmente en el sector de la agroindustria de forma que, cuando los trabajadores se organizan colectivamente, estos son enviados a “descansar” y no se les vuelve a contratar durante un tiempo prolongado con la deliberada finalidad de frustrar su ejercicio del derecho de asociación.
24. A pesar de la amplia permisividad que habilita este régimen para el uso irregular de los contratos temporales, aspecto que ha sido denunciado reiteradas veces por los propios trabajadores y constatada por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), el actual gobierno peruano del presidente Vizcarra tiene el propósito de prorrogar por diez años más la vigencia del régimen laboral agrario comentado, actualmente prevista legalmente solo hasta el año 2021. Además de ello, en lo inmediato y como anticipo de lo antes

10 Uno de los principales problemas con este tipo de regímenes, es la preeminencia de contratos temporales. Lo cual implica no solo una alta rotación laboral, sino que genera incertidumbre sobre la permanencia en el puesto de trabajo. En la agroexportación, dos de cada tres trabajadores se encuentran contratados temporalmente, es decir, sin estabilidad laboral. Apenas el 4% de los trabajadores comprendidos en este régimen estarían cumpliendo con las condiciones básicas y complementarias de lo que la OIT considera un trabajo decente. Ver al efecto “Régimen laboral Agrario. Marco normativo y situación de los trabajadores.” MTPE y PLADES. Lima: 2012.

dicho, ha ampliado ya su aplicación a otros sectores. En efecto, en respuesta a un nuevo pedido de facultades legislativas presentadas por el Poder Ejecutivo, el Congreso peruano emitió la Ley N° 30823¹¹, mediante la cual le otorgó dichas facultades, incluyendo la de *“Incluir en la aplicación de la Ley N° 27360, Ley que Aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, a las actividades acuícolas y de manejo y aprovechamiento forestal y de fauna silvestre”*.

25. Fue así como, en setiembre del año 2018, el Gobierno aprobó el Decreto Legislativo N° 1431¹², mediante el cual extendió la aplicación de los beneficios de la Ley N° 27360 (es decir, los menores derechos laborales que contempla actualmente el régimen especial agrario) al sector de la acuicultura.
26. Por un lado, determino que los beneficios tributarios (esencialmente los menores pagos de tributos vinculados al impuesto a la renta que hoy privilegia a las empresas acogidas al régimen especial agrario) se apliquen también al sector industrial de la acuicultura.
De igual modo, a pesar del pedido en sentido contrario de varias organizaciones de trabajadores y de la observación constante de distintos especialistas

11 <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-delega-en-el-poder-ejecutivo-la-facultad-de-legislar-ley-n-30823-1671756-2/>

12 <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-modifica-el-decreto-legislativo-n-1-decreto-legislativo-n-1431-1692078-6/>

nacionales¹³ e internacionales¹⁴, dispuso también la extensión del capítulo laboral del régimen especial agrario para el sector de acuicultura.

27. Esta pudo haber sido la oportunidad para que el Gobierno restrinja este régimen especial al sector para el que fue aprobada, así como para determinar legislativamente una equiparación de derechos como el principio de igualdad y no discriminación ordenan. Sin embargo, el gobierno no solo mantuvo la aplicación de dicho régimen especial sino que, peor aún, ratificó su vigencia al ampliar ciertos beneficios tributarios al sector de acuicultura.
28. Esta norma fue visualizada como un fortalecimiento del régimen laboral agrario por todos los sectores. Así lo demuestran los titulares de los principales medios de comunicación peruanos, emitidos cuando el Decreto Legislativo N° 1431 fue aprobado¹⁵.

13 Por ejemplo, véase los trabajos desarrollados por Fernando Cuadros (ex Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del MTPE), disponible en el siguiente enlace: <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/Resultados-del-r%C3%A9gimen-de-promoci%C3%B3n-del-sector-agrario.pptx>; o las reiteradas intervenciones del economista Eduardo Zegarra (asociado al grupo de investigación GRADE): <https://www.grade.org.pe/novedades/eduardo-zegarra-explica-la-ley-agraria-sus-beneficios-y-los-problemas-de-su-regimen-laboral-especial/>.

14 En concreto, nos referimos a los problemas advertidos por Jan Orbie y Lore Van den Putte del Centro de Estudios de la Unión Europea de la Universidad de Ghent (Bélgica), quienes publicaron el estudio “Labour rights in Peru and the EU trade agreement. Compliance with the commitments under the sustainable development character”. Dicha investigación detalla cómo el régimen laboral agrario “limita las condiciones laborales de sus trabajadores” (pg. 5), disponible en el siguiente enlace: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/145974/1/866273727.pdf>

15 Al respecto, véanse los siguientes enlaces: <https://peru21.pe/economia/gobierno-amplio-regimen-laboral-tributario-agro-sector-acuicola-nndc-428353>; <https://gestion.pe/economia/acuicultura-peru-gozara-regimen-ley-promocion-agraria-nndc-244507>.

2.2. Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo

29. Una segunda recomendación del Informe Público del USDOL de marzo de 2016 versó sobre la necesidad de aprobación de medidas especiales para que la inspección del trabajo peruana esté habilitada para (i) obligar a los empleadores a renovar contratos temporales o hacer que estos se vuelvan a plazo indeterminado, cuando se constate el incumplimiento de la normativa sobre ENT o cuando haya indicios de que se haya buscado afectar el ejercicio de la libertad sindical; (ii) no permitir el sobreseimiento de estas medidas durante cualquier procedimiento administrativo y/o proceso judicial.
30. Como se refirió en el acápite anterior, en este aspecto no solo se constata una falta de avances en la adopción de las recomendaciones de USDOL, sino que puede verificarse la emisión de normas adicionales con una orientación totalmente opuesta a lo recomendado por el USDOL.
31. En efecto, en mayo del año 2017, el Gobierno peruano aprobó el Decreto Supremo N° 007– 2017–TR, mediante el cual modificó el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010–2006–TR.
32. En lugar de fortalecer las facultades de la inspección del trabajo con relación a los temas planteados por USDOL, esta modificación normativa supuso, en términos generales, un debilitamiento de sus facultades materializada a través de una reducción del monto de las multas administrativas que dicho órgano puede imponer en los casos de incumplimiento e infracción a la normativa laboral, así como la imposibilidad de que

la Autoridad Inspectiva pueda ordenar dos actuaciones inspectivas, de oficio, a una misma empresa sobre la misma materia.

33. Así, el artículo 3° del Decreto Supremo N° 007–2017–TR estableció que:

Dentro de un mismo año fiscal, la Autoridad Inspectiva de Trabajo no podrá programar más de una orden de inspección sobre una misma materia respecto del mismo sujeto inspeccionado. Las órdenes de inspección que se emitan en contravención de este artículo no pueden concluir con la emisión de un acta de infracción.

34. Para contextualizar esta norma, debemos tener en cuenta que en el sistema peruano una inspección del trabajo se puede generar por dos vías: a través de una denuncia de parte de uno o varios trabajadores/as o a través de las que se programen de oficio por parte de la AAT.
35. Si bien reglamentariamente está establecido que las denuncias deben ser atendidas en el menor tiempo posible, la única forma de que se garantice un impacto mayor de la inspección del trabajo (teniendo en cuenta los muy limitados recursos reales con los que cuenta este sistema), es que ésta se concentre en la programación de inspecciones de oficio, a través de criterios técnicos y de su propio servicio de inteligencia institucional.
36. Sin embargo, bajo esta norma se limita severamente la libertad de la inspección del trabajo para programar adecuadamente sus inspecciones y sancionar los incumplimientos que puedan verificarse. Así, si se detecta que una empresa viene incumpliendo sistemáticamente la normativa sobre libertad sindical y

contratación temporal (por ejemplo), la AAT solo podrá programar una inspección al año por este motivo. En caso de que luego de dicha inspección la empresa no corrija su conducta y continúe con el incumplimiento de la normativa, por virtud de este decreto supremo, la inspección del trabajo no podrá volver a programar ninguna visita adicional por el mismo motivo.

37. Nótese entonces lo contraproducente de la norma comentada, pues merma directamente los objetivos que cualquier sistema de inspección del trabajo persigue: lograr ser un disuasivo del incumplimiento de las normas sociolaborales.
38. Un elemento que ha destacado el Sindicato Único de Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), está relacionado con el persistente alto número de inspectores *auxiliares* que carecen de facultades plenas para llevar a cabo su labor (260 de los 580 inspectores reportados actualmente, lo que representa un 45% del total de inspectores disponibles). Déficit que fue observado por USDOL en la primera comunicación dirigida al gobierno peruano en marzo de 2016. Un avance significativo en un mejoramiento de la capacidad de tutela estatal de los derechos laborales en Perú consistiría, por el contrario, en otorgar facultades plenas al conjunto de los inspectores a nivel nacional.

2.3. Aprobación de la Política Nacional de Competitividad y Productividad Nacional (PNCP)

39. Otro aspecto que ha ocasionado honda preocupación entre los sectores laborales y sindicales, ha sido la promulgación del Decreto Supremo N° 345–2018–MEF, que aprueba Política Nacional de Competitividad y Productividad Nacional (PNCP). Preocupación, tanto por su contenido (especialmente por el diagnóstico y propuestas laborales que derivan de éste), como por el proceso a través del cual dicha política fue aprobada, sin ser parte de un proceso de debate y análisis con los actores sociales implicados.
40. Esta política ha sido cuestionada por las centrales sindicales peruanas por el enfoque que propone para mejorar el desempeño de los mercados de trabajo. La PNCP plantea que la promoción de la formación de capacidades articuladas al mercado laboral permite elevar la productividad laboral, para lo cual propone tres líneas de acción como parte del Objetivo Prioritario N° 5: (i) Fomentar un marco normativo que impulse el dinamismo del mercado laboral; (ii) La articulación de los esfuerzos de fiscalización; y (iii) el fomento de la correspondencia entre la oferta y demanda.
41. La PNPE aprobada indica que uno de los principales problemas que enfrenta el mercado laboral reposa en la alta proporción de trabajadores informales, lo que se debería a una supuesta rigidez en la legislación laboral vigente, la cual haría más costosa la contratación y el despido de trabajadores, dificultando la rotación laboral y haciendo menos “competitivo” el mercado laboral. Y por otro, según ésta, el supuesto impacto de

esta misma legislación en los niveles de informalidad laboral actuales. En ese sentido, la PNPE refiere que el despido de trabajadores resulta particularmente oneroso en el Perú; básicamente, por dos razones: la primera sería que las indemnizaciones suponen un costo alto para el empleador; y la segunda refiere que jurisprudencia en vigor impide el despido individual por causas económicas vinculadas a la empresa. La normativa laboral, en particular en el Régimen Laboral General, alega, establecería costosas indemnizaciones en casos de despidos sin causa.

42. Para la PNCP, esta rigidez laboral encontraría su origen en una sentencia del Tribunal Constitucional del año 2001, dictada en relación con un despido fraudulento de 400 trabajadores de la empresa Telefónica del Perú, mediante la cual se sancionó la posibilidad de reponer a los trabajadores en sus puestos laborales cuando éstos afronten un despido fraudulento (es decir justificado con motivos inventados o derivado de una renuncia obligada y no libremente formulada) o un despido incausado (perpetrado sin una causa justa/objetiva que lo respalde), como alternativa al pago de una indemnización por despido como se admitía hasta entonces. La aplicación de esta jurisprudencia – alega la PNCP, habría generado un supuesto crecimiento desproporcionado de los contratos a plazo fijo en el sector privado formal y reducido la probabilidad de acceder a contratos a plazo indeterminado, lo cual, a su vez, habría implicado pérdidas en materia remunerativa para los trabajadores, considerando que las remuneraciones promedio de los trabajadores con contrato a plazo indeterminado son mayores que las de aquellos con contratos a plazo fijo.

Esta supuesta “rigidez” laboral operaría, además, como un desincentivo a la afiliación sindical de los trabajadores y a la inversión en capacitación laboral por parte de las empresas, afectando a la larga su productividad.

43. Al respecto, son varios y muy bien sustentados los análisis académicos que han referido, por el contrario, que el uso intensivo de la contratación temporal en el Perú es un fenómeno que comenzó, fundamentalmente, luego de la reforma laboral que se impuso en Perú a inicios de los años noventa, mediante la cual se facilitó e incentivó la utilización de los contratos a plazo fijo, se eliminó el requisito de aprobación previa de dichos contratos por parte del Ministerio de Trabajo, se amplió el período de duración máxima de los mismos (hasta 5 años en general), e incrementó sus modalidades hasta 11 –muchas de ellas cuando menos discutibles en cuanto a su naturaleza temporal – y relajó la fiscalización de su uso, además de incentivarse la tercerización e intermediación laboral, sectores intensivos en el uso de contratos a plazo fijo¹⁶.
44. Como ejemplo de lo dicho cabe indicar que, durante la década de los años noventa, la contratación a plazo fijo en Lima Metropolitana pasó de representar el 19,2% del empleo formal privado en el año 1990, a concentrar el 44% del mismo en el año 1997, aun cuando en dicho período se permitía el despido arbitrario con el solo requisito del pago del mismo monto de indemnización por despido arbitrario vigente en la actualidad¹⁷. En ese

16 Cuadros, Fernando. “Aspectos laborales de la Política Nacional de Competitividad y Productividad”. Disponible en: <http://trabajodigno.pe/regulacion-laboral-2/>

17 Saavedra, Jaime y Eduardo Maruyama. Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano. GRADE. Lima, 2000. Disponible en: <https://goo.gl/i1WvR7>

sentido, el proceso de sustitución de la contratación a plazo indeterminado por la contratación a plazo fijo, en realidad y contrario a lo que se afirma en la PNCP, se inició hace casi tres décadas; es decir, en forma previa a la existencia de la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el despido arbitrario del año 2001. Se trata de un proceso de largo plazo, en términos agregados, considerando que desde mediados de la década de los noventa, los contratos de duración determinada fueron reemplazando progresivamente a los contratos a plazo indeterminado. Así, conforme los trabajadores con relativa estabilidad laboral van saliendo de sus puestos de trabajo como consecuencias de ceses colectivos, despidos individuales, renunciaciones, jubilaciones, cambios de trabajo, etc., estos son reemplazados por trabajadores con contrato a plazo fijo (sin estabilidad laboral). Este cambio en la proporción de contratos a plazo indeterminado Vs. contratos a plazo fijo configura un mecanismo que beneficia al empleador porque le permite desprenderse de cualquier trabajador según su conveniencia, sin necesidad de asumir ningún costo ni expresar ninguna causa justa (vinculada a su desempeño o conducta) u objetiva (vinculada al desempeño de la empresa), considerando que por lo general los contratos a plazo fijo suelen tener una vigencia de entre 3 y 6 meses. En ese sentido, y como ha sido señalado en los casos presentados en la queja ante USDOL del 2015, en la mayoría de casos la contratación a plazo fijo fue utilizada para disfrazar despidos de naturaleza antisindical o discriminatoria, a través de la no renovación de los contratos respectivos.

45. A partir de la evidencia disponible, asimismo, y considerando el caso de sectores como el textil-confecciones y otros, puede deducirse que en la gran mayoría de casos los empleadores privados estarían usando intensiva y desnaturalizadamente (para labores permanentes) los contratos a plazo fijo, como un mecanismo para poseer y ejercer un poder importante en la relación laboral y así restringir el ejercicio de derechos colectivos laborales, particularmente los sindicales, y con ello bloquear incrementos remunerativos significativos a través de la negociación colectiva.
46. De acuerdo a la información estadística oficial del Instituto Nacional de Información y Estadística (INEI) y del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE), entre los años 1990 y 2000, a la par que se intensificaba el uso de contratos a plazo fijo, la tasa de afiliación sindical se redujo drásticamente en Lima Metropolitana, *pasando nada menos que de 22% a 3%*, mientras que los convenios colectivos registrados a nivel nacional se redujeron a la cuarta parte, manteniendo a la fecha niveles bastante similares. En ese sentido, la referida sentencia del Tribunal Constitucional (2001), que únicamente establece una potencial reposición laboral ante casos de despido incausado o fraudulento, no es ni puede ser invocada seriamente como la causa principal ni original de un fenómeno que se inició varios años antes. Además, es preciso señalar que dicha sentencia no restringe el despido por causa justa vinculada al desempeño o conducta del trabajador, el cual no requiere la aprobación de la Autoridad de Trabajo (existen 2 extensos listados de dichas causas en la regulación laboral correspondiente aplicables a todo

tipo de contrato), ni tampoco el despido por causas económicas, tecnológicas, estructurales, entre otras; ninguno de los cuales implica el pago de indemnización alguna (tampoco afecta el período de prueba de entre 3 y 12 meses como máximo, lapso en el cual el empleador puede despedir al trabajador sin expresión de causa justa u objetiva y sin pago de indemnización alguna). Lo que hace dicha sentencia es permitir la reposición laboral en situaciones de despido fraudulento o incausado, es decir, en situaciones que deberían ser excepcionales.

47. Entre las causas principales del uso intensivo y desnaturalizado de la contratación a plazo fijo en sustitución de la contratación a plazo indeterminado, por el contrario, puede constatarse una regulación y fiscalización insuficientes e ineficaces por parte de las autoridades administrativas del Sector Trabajo. Para encarar este fenómeno, por un lado, se requiere una modificación en la legislación laboral que reduzca el número de modalidades de contratación a plazo fijo (11 en la actualidad) y su excesivo plazo de duración máxima (5 años en general), manteniendo solo aquellas vinculadas estrictamente a labores temporales. Del mismo modo, es imperativo el fortalecimiento del sistema de inspecciones de trabajo para el uso adecuado de este tipo de contratación.
48. Entre los efectos colaterales negativos que genera el uso intensivo de contratos a plazo fijo, particularmente los “*desnaturalizados*”, es decir, los que son usados para la realización de labores permanentes, pueden ser del siguiente orden: i) el incremento de la rotación laboral y la reducción de la duración promedio del empleo, lo que trae por consecuencia problemas de acceso de

los trabajadores al sistema financiero, mientras que para los empleadores funciona como un desincentivo para la inversión en capacitación laboral del trabajador (al reducir la probabilidad de retorno a su inversión), afectando el crecimiento potencial de su productividad; y ii) la afectación de las tasas de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva (principales mecanismos con que cuentan los trabajadores del sector privado para acceder a mejoras remunerativas y de condiciones de trabajo), al ser los contratos a plazo fijo un elemento disuasorio para el ejercicio de derechos colectivos, toda vez que la prerrogativa de su renovación recae en los empleadores privados.

49. Esta restricción del poder de negociación de los trabajadores ha terminado prácticamente estancando las remuneraciones reales promedio en el sector privado formal, que han tenido un crecimiento promedio anual cercano al 1% en el mejor de los casos durante la última fase de expansión de la economía nacional, bastante por debajo del crecimiento promedio anual registrado en la productividad media del trabajo (4% en general), según las estadísticas oficiales.
50. Asimismo, el uso intensivo de la contratación a plazo fijo ha reducido la cobertura efectiva de los mecanismos de protección social en salud y pensiones, debido a la discontinuidad que genera en las contribuciones y aportes de los empleadores y trabajadores, respectivamente, lo cual terminará afectando la calidad de los servicios de salud y el nivel de sus futuras pensiones.



REPORTE DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES

3

51. La queja presentada por los sindicatos peruanos el año 2015 incluyó evidencias de siete empresas en las que los trabajadores denunciaron (en repetidas ocasiones) un conjunto de prácticas antisindicales que se daban al amparo del carácter flexible de la normatividad laboral que regula al sector de exportaciones no tradicionales y de promoción agraria, así como de la débil institucionalidad de la AAT para garantizar el respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales en el sector textil–confecciones y agroexportador, y en particular en un conjunto de empresas de ambos sectores.
52. Cuatro años después, tanto en el caso del sector textil–confecciones, con el testimonio de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP), como en el caso del sector agroexportador, con referencias de la Federación Nacional de Trabajadores Agrarios (FENTAGRO), se da cuenta de un panorama al interior de las empresas que continúa siendo hostil para las organizaciones sindicales. Estas vienen enfrentando una serie de dificultades para ejercer sus funciones gremiales y los derechos colectivos relacionados con la negociación colectiva, el dialogo social y el derecho a la huelga. En este reporte se da cuenta del estado actual en varias de las empresas cuyos casos fueron incluidos

en la queja original que dio origen a este proceso.

53. Asimismo, en esta ocasión incorporamos, en adición a lo anterior, el caso de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), que es uno de los principales órganos autónomos del sector público intensamente vinculado al comercio exterior del Perú a través de las aduanas, que da cuenta de un conjunto de acciones antisindicales que han merecido sendos pronunciamientos condenatorios de la AAT.

3.1. Desnaturalización de contratos

54. A pesar que la primera comunicación dirigida por USDOL al Gobierno peruano destacó que en el rubro textil-confecciones y agroexportación peruano se hace uso irregular e ilegal del régimen laboral establecido por la Ley N° 22342, hay empresas que persisten en este tipo de infracciones al renovar los contratos temporales de manera indefinida sin cumplir con los requisitos legales.
55. De igual forma, existe múltiple evidencia de una práctica recurrente de desnaturalización de contratos:
56. **Topy Top.** Así lo determinó la sentencia N° 035-2019-3JTLE emitida el 26.03.19 por el Tercer Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Lima Este, que estableció que la empresa incurrió en simulación y fraude a las normas laborales en la contratación, conforme lo establece el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, al constatar que al trabajador demandante le correspondía un contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta sentencia

fue ratificada en sentencia de segunda instancia por la Sala Laboral Permanente de la CSLE, con fecha 09.05.19.

57. **Hilandería de Algodón Peruano.** El 2013, la Autoridad de Trabajo emitió resoluciones que declararon la desnaturalización de 1,008 contratos, ordenando su incorporación a plazo indeterminado. Sin embargo, la empresa judicializó el caso. De los 1,008 trabajadores cuyo contrato fue desnaturalizado, 140 lograron afiliarse al sindicato luego de que este gestionara para que se declararan nulos; al final se logró la nulidad de 68 casos. La empresa compró la renuncia del resto de trabajadores durante el proceso judicial. En la actualidad, Hialpesa ha incluido a 45 de los 68 en la lista de cese colectivo. El Sindicato precisa que, durante el proceso administrativo y judicial, la empresa rescindió contratos de trabajadores de manera sistemática. Esto ha generado que, del grupo inicial de 140 trabajadores, solo 23 trabajadores están afiliados al sindicato.
58. Por otro lado, la empresa decidió cerrar las plantas de hilandería y tejeduría, afectando a 190 trabajadores; 95 de los cuales (50%) son afiliados al sindicato.
59. Por otro lado, el proceso de contencioso administrativo continúa su desarrollo en la Sala Laboral, cuya próxima audiencia de vista es el 02 de julio de 2019. Similar es el caso de la demanda interpuesta por Melquecidec Vílchez Abanto, por desnaturalización de contratos modales y otros (sentencia N° 061-2018-3° JTPLE). La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, la declara fundada en segunda instancia y reconoce que el trabajador se encuentra sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada regulado por el

- Decreto Supremo N° 003–97–TR desde octubre del 2002 hasta noviembre del 2017.
60. **Creditex.** En 2017 SUNAFIL emite Acta de requerimiento donde concluye que la empresa no está autorizada para emplear el régimen laboral de la Ley de Promoción de las Exportaciones No Tradicionales, e insta a la empresa a regularizar la situación de 640 trabajadores. La empresa apeló la infracción impuesta (equivalente a S/. 324,000.00). Agotada la vía administrativa, Créditoex presentó un recurso contencioso administrativo ante el Poder Judicial. El sindicato ha iniciado acciones judiciales para que se declare nulo los contratos.
 61. **Palmas del Espino.** Mediante Acta de infracción N° 668–2016/SUNAFIL/INSSI, SUNAFIL impone multa a la empresa por el uso irregular de la modalidad de contratación temporal que afectó a 485 trabajadores. Esta acta fue confirmada por Auto Directoral N° 018–2012–DRTPE/DIT–SM.
 62. Por similar motivo, SUNAFIL emitió el Acta de Infracción N° 348–2017–SUNAFIL–INSSI, por incumplimiento por parte de la empresa Palmas del Espino de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo indeterminado.
 63. El sindicato denuncia que la empresa Palmas del Espino modificó de manera unilateral y arbitraria los turnos de trabajo, haciendo que los trabajadores trabajen domingo y descansen otro día a la semana, sin pagar la sobretasa de 100% que corresponde de acuerdo a ley. Según el sindicato, esta medida disminuye entre 25% y 30% sus remuneraciones. Por ese motivo, llevaron a cabo una paralización de labores los días 29 y 30 de marzo

del 2019. Esta medida fue declarada improcedente por la AAT mediante Resolución Directoral n° 003–2019–GRSM–DRTPE–DPSCLDF, lo que ha motivado que la empresa suspenda por tres días a los trabajadores que participaron en el paro.

64. **Monsanto.** Según el Sindicato de Trabajadores de Monsanto, existe un predominio de contratos temporales en la empresa. La mayoría de trabajadores tienen contratos con plazos de tres a seis meses; estos no siempre se renuevan, por lo que los trabajadores se ven conminados a realizar trabajos complementarios en la misma empresa o a buscar empleo en otras. Asimismo, el régimen laboral predominante es el de la Ley N° 27360, con lo cual los trabajadores reciben menores derechos y beneficios laborales que los de la actividad privada.
65. Según el Sindicato, este predominio de contratos temporales tiene relación directa con el bajo nivel de las remuneraciones. La empresa Monsanto no cuenta con un protocolo de línea de carrera, lo que impide un adecuado proceso de capacitación y formación de su personal, limitando su posibilidad de mejorar sus condiciones laborales y de vida.

3.2. Hostigamiento y obstaculización a la libertad sindical

66. **Palmas del Espino.** SUNAFIL emitió el Acta de Infracción N° 107–2015–OZTPR–AH–DRTPE–SM, mediante la cual declara fundada la demanda contra la empresa por la realización de actos que afectan el ejercicio de la libertad sindical. A pesar que fue ratificada mediante Auto Directoral N° 18–2016–DRTPE–DIT–SM, el caso, sin embargo, se encuentra en proceso judicial en busca se logra la homologación e remuneraciones.

67. En materia de relaciones colectivas de trabajo, el Sindicato denunció ante la SUNAFIL que la empresa Palma del Espino llevaba a cabo prácticas antisindicales, al otorgar los beneficios acordados con el sindicato en negociación colectiva a los trabajadores no afiliados, contraviniendo la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Orden de inspección N° 669-2016/SUNAFIL/INSSI).
68. **La FNTTP**, por su parte, alerta sobre las inconsistencias en los criterios jurisdiccionales de las salas laborales de las cortes superiores. Es el caso que la Sala Laboral de Lima Este, que denegó el derecho de representatividad de la FNTTP para asumir la defensa conjunta de varios casos de empresas del sector texto-confecciones, instándola a desacumular expedientes, mientras que, para la Sala Laboral de Lima Norte, la FNTTP está habilitada para ejercer la representación colectiva de sus organizaciones afiliadas.
69. **Topy Top**: Durante el presente año, la empresa suspendió sin goce de haber a los dirigentes que participaron en una huelga realizada el 22 de enero de 2019 y amonestó a los afiliados al sindicato. Esta medida ha significado una denuncia ante la SUNAFIL, el proceso está en compás de espera de la notificación de los resultados sancionadoras.
70. **Monsanto**. El Sindicato denuncia que la empresa no genera un clima de dialogo social y entorpece la negociación colectiva. A pesar de haber sido adquirida por la multinacional BAYER, la trasnacional sigue manteniendo a los mismos gerentes que replican las malas prácticas laborales. Por ejemplo, no brinda

la información financiera suficiente al Sindicato, de manera oportuna y previa, para que puedan formular el pliego de reclamos y preparar la negociación colectiva. En el actual proceso de negociación colectiva, la empresa solo ofrece un aumento de S/ 0.50 (S/ 15 al mes, equivalente a US\$ 4.5), por lo que los trabajadores se han visto obligados a recurrir al arbitraje.

71. Según el Sindicato, la empresa Monsanto ejerce hostigamiento a los trabajadores y trabajadoras organizadas que hacen reclamos (relacionados a la calidad de la alimentación que se otorga en el comedor, uniformes, etc.), rotándolos de áreas de trabajo constantemente, incluso a diario.
72. **Agrícola Virú.** El Sindicato de Trabajadores de Agrícola Virú da cuenta de un conjunto de malas prácticas por parte de la empresa, a la cual ha denunciado en repetidas oportunidades ante la Autoridad de Trabajo y el Poder Judicial, demandando el cese de hostilidades hacia sus trabajadores dirigentes y, en algunos casos, la reposición de trabajadores despedidos.
73. La conducta antisindical de Agrícola Virú se expresaría en la denuncia interpuesta en 2016 contra un conjunto de trabajadores (Gilberto De la Cruz, Santos Vargas, Félix Alonso Villanueva y Rafael Chuquimango), denunciados de atentar contra la fe pública en la modalidad de elaboración y utilización de documento privado falso y falsedad genérica. Estos trabajadores eran acusados de fraguar el Acta de la asamblea sindical que eligió a una nueva junta electoral y junta directiva, así como cambios al reglamento interno del sindicato. En este contexto, Agrícola Virú otorgó “descansos temporales” a la mitad

de los dirigentes electos y a 13 de 35 de los participantes de la asamblea; mientras que a 9 de los 14 dirigentes de la junta directiva, no se les renovó sus contratos de carácter temporal.

74. Esta situación dio lugar a una serie de demandas por la vía judicial. Para este informe se tomó conocimiento del caso del trabajador Félix Alonso, a quien la empresa no solo le dio “descanso temporal” luego de que suscribiera el acta sindical, sino que lo denunció de falsear documentación privada con el fin de beneficiarse de la condición de sindicalizado. También fue denunciado por acusar a la empresa de inducir u obligar a sus trabajadores a renunciar. Sin embargo, la Corte Superior de Justicia de La Libertad determinó que esta práctica de Agrícola Virú calificaba como política antisindical, resolviendo fundada la denuncia del trabajador y decretando el cese de hostilidades hacia su persona, así como su reposición en el puesto de trabajo y el pago de una indemnización por lucro cesante (Resolución N° 12. Expediente N° 0104-2016-0-1611-JM-LA-01).
75. En el mismo sentido se pronunció el Juzgado de Trabajo Transitorio de Virú, al conceder la medida cautelar y reincorporación provisional al trabajador Ceferino Hipólito Eustaquio Rivera, en el marco del proceso principal por cese de actos de hostilidad (Resolución N° 2, Expediente N° 100-2016-90-1611-JM-LA-01).
76. En similar sentido, el Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante resolución N° 13, dio por fundada la denuncia interpuesta por el trabajador Santos Vargas contra la

empresa, decretando el cese de los actos de hostilidad y la nulidad de despido por causas relacionadas con la libertad sindical, estableciendo una indemnización económica para el trabajador.

77. **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)**¹⁸. El Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduanero (STTA), creado el 2014, viene denunciando actos de hostigamiento contra su dirigencia sindical por defender los intereses de los trabajadores indebidamente contratos a plazo temporal.
78. Luego de la fundación del STTA, la SUNAT despidió a todos los dirigentes y afiliados fundadores, bajo la modalidad de no renovación de contratos temporales. Frente a ello se iniciaron dos procesos de amparo uno de los cuales, luego de más de 4 años, culminó con sentencia del Tribunal Constitucional (TC) (EXP. N° 10777-2006-PA/TC), donde se estableció el carácter indeterminado de los contratos de trabajo de 18 dirigentes y afiliados, disponiendo su reincorporación definitiva en su puesto de trabajo. Sin embargo, el TC afirmó que no se probó que el despido hubiera tenido un carácter antisindical. Cabe señalar que por manobras dilatorias de SUNAT, la reposición sólo se pudo ejecutar el año 2009.

18 De acuerdo a su Ley de creación N° 24829, Ley General aprobada por Decreto Legislativo N° 501 y la Ley N° 29816 de Fortalecimiento de la SUNAT, es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, cuenta con personería jurídica de derecho público, con patrimonio propio y goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera, presupuestal y administrativa.

79. Respecto del otro proceso de amparo el cual comprendía a cuatro dirigentes y afiliados, pese a ser análogo en los hechos y el derecho, el TC no resolvió el caso y dispuso que regrese a fojas cero, a fin que se resuelva por instancias inferiores (EXP. N°4507-2007-PA/TC). Así el Séptimo Juzgado Constitucional, luego de casi diez años declaró fundada la demanda de reposición (EXP. N° 17228-2005); sin embargo, debido a que el TC emitió un precedente vinculante el 16/04/2015 (EXP. N° 5057-2013-PA/TC), prohibiendo la reposición en de los trabajadores de la carrera pública, la Sala Superior que revisó el caso anuló esta sentencia y remitió el caso a los juzgados laborales.
80. Luego de convencer al juez laboral del Primer Juzgado Transitorio, que el caso era uno de despido nulo por el ejercicio de la libertad sindical, se emitió Sentencia el 20/03/2019 (EXP. 12924-2016), luego de casi 14 años, donde el juez ordenó la reposición solo de una afiliada, considerando indebidamente que a los otros tres nos les alcanzaba el fuero sindical. El caso continúa a la fecha el trámite de apelación.
81. Luego de la reincorporación de los de 18 dirigentes y afiliados, se reactivó el Sindicato el año 2009, iniciando de inmediato diversas inspecciones laborales (cerca de 12 procedimientos) a fin de lograr el reconocimiento de la contratación a plazo indeterminado de cerca de 400 trabajadores. Dichos procedimientos culminaron en diversos casos con multas a SUNAT, por hacer un uso fraudulento de la contratación temporal. Entre el año 2009 y 2010 la afiliación del Sindicato llegó casi a 300 afiliados.

82. Como las leyes nacionales prevén que el empleador puede impugnar judicialmente la conclusión de la Autoridad de Inspecciones, el STTA inició diversos procesos de amparo (EXP. N° 34929–2009, N° 14456–2010 y N° 17005–2010) donde el Poder Judicial, luego de entre 3 y 4 años, declaró el carácter indeterminado de los contratos de trabajo de cerca de un centenar de trabajadores afiliados debido al carácter principal y permanente de sus labores, disponiendo su reincorporación o su permanencia definitiva en su puesto de trabajo.
83. En todo momento el STTA y sus dirigentes intentaron difundir y orientar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos, sin embargo, SUNAT negó la colocación de un periódico mural en las diversas sedes a nivel nacional donde laboran los afiliados, por lo que se tuvo que iniciar un Proceso de Amparo (Exp. 02433–2011), donde el Poder Judicial, condenó esta práctica antisindical y ordenó en forma definitiva a SUNAT, el reconocimiento del derecho del STTA a la colocación de un periódico mural, en todas las sedes donde tenga afiliados. Asimismo, anuló las sanciones impuestas al secretario general Víctor Calvo, al secretario de defensa Paúl Castellanos y al dirigente Alick Gonzales Mujica por el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión.
84. Luego que el STTA logró vía inspecciones y procesos de amparo el reconocimiento de la estabilidad de cientos de trabajadores, evitando despidos masivos. En represalia, SUNAT empezó a sancionar a sus dirigentes por el uso de la licencia sindical, lo que motivó el inicio de procesos laborales (Exp. N° 8674–2015 y N° 19505–2015) en los que el Poder Judicial ordena a SUNAT anular las

sanciones impuestas al secretario general y al secretario de defensa por el uso de la licencia sindical, exhortando a las partes a regular vía negociación colectiva la licencia sindical. Los procesos indicados, luego de casi 4 años, siguen aún su trámite ante la Corte Suprema de Justicia (CSJ).

85. Cabe señalar que desde el año 2016 la SUNAT, también en represalia, dejó de reconocer la licencia sindical remunerada que venía siendo usada por el secretario general y el secretario de defensa, para el ejercicio de sus funciones. SUNAFIL emitió una infracción muy grave mediante Acta de Infracción N°1298-2017, que fue notificada recién el año 2019, luego de casi 2 años, por vulnerarse el ejercicio de la Libertad Sindical. A la fecha el procedimiento continúa y SUNAT ha hecho caso omiso al requerimiento de SUNAFIL.
86. También en represalia, SUNAT aumentó indebidamente la jornada de trabajo a cerca de más de 120 personas (cerca de 80 estaban afiliados al STTA en ese momento), desconociendo que el tiempo de traslado a los puestos de control fuera de la ciudad de Lima (2 horas aproximadamente) formaba parte de la jornada. Ante este hecho, el STTA inició un proceso laboral (Exp. N° 30765-2014) que motivó al Poder Judicial a ordenar a SUNAT el reconocimiento de la costumbre para el traslado del personal a los puestos de control en vehículos proporcionados por el empleador, que el tiempo del traslado forma parte de la jornada y que este se inicia en una sede de SUNAT dentro del radio urbano. El proceso indicado, luego de casi 5 años, siguen aún su trámite ante la CSJ.

87. Asimismo, SUNAT pretendió obligar al personal a laborar en día feriado, bajo la amenaza de sanciones disciplinarias. Por este motivo, el STTA inició un proceso de amparo (EXP. N° 4539-2012-PA/TC) en el que el TC declaró un estado de cosas inconstitucional, rechazando el trabajo forzoso y ordenando a SUNAT el reconocimiento del descanso remunerado en días feriados a todo el personal y anulaba las sanciones impuestas a dirigentes y afiliados por pretender obligarlos a trabajar en días feriados. Entre dichos sancionados se encontraban el secretario general y de defensa del sindicato.
88. Asimismo, en represalia por el ejercicio de la representación sindical, SUNAT realizó una indebida evaluación de desempeño respecto del secretario de defensa Paúl Castellanos, aduciendo un uso indebido del correo electrónico y el goce de las licencias sindicales, criterios que fueron avalados por el Tribunal del Servicio Civil (SERVIR). Por este motivo el STTA inició un proceso contencioso administrativo (N° 03035-2014) a partir del cual el Poder Judicial ordena a SERVIR y SUNAT proceder a la calificación objetiva y razonable del desempeño laboral del dirigente afectado. El proceso indicado, luego de casi 5 años, siguen aún su trámite ante una Sala Laboral Superior.
89. Actualmente SUNAT, en una abierta conducta antisindical, viene omitiendo pagar en forma oportuna sus remuneraciones al secretario de defensa, por lo que se ha presentado una denuncia a la Tercera Fiscalía de Prevención del Delito que (Exp. N° 399-2019) ha requerido a SUNAT, explique el porqué del no pago oportuno y retención de remuneraciones al dirigente sindical. Además, el STTA solicitó en el mes de abril una

denuncia a SUNAFIL por estos hechos, sin que hasta la fecha se designe a un inspector para dicho caso.

90. Finalmente, SUNAT, en un abierto acto de injerencia, está cuestionando la validez de la elección del Junta Directiva para el periodo 2016–2019, cuya vigencia además ya feneció pues se ha elegido una nueva representación para el periodo 2019–2022. Con ello SUNAT pretende fiscalizar los procedimientos internos para la elección, acusando a los dirigentes de falta de legitimidad, pretendiendo despedir a los tres dirigentes principales a Secretario General, el Secretario de Defensa y el Secretario de Asuntos Jurídicos.

3.3. Incumplimiento de derechos económicos y laborales

91. La FNTTP solicitó inspección de trabajo en la empresa Ideas Textiles S.A.C. por el incumplimiento del pago completo de utilidades anuales, conforme lo establece el Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento N° 009–98–TR. La empresa obligaría a sus trabajadores a firmar recibos sobre supuestos pagos de utilidades no abonados, quincenalmente, todos los meses y años desde la fecha de ingreso de cada trabajador, los cuales aceptarían por temor a represalias. En total firmarían dos documentos: 1) un boucher recibo mensual s/n de remunerativos, y 2) un recibo s/n quincenal de supuestos adelantos utilidades cada quincena (en sobres), indicado un supuesto pago de utilidad no abonado (segundo documento). Según la FTTP, en muchos casos el monto correspondiente a la utilidad recibida por el trabajador, coincide con el importe que aparece el boucher o recibo de adelanto de pago remunerativo (primer documento),

en otros casos viene con espacios vacíos para ser llenados por la empresa.

3.4. Ceses colectivos

92. La FNTTP da cuenta de demandas judiciales que deniegan el derecho a la reposición en casos de ceses colectivos (Topy Top, Hilandesa).
93. También está el caso de empresas que se declaran en quiebra o liquidación para desconocer laudos arbitrales que favorecieron a los trabajadores (Tejidos San Carlos).

3.5. Seguridad y Salud ocupacional

94. En esta materia, la FNTTP señaló tener conocimiento de una permanente interferencia de las empresas en la composición y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, regulados por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo¹⁹. Es el caso de las empresas Hilandera, Romosa, Jorgito, Ideas Textiles, Hilandería Andina.
95. Aunque no cuentan con los medios probatorios, la FNTTP señala que los mecanismos utilizados por las empresas para incrementar el número de representantes en los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, es la manipulación de los procesos de elección de los representantes de los trabajadores, haciendo que vote el personal de confianza u otorgando beneficios al personal no sindicalizado para que voten por los postulantes cercanos a las empresas.

¹⁹ Ley Artículo 29° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Artículos del 38° al 73° del D.S. N° 005–2012–TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

96. En el caso de la empresa Monsanto, de acuerdo al Sindicato, alrededor del 80% del personal son trabajadoras mujeres, 60% de las cuales serían jóvenes en edad reproductiva. Sin embargo, la empresa no estaría tomando medidas preventivas para evitar el contacto con pesticidas de las trabajadoras en etapa de gestación. Las mujeres embarazadas son derivadas por la empresa al área de híbrido, en la cual siguen teniendo contacto directo con los agroquímicos, donde se quedan hasta etapas avanzadas de gestación, luego de lo cual son reubicadas en el área de procesos.
97. De acuerdo al sindicato, se han reportado casos de enfermos y muertes por cáncer, pero en la empresa no se han adoptado las medidas preventivas para evitar la exposición a pesticidas y agentes químicos utilizados por Monsanto. Investigaciones realizadas en Argentina dan cuenta de casos en los que el Glifosato ha producido el tipo de enfermedades señaladas²⁰.
98. Según el Sindicato, Monsanto no dispone de Equipos de Protección Personal (fumigadores, trabajadores de campo, almacigo y riego) para uso individual y exclusivo de sus trabajadores; por el contrario, estos son rotados y usados indistintamente por los trabajadores, provocando enfermedades en la piel (dermatitis, hongos, etc.). Los equipos de fumigación están deteriorados. Asimismo, a los trabajadores de campo nuevos se les entregó botas de caucho, material que genera hongos y lesiones en los pies en contextos de altas temperaturas, como es el caso del desierto costero (región Ica).

20 https://www.eldiario.es/desalambre/efectos-glifosato-Argentina_0_619438193.html

99. Por otro lado, el Sindicato reportó que no se da un adecuado tratamiento y cuidado en el uso de pesticidas y desechos. Estos son arrojados a una laguna de oxidación ubicada a 20 metros del comedor usado por el personal de la empresa, generando malos olores que afectan la salud de los trabajadores.
100. De acuerdo al Sindicato, los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo no funcionan adecuadamente. La empresa no le otorga la importancia brinda y no brinda las facilidades necesarias para que lleven a cabo los procesos de fiscalización y supervisión que les compete. La capacitación en temas de seguridad y salud ocupacional es insuficiente; no se realizan las cuatro (4) capacitaciones anuales establecidas en la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, incluidas las capacitaciones especiales a los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
101. Según el Sindicato, la empresa persuade a los trabajadores para que no asistan al centro de salud a atenderse en horario de trabajo. Tampoco hace seguimiento a los casos de emergencia (internamientos, operaciones); se deriva a los trabajadores a centros médicos en lugar de los hospitales de ESSALUD, no generándose el reporte correspondiente en caso de accidentes. La asistenta social de la empresa asiste solo dos días a la semana, por el lapso de dos horas diarias, limitándose a tomar la asistencia a los trabajadores.

3.6. Discriminación salarial

102. Extensión de acuerdos de negociación colectiva a trabajadores no sindicalizados (San Ramón, Romosa, Topy Top, Industrial Hilandera).

3.7. Condiciones de trabajo

103. La FNTTP solicitó, en representación de la trabajadora María Espinoza Alarcón, una inspección de trabajo para fiscalizar a la empresa Ideas Textiles, a la que denuncia de incumplir con el pago correspondiente por trabajar horas que exceden la jornada de trabajo. Entre el 2012 y 2017 la trabajadora afectada fue obligada a trabajar 12 horas diarias y 72 horas semanales sin acuerdo de partes, en horario rotativo semanal, con un (1) día de descanso semanal cualquier día, no necesariamente sábado o domingo.

presentada por:

Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)
Confederación Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)
Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)
Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú
(FNTTP)
Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria y
Afines (FENTAGRO)
Sindicato de Trabajadores de Palma del Espino
Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduaneros (STTA)
Foro Internacional de Derechos Laborales (ILRF)
Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos
(Perú Equidad)

con el respaldo de

La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de
Organizaciones Industriales
(AFL-CIO por sus siglas en inglés)

03 de junio de 2019

EQUIDAD

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

11.11.11

VECHT MEE TEGEN ONRECHT