

CONTINÚA EL INCUMPLIMIENTO

Actualización de la queja presentada contra Gobierno peruano por incumplimiento de las obligaciones laborales del Acuerdo de Promoción Comercial entre los Estados Unidos y el Perú.





CONTINÚA EL INCUMPLIMIENTO

Actualización referido a la queja presentada ante la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos bajo los capítulos 17 (obligaciones laborales) y 21 (solución de controversias) del Acuerdo de Promoción Comercial entre Estados Unidos y el Perú.

CONTINÚA EL INCUMPLIMIENTO

Actualización de la queja presentada contra Gobierno peruano por incumplimiento de las obligaciones laborales del Acuerdo de Promoción Comercial entre los Estados Unidos y el Perú.

No está permitida la reproducción de este documento sin autorización

DERECHOS RESERVADOS

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos - Perú EQUIDAD
Jirón Mariscal Miller 2182, Lince 15073, Lima - Perú

1era edición - Marzo 2022

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2022-xxxx

CONTENIDO

	Presentación	7
1.	Antecedentes sobre la queja y los reportes enviados por la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de los EE.UU. (USDOL, por sus siglas en inglés) y las respuestas iniciales del Ministerio de Trabajo de Perú.	9
2.	Estado actual: el Gobierno de Perú no ha cumplido con los compromisos que formalmente asumió, ni ha levantado las observaciones formuladas por el Gobierno de EE.UU.	13
	2.1. Contratación temporal, regímenes especiales y protección de la libertad sindical	14
	2.1.2. Extensión de los regímenes especiales	17
	2.2. Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo	20
3.	Normas y políticas laborales adoptadas por el Gobierno Peruano que han afectado negativamente el ejercicio de los derechos de las y los trabajadores	27
4.	Reporte de los casos detallados en la queja: las violaciones de derechos laborales continúan	35
5.	Impacto de las políticas laborales en los derechos colectivos	45
6.	Conclusiones	49

Abreviaturas, siglas y acrónimos:

AAT: Autoridad Administrativa de Trabajo

ENT: Exportaciones no Tradicionales

LPCL: Ley de Productividad y Competitividad Laboral

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OTLA: Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales

USDOL: Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

PRESENTACIÓN

Este documento constituye la tercera comunicación formal presentada por un conjunto de organizaciones sindicales y sociales de Perú contra el Estado peruano, por vulnerar e incumplir con los compromisos asumidos en el marco del Capítulo 17 del Acuerdo Comercial suscrito en 2007 entre el Perú y los Estados Unidos de Norteamérica, el cual entró en vigencia el 2009. En junio de 2015 se presentó una primera queja contra las autoridades peruanas por no implementar las medidas necesarias para prevenir y sancionar la vulneración sistemática de los derechos laborales fundamentales en los sectores de textil-confecciones y de agroexportación, así como por la adopción de políticas laborales que impiden o entran en contradicción con los principios y derechos fundamentales a los que están sujetos ambos países en el marco del acuerdo. Esta queja fue admitida en diciembre de 2015 y contestada oficialmente en marzo del 2016 por la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), quien dirigió al Estado peruano un conjunto de recomendaciones relacionadas con la adecuación de la normativa laboral para las exportaciones no tradicionales, el fortalecimiento de la fiscalización laboral y de la administración de justicia, con el objeto de asegurar que la institucionalidad laboral peruana garantice el cumplimiento de los estándares asumidos. En julio del 2019 se remitió una segunda comunicación formal, señalando que el Gobierno peruano había atendido parcial e insuficientemente las recomendaciones planteadas por USDOL, manteniéndose de esta forma las condiciones legales, institucionales y administrativas que posibilitan la vulneración sistemática de los derechos fundamentales de los trabajadores en los sectores comprendidos en la queja inicial de 2015. Este informe presenta una mirada actualizada de las acciones adoptadas por del Gobierno peruano en materia laboral en

los últimos dos años (2019-2021), y el impacto que han tenido éstas en el ejercicio de los derechos y estándares de obligatorio cumplimiento en el marco del acuerdo comercial con los Estados Unidos y otros acuerdos comerciales similares (como los suscritos con la Unión Europea y Canadá).

1 Antecedentes sobre la queja y los reportes enviados por la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de los EE.UU. (USDOL, por sus siglas en inglés) y las respuestas iniciales del Ministerio de Trabajo de Perú.

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) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL). La queja estuvo motivada por el incumplimiento por Perú de los compromisos asumidos en el marco del Acuerdo Comercial firmado entre ambos países; específicamente el capítulo 17, referido a las obligaciones adquiridas en orden a garantizar los derechos laborales fundamentales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La queja daba cuenta de un conjunto de normas y dispositivos legales 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 –vinculadas a los flujos de comercio e inversión entre las partes– en las que estos derechos eran sistemáticamente vulnerados.

La denuncia presentada fue admitida por el USDOL en diciembre del 2015, quien – tras verificar la verosimilitud de los cargos formulados– en marzo del 2016 remitió una comunicación al Gobierno peruano planteando un conjunto de recomendaciones en materias como la política normativa vinculada al ámbito laboral, las inspecciones de trabajo y la administración de la justicia laboral. No obstante, estas recomendaciones no merecieron la atención esperada por parte de los últimos gobiernos de Perú, dejándose pasar una oportunidad inmejorable para implementar los cambios necesarios para prevenir y sancionar las recurrentes infracciones a la normatividad laboral y asegurar así el cumplimiento y ejercicio de los derechos laborales fundamentales en las empresas exportadoras que, operando en el Perú, encaminan sus exportaciones a los EE.UU¹.

Las recomendaciones planteadas entonces por el USDOL al Gobierno peruano fueron, a modo de resumen, las siguientes:

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 (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 establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL);
 - Autorizar a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) para que: (1) obligue a los empleadores a renovar los contratos de

1 Disponible en: <https://bit.ly/3CZ2ru4>

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 incumplan 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.** Establecer oficinas de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (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.
 - 3.** Fortalecer y 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.



2 Estado actual: el Gobierno de Perú no ha cumplido con los compromisos que formalmente asumió, ni ha levantado las observaciones formuladas por el Gobierno de EE.UU.

Desde que se emitió la primera Comunicación de USDOL, en marzo del 2016, han transcurrido poco más de cuatro años. Periodo más que suficiente para que el Gobierno peruano adopte las medidas requeridas para perfeccionar la regulación laboral que rige en el sector de ENT, fortalecer el sistema inspectivo y mejorar la performance de la justicia laboral en Perú. Ello, sin embargo, no ha ocurrido.

Durante dicho período, que coincide con la gestión en los EE.UU. del ex Presidente Donald Trump, el Gobierno peruano no solo conto con el beneplácito tácito de dicha administración, que no insistió en la necesidad de que se cumplieran sus recomendaciones, sino que mantuvo el enfoque de desregulación normativa en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo, e implementó nuevas políticas públicas y normas específicas que fueron oportunamente denunciadas por actores sindicales y expertos en diversos foros y espacios públicos por su efecto de precarizar las condiciones de empleo y abaratar los ingresos de los sectores laborales comprendidos. Bajo la premisa errónea de que la seguridad de los empleos (esencialmente la protección contra los despidos arbitrarios), y el ejercicio

del derecho de asociación y demás derechos laborales, constituyen las principales barreras para la formalización y el desarrollo de la productividad laboral, se dictaron nuevas normas y acciones de política pública que, no solo mermaron aún más la efectividad de los derechos de las y los trabajadores, sino que se orientaron en una dirección contraria a las recomendaciones emitidas por el USDOL el año 2016.

Asimismo, del conjunto de empresas incluidas en la queja presentada el 2015, solo la Empresa Camposol S.A. mostró algunos avances en el cumplimiento de los derechos laborales –incluido el ejercicio de la libertad sindical– a través del diálogo social que se practica en mesas de trabajo que tiene mensualmente el sindicato y la empresa. Como veremos más adelante, no obstante, las empresas cuyos casos se expusieron en la queja presentada en el año 2015 continúan incumpliendo los derechos laborales de sus trabajadores y trabajadoras amparadas en el hecho de que el gobierno peruano ignoró los requerimientos del USDOL.

En materia normativa

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

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 ENT. Se propuso, asimismo, que este límite sea similar al regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), que establece en cinco años el plazo máximo para el uso de este tipo de contratos.

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 ENT regulado por el Decreto Ley N° 22342), permite un uso abusivo e indiscriminado de ésta, ge-

nerando un notorio impacto negativo en la protección de la libertad sindical y otros derechos colectivos como la negociación colectiva y huelga. Los casos y evidencia provistos en la queja demostraron dicha relación.

Sobre este primer aspecto, cabe informar que el Gobierno peruano, además de hacer caso omiso a las recomendaciones del USDOL, promulgó normas adicionales que continúan alentando la contratación temporal en perjuicio del ejercicio del derecho a la libertad sindical. 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: entre otras, una dirigida a promover la “reactivación económica y formalización”. Fue así que se promulgó el Decreto Legislativo N° 1246, que dispuso una serie de medidas destinadas a promover la simplificación administrativa. En materia laboral, se exoneró a los empleadores de la obligación de registrar ante la AAT los contratos de trabajo temporales firmados con sus trabajadores.

Antes de dicha modificación, la LPCL, que instituye el régimen laboral general en Perú, establecía en su artículo 73° que todos los contratos de trabajo temporales debían ser registrados ante la AAT dentro de los quince días desde que éstos fueran suscritos. El registro tenía un doble propósito: (i) que la AAT pueda fiscalizar el contenido de dichos contratos (verificando si es que cumplían 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.

Nótese que este registro, en nuestra legislación, es de gran importancia, pues los contratos 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. Por ello, la eliminación de esta obligación brinda una facilidad adicional 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.

Cabe destacar que los efectos negativos de esta norma han sido advertidos también por el Poder Legislativo. Así, en el análisis que la Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso efectuó sobre la legalidad de los 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”, recalzó que perjudicaba desproporcionadamente a los trabajadores en tanto dificulta severamente la fiscalización de la contratación temporal².

Se propuso derogar, por lo tanto, entre otros aspectos, la parte del Decreto Legislativo N° 1246 que estaba referida a la eliminación de la obligación de registrar los contratos temporales ante la AAT, mediante el Proyecto de Ley N° 1082/2016-CR, aprobado mayoritariamente en la Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso. Sin embargo, 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 Poder Ejecutivo; o (ii) su aprobación por insistencia. Tras ser nuevamente convalidada por la Comisión de Constitución y Reglamento del Congreso, hasta la fecha no se ha agendado este proyecto para su discusión en el Pleno.

De este modo, esta norma continúa generando 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 recordarse que, en reiteradas ocasiones, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha indicado que

2 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 (...)”, disponible en el siguiente enlace: <https://bit.ly/33kmeDR>.

“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”³; criterio similar al vertido por el USDOL en el Informe Público emitido a raíz de la queja señalada previamente.

A pesar de que durante este último periodo de tiempo no se agregaron más normas con incidencia respecto a la contratación temporal, las recomendaciones del USDOL sobre esta materia sigue siendo desatendida por parte del gobierno. Conforme a las estadísticas del MTPE⁴, para diciembre del 2019, la cantidad de contratos temporales continuaba siendo predominante: representaba el 68.74% del total de trabajadores registrados. Además, siguen sin instituirse mecanismos de tutela adecuados y céleres para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos, así como la seguridad en el empleo. De igual modo, la SUNAFIL continúa sin protocolos específicos para evaluar el uso arbitrario de los contratos laborales del sector de las ENT regulados por el Decreto Ley N° 22342. El único instrumento de fiscalización en esta materia, el Protocolo N° 003-2016-SUNAFIL/INII⁵, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 071-2016-SUNAFIL, no prevé ningún acápite específico sobre este régimen especial.

2.1.2. Extensión de los regímenes especiales

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 establecía –hasta su derogatoria en diciembre del 2020– un estándar reducido de derechos para los trabajadores del sector, si se los compara con los que se aplican en el régimen laboral general de la actividad privada⁶.

4 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Anuario estadístico 2019.

5 <https://bit.ly/3a6ZJZg>

6 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 Gamero, Julio y Gianinna Echevarría. “Régimen laboral Agrario. Marco normativo y situación de los trabajadores”. MTPE y PLADES. Lima: 2012.

Como se ha señalado en comunicaciones anteriores, por su diseño y relación con el régimen laboral general, la Ley N° 27360 facilitaba el empleo de contratos temporales, especialmente de los denominados contratos por temporada, que pueden emplearse sin necesidad de invocar justificación alguna. Mediante los casos presentados en las quejas de los años 2015 y 2017 se puso en evidencia cómo dichos contratos son empleados habitualmente 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 e impedir el ejercicio del derecho de asociación, sin que la AAT haga nada efectivo para impedirlo. Lo que explica porque la tasa de sindicalización de los trabajadores en la agroindustria de exportación es notoriamente más reducida que la, ya de por sí muy baja, entre los trabajadores sujetos al régimen laboral común.

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 constatado por la AAT, durante el gobierno del expresidente Martín Vizcarra se decidió prorrogar por diez años más la vigencia del régimen laboral agrario comentado, que en el momento de la prórroga solo estaba prevista legalmente hasta el año 2021.

Además de ello, se amplió su aplicación a otros sectores. En efecto, esto ocurrió cuando el Congreso peruano emitió la Ley N° 308231, mediante la cual otorgó facultades al Poder Ejecutivo para legislar en varias materias, entre las que se incluía “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”. Aprovechando esta facultad, en septiembre del año 2018, el Gobierno aprobó un Decreto Legislativo, a través del cual se extendió la aplicación de los beneficios de la Ley N° 27360 (es decir, la mantención de los menores derechos laborales que contempla actualmente el régimen especial agrario) al sector de la acuicultura, a pesar del pedido en sentido contrario de varias organizaciones de trabajadores y de la observación constante de distintos especialistas

nacionales⁷ e internacionales⁸. Esta norma fue presentada, en diversos medios de comunicación, como un fortalecimiento del régimen laboral agrario⁹.

La prórroga de este régimen de precarización laboral generó que, desde el 30 de noviembre de 2020, en la región Ica –y posteriormente en otras como La Libertad, Apurímac, Piura y Junín– se desarrollaran masivas movilizaciones de trabajadores del sector agrario en contra del régimen laboral aplicable a esta actividad y exigiendo la mejora de sus condiciones de empleo. Durante el tercer día de las manifestaciones, en la provincia de Virú (La Libertad), Jorge Muñoz Jiménez, trabajador de 19 años, falleció víctima de un disparo en la cabeza producto de la desmedida represión policial, y en el marco de esta grave crisis social, el Congreso derogó la Ley N° 27360.

El 30 de diciembre, a raíz de las protestas que continuaron después de la derogación de la Ley N° 27360 para exigir la aprobación de una nueva norma que cesara con la precariedad de las condiciones de empleo de las y los trabajadores de la agroindustria de exportación, la represión policial para contener las manifestaciones de los trabajadores generó otras dos muertes más; resultando que una de las víctimas, Kanuner Niller Rodríguez, quien tenía solamente 16 años.

Fue así como el 31 de diciembre de 2020 se promulgó la Ley N° 31110, “Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial”, constituyéndose en la nueva norma especial para el sector agrario. No obstante, pese a la exigencia de los sectores laborales implicados en favor de la adop-

7 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://bit.ly/3bcvNnI>.

8 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>

9 Así lo demuestran los titulares de los principales medios de comunicación peruanos, emitidos cuando el Decreto Legislativo N° 1431 fue aprobado. Al respecto, véanse lo siguientes enlaces: <https://bit.ly/3auVQvu>; <https://bit.ly/3aB2L6F>.

ción de un régimen de trabajo que no se funde en la explotación laboral, la nueva normativa que no recogió ninguna de las principales demandas de los trabajadores, razón por la cual las protestas sociales y laborales continuaron a pesar del nuevo marco regulador. La normativa aprobada en diciembre persiste en mantener las condiciones que generaron los problemas denunciados por las y los trabajadores del sector: (i) la ausencia de garantías de estabilidad ante la estacionalidad del trabajo; (ii) adecuados estándares de trabajo digno frente al uso excesivo de la externalización de servicios; (iii) garantías de ejercicio de derechos colectivos, especialmente de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad; y (iv) adecuada fiscalización laboral. Esta grave situación afecta a un importante grupo de trabajadores que, para diciembre de 2019, representaban el 11.08% de todo el sector privado dependiente.

Como consecuencia de las protestas sociales en Ica y otras regiones de la costa, la inspección del trabajo emprendió excepcionalmente una serie de operativos en las ciudades de Ica, Nazca, Palpa, Pisco y Chincha, lo que permitió que en apenas unos pocos días 3200 trabajadores agrarios fueran formalmente registrados en las planillas de las empresas. Asimismo, se abrieron 489 órdenes de fiscalización por incumplimiento de normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. No obstante este esfuerzo, quedan razonables dudas acerca de la sostenibilidad de la intervención realizada, pues no se han señalado si los inspectores laborales - enviados extraordinariamente para llevar a cabo esta labor a regiones donde ostensiblemente brillan por su ausencia - permanecerán en las regiones con fuerte actividad agroexportadora y si contarán con los recursos necesarios para hacer seguimiento a los casos de incumplimiento detectados.

2.2. Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo

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 sin-

dical; así como (ii) no permitir el sobreseimiento de estas medidas durante cualquier procedimiento administrativo y/o proceso judicial.

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. En efecto, en mayo del año 2017, el Gobierno peruano aprobó el Decreto Supremo N° 007-2017-TR¹⁰, mediante el cual modificó el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2006-TR.

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 SUNAFIL pueda ordenar dos actuaciones inspectivas, de oficio, a una misma empresa sobre la misma materia. Así, el artículo 3° del Decreto Supremo N° 007-2017-TR estableció que dentro de un mismo año fiscal, la SUNAFIL está impedida de 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.

Para contextualizar esta norma, debemos tener en cuenta que en el sistema peruano una inspección del trabajo se puede generar por dos vías: (i) a través de una denuncia de parte (titularizada por uno o varios trabajadores/as) o (ii) que se programen de oficio por parte de la AAT.

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 cuen-

¹⁰ <https://bit.ly/3d747aG>

ta 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.

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 legislación sobre libertad sindical y contratación temporal (por ejemplo), la AAT solo podrá programar una inspección al año por este motivo no obstante dicha sistematicidad. 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 durante ese año.

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.

Un elemento que ha destacado el Sindicato Único de Inspectores de Trabajo de la SUNAFIL (SUIT-SUNAFIL), está relacionado con el alto número de inspectores auxiliares que carecen de facultades plenas para llevar a cabo su labor (260 de los 772 inspectores reportados actualmente, lo que representa apenas un 34 % 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 el 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.

Con el inicio de la pandemia, los diversos problemas logísticos, económicos y de personal que afronta la inspección de trabajo se hicieron más patentes. Así, días después de la declaratoria de estado de emergencia, las dos organizaciones de trabajadores de esta entidad, el Sindicato Único de Inspectores de Trabajo de la SUNAFIL (SUIT-SUNAFIL) y el Sindicato Nacional de Inspectores de Trabajo de

la SUNAFIL (SI-SUNAFIL), comunicaron la falta de dotación de equipos de protección a los inspectores¹¹. Se presentó, además, una denuncia ante el Ministerio Público por exposición al peligro de personas dependientes, en agravio de los propios inspectores¹².

Por otro lado, en junio de 2020, el MTPE convocó a un concurso público de méritos para incorporar a SUNAFIL 100 inspectores auxiliares. Al día siguiente de conocerse los resultados, dos concursantes interpusieron una denuncia solicitando que se declarara la nulidad del concurso alegando que no se calificó adecuadamente la experiencia profesional de los concursantes, siendo descalificados injustamente por ello. El 31 de octubre, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) declaró la nulidad del concurso público y dispuso un régimen temporal de trabajo para quienes lo ganaron hasta que se convoque a uno nuevo.

El SUI-SUNAFIL ha solicitado formalmente a la OIT que se pronuncie al respecto, pues lo dispuesto por SERVIR estaría en contradicción con el artículo 6 del Convenio 81 de la OIT sobre la inspección de trabajo que dispone que todos los inspectores deben gozar de estabilidad en su empleo, a fin de garantizar su independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia externa.

A la fecha, si bien se ha convocado a un nuevo concurso, también se encuentra en trámite una acción de amparo cuestionando el proceso ante el Poder Judicial¹³.

Por el lado de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP), también se reportaron problemas relacionados con el diseño y funcionamiento del sistema de inspecciones, incidiendo en la capacidad del Estado de tutela efectiva de los derechos laborales. Por ejemplo, una deficiencia de la forma cómo está configurado el sistema de inspecciones laborales tiene que ver con el escaso volumen ejecutorio de las multas impuestas por infracciones laborales a

11 El Sindicato Único de Trabajadores de Inspectores de Trabajo de la Sunafil (SUIT SUNAFIL), en su cuenta de Twitter, denunció ello. Enlace: <https://bit.ly/3BYnD27>

12 El Sindicato Único de Trabajadores de Inspectores de Trabajo de la Sunafil (SUIT SUNAFIL), en su cuenta de Twitter anunció la admisión de su denuncia: <https://bit.ly/3sbrCUx>.

13 Al respecto, véase: <https://bit.ly/3epoksA>

empresas. Esto se expresa en el recurso recurrente y sistemático de judicializar las resoluciones emitidas por la autoridad inspectiva, lo que termina por dilatar el cumplimiento de la penalidad, debilita a la organización sindical y desmoraliza al trabajador afectado. El otro lado de la moneda está relacionado con la remediación efectiva de los trabajadores afectados por la violación o incumplimiento de un derecho laboral o beneficio social. El pago de la multa por incumplir la legislación laboral va íntegra para el erario público y nunca para las víctimas que denunciaron la vulneración.

En un informe publicado el 2018 sobre la efectividad de la inspección del trabajo en el sector textil-confecciones de Lima Metropolitana¹⁴, consistente en la revisión de cincuenta expedientes ingresados al sistema inspectivo en el sector textil-confecciones, se identificaron un conjunto de factores y procedimientos que inciden sobre el correcto funcionamiento de las inspecciones del trabajo, lo que reduce su capacidad de protección efectiva de los derechos laborales. Según este documento:

- Si se analiza la efectividad de la inspección del trabajo en relación a la identificación de los incumplimientos laborales, es plausible deducir que existe un porcentaje importante de casos (28%) en los que la inspección, sea por insuficiente labor de investigación (10 casos) o deficiente motivación (4 casos), concluye que no existe incumplimiento laboral, cuando en la práctica podría haber existido.
- La celeridad del proceso inspectivo también presenta serios problemas en el sector. Existen demoras importantes en las fases no explícitamente pautadas en el reglamento de la ley de inspecciones. De esta manera, los procesos se alargan mucho más de lo previsto, afectando sus resultados y la oportunidad de la inspección.
- En el caso de medir la efectividad de la inspección del trabajo en

14 Béjar, Larco, Fernández-Maldonado, Echevarría. La efectividad de la inspección del trabajo en el sector textil-confecciones de Lima Metropolitana: un estudio de casos. Programa Laboral de Desarrollo (Plades) y American Center for International Labor Solidarity (Solidarity Center). Lima, Disponible en: <https://bit.ly/3B29jG8>

función a la restitución de los derechos laborales, podemos señalar que solo en 7 casos (14%) se ha logrado constatar la superación de la situación de incumplimiento, sea a través del cumplimiento de las medidas de requerimiento (2 casos) o de la acción de las partes mientras el proceso inspectivo se desarrollaba (5 casos)

- En general, no existe disposición de los empleadores para facilitar la labor inspectiva y/o superar las situaciones de incumplimiento. Solo en dos (2) casos los empleadores cumplieron con las medidas de requerimiento interpuestas por la inspección del trabajo y en quince (15) casos el acta de infracción da cuenta de la existencia de obstrucción a la labor inspectiva.
- En algunos casos las organizaciones sindicales no conocen de manera suficiente las normas laborales y denuncian incumplimientos que no son tales. Esto resta efectividad a la labor inspectiva al invertir recursos en casos que no involucran incumplimiento de normas laborales.



3 Normas y políticas laborales adoptadas por el Gobierno Peruano que han afectado negativamente el ejercicio de los derechos de las y los trabajadores

Ante la necesidad de controlar la propagación de la COVID-19 en el país, la Presidencia del Consejo de Ministros del Perú, emitió el 15 de marzo el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM. Por medio de esta norma se declaró el estado de emergencia nacional y se reguló la continuidad de la prestación de servicios esenciales para la comunidad. No obstante, haberse determinado qué actividades estaban autorizadas para continuar, empresas como los call centers continuaron operando atribuyéndose, indebidamente, la calificación de servicio esencial¹⁵. Esto generó que, a pesar del brote inicial de la pandemia, existiera confusión y que trabajadores que no debían salir de sus casas se vieran en la obligación de hacerlo. El resultado no pudo ser peor: el Perú fue uno de los países que registró tasas de mortalidad que, a fines del segundo trimestre del 2020, fueron las más altas del mundo.

En paralelo se promulgó también el **Decreto de Urgencia N° 026-2020** disponiendo medidas temporales adicionales para reducir el impacto sanitario y económico ocasionado por la COVID-19. En ma-

¹⁵ Portal web de la Municipalidad Metropolitana de Lima. "Municipalidad de Lima interviene empresas de call center que laboraban durante estado de emergencia". Enlace: <https://bit.ly/3jDtTEV>

teria laboral, este decreto introdujo las siguientes modificaciones a la regulación vigente:

3.1. Facultad del empleador de implementar unilateralmente el trabajo remoto.

Esta facultad fue habilitada para empleadores de los sectores público y privado a quienes se impuso el deber de comunicar e informar de esta modalidad a los trabajadores, así como de las medidas y condiciones de seguridad y salud que debían adoptarse. De igual manera, se dispuso que durante el desarrollo del trabajo remoto no se podría afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración y condiciones económicas del trabajador.

A diferencia de la vigente Ley de Teletrabajo, Ley N° 30036 que si lo exige¹⁶, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 dispuso que no se requería de un acuerdo entre el trabajador y el empleador para obligarlo a llevar a cabo sus labores bajo esta modalidad; y tampoco se estableció reglas sobre la compensación de los gastos derivados de esta modalidad de trabajo. Dado que esta modalidad se reguló como facultad y no como obligación, tampoco se estableció en la norma cuándo el empleador podría aplicarla. Como consecuencia de ello se han producido situaciones de trato diferenciado injustificado al implementar el trabajo remoto, generando además una deuda a los trabajadores por la licencia con goce compensable. A lo que se suma el que los costos derivados del trabajo remoto (relativos al consumo de electricidad, contratación de internet, implementación de equipos tecnológicos, medidas de seguridad y salud en el trabajo) fueron asumidos todos por los trabajadores y trabajadoras.

3.2. Identificación de trabajadores de grupo de riesgo y obligación de trabajo remoto sobre aquel grupo o, en su defecto, una licencia con goce compensable.

La norma estableció la obligación del empleador de aplicar el trabajo remoto para los trabajadores que calificaran como parte de un

¹⁶ <https://bit.ly/3qhj2CY>

grupo de riesgo¹⁷, según las disposiciones emitidas por el Ministerio de Salud. De no ser posible aplicar el trabajo remoto a estos trabajadores debido a la naturaleza de las actividades a realizar, se les aplicaría una licencia con goce compensable.

En efecto, con fecha 19 de marzo, y como respuesta al impacto de la cuarentena obligatoria, se emitió el **Decreto de Urgencia N° 029-2020**¹⁸ para aminorar el impacto de la COVID-19. Este decreto reguló dos importantes institutos jurídicos:

3.3. La obligación de otorgar una licencia con goce compensable:

Para aquellas actividades no esenciales y, siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores estaban obligados a otorgar a sus trabajadores una licencia con goce de remuneraciones, cuyas horas dejadas de laborar estarían sujetas a compensación posterior. No obstante, no se precisaron los términos en los que se podía realizar la compensación. Es decir si se podía compensar la licencia otorgada con trabajo efectivo o si podía hacerse sacrificando beneficios legales o convencionales. Sea cual fuera el caso, la cantidad de horas en determinados sectores se ha extendido en demasía, dificultando el pago de la cantidad de días con licencia –que en algunos casos se extiende a meses enteros de trabajo–. Eso está generando que los trabajadores asuman deudas exorbitantes, lo cual claramente los fuerza a tener que volver a trabajar, a pesar de que no deberían hacerlo por cuestiones de salud y seguridad.

3.4. La facultad de modificación de turnos y horarios de la jornada laboral.

También se autorizó a los empleadores para que, durante la emergencia sanitaria, modifiquen y establezcan turnos y horarios escalonados para sus trabajadores como medida preventiva frente al riesgo de propagación de la COVID-19.

17 Precisar cuando se era parte del grupo de riesgo y la norma fuente. En el siguiente punto (3) se detallan las normas que regulan el grupo de riesgo y las incoherencias que se dieron durante la pandemia sobre ese tema.

18 <https://bit.ly/3aaYDtG>

Con posterioridad a la prórroga del estado de emergencia nacional, el 15 de abril fue publicado el **Decreto de Urgencia N° 038-2020**¹⁹, y días después el **Decreto Supremo N° 011-2020-TR**²⁰ regulando una forma especial de suspensión perfecta de labores aplicable exclusivamente durante el estado de emergencia.

Para su aplicación, la norma prevé la necesidad de acreditar que es imposible aplicar el trabajo remoto o la licencia con goce de remuneraciones sujeta a compensación posterior, bien sea por la naturaleza específica de las actividades que no lo permitirían, o por el nivel de “afectación económica” –concepto calculado en función del cociente de la suma total de remuneraciones entre el nivel total de ventas de la empresa–.

La norma estableció la obligación para el empleador de comunicar y negociar con las organizaciones de trabajadores o sus representantes la adopción de medidas alternativas que permitieran mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, como requisito previo para autorizar lo que se denominó “la suspensión perfecta de labores” (es decir la liberación de la obligación empresarial de continuar pagando las remuneraciones de sus trabajadores. Entre estas opciones la norma consideraba compensar el pago de salarios con vacaciones adquiridas y no gozadas, adelantar el goce de vacaciones e, incluso, la reducción de remuneraciones.

Ingresada la solicitud para aplicar la “suspensión perfecta de labores”, la SUNAFIL verificaría la solicitud y emitiría una resolución. No obstante, en caso de que la SUNAFIL no cumpliera con pronunciarse en los plazos establecidos, la suspensión perfecta se aprobaría automáticamente aplicando el silencio administrativo positivo.

Esta regulación tiene serios problemas de **forma y fondo** como procederemos a exponer. En primer lugar, no resultaba necesaria al contarse ya con reglas previstas en el régimen general, esto es, la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor regulada en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N°

19 <https://bit.ly/3jE7gQy>

20 <https://bit.ly/2ZaLx9o>

003-97-TR. En segundo lugar, porque la capacidad del control administrativo de estas solicitudes se redujo sustancialmente, precisamente por la situación de emergencia, por lo que la mayoría de estas serían aprobadas automáticamente, sin la posibilidad de oposición e intervención de los interesados en el procedimiento. Como se verá en el reporte de los casos presentados, miles de trabajadores fueron afectados por la **suspensión perfecta de labores**. Se trata de trabajadores que no tienen la posibilidad de trabajar ni percibir sus remuneraciones, viéndose severamente expuestos a la crisis económica y sanitaria que enfrenta el país, lo que demuestra que el Gobierno no fue capaz de encontrar una respuesta adecuada para estos colectivos laborales. Lo peor es que estas medidas **han sido aplicadas para perjudicar directamente a los sindicatos**, pues varias empresas han solicitado las suspensiones perfectas justamente para secciones donde la mayoría de trabajadores están afiliados a una organización sindical.

Por otro lado, durante los primeros meses de la crisis sanitaria, en el Perú se efectuaron sendas modificaciones a la norma técnica que define quienes son los trabajadores que forman parte de los grupos de riesgo. Se reseña, a continuación, tales cambios normativos:

Norma	Definición de Grupo de riesgo
Decreto de Urgencia N° 026-2020	<ul style="list-style-type: none"> • Personas mayores de 60 años • Con hipertensión arterial • Con Diabetes • Con Enfermedades cardiovasculares • Con Enfermedad pulmonar crónica • Con Cáncer • Afectados por otros estados de inmunosupresión
Decreto Supremo N° 083-2020 PCM	<ul style="list-style-type: none"> • Personas mayores de 65 años • Con hipertensión arterial • Con Diabetes • Con enfermedades cardiovasculares • Con enfermedad pulmonar crónica • Con cáncer • Con otros estados de inmunosupresión • Otras que establezca la Autoridad Nacional Sanitaria

<p>Res. Min. N° 239-2020-MINSA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personas mayores de 60 años • Con hipertensión arterial • Con diabetes • Con enfermedades cardiovasculares • Con enfermedad respiratoria crónica • Con cáncer • Con obesidad con IMC de 30 a más • Con asma • Con insuficiencia renal crónica • Con otros estados o tratamientos de inmunosupresión
<p>Res. Min. N° 265-2020-MINSA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personas mayores de 60 años • Con hipertensión arterial • Con diabetes • Con enfermedades cardiovasculares • Con enfermedad pulmonar crónica • Con cáncer • Con obesidad con IMC de 40 a más • Con asma • Con insuficiencia renal crónica • Con otros estados o tratamientos de inmunosupresión
<p>Res. Min. N° 283-2020-MINSA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personas mayores de 65 años • Con hipertensión arterial no controlada • Con diabetes • Con enfermedades cardiovasculares graves • Con enfermedad pulmonar crónica • Con cáncer • Con obesidad con IMC de 40 a más • Con asma moderada o grave • Con insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis • Con enfermedad o tratamientos de inmunosupresión

Res. Min. N° 448-2020-MINSA	<ul style="list-style-type: none"> • Personas mayores de 65 años • Con hipertensión arterial refractaria • Con diabetes mellitus • Con enfermedades cardiovasculares graves • Con enfermedad pulmonar crónica • Con cáncer • Con obesidad con IMC de 40 a más • Con asma moderada o grave • Con insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis • Con enfermedad o tratamientos de inmunosupresión
--------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Todas estas modificaciones generaron una serie de exposiciones innecesarias a los trabajadores que en principio eran parte del grupo de riesgo y luego dejaron de serlo como consecuencia de la modificación los parámetros normativos que calificaban este estado. Personas que no deberían haber salido a trabajar, a raíz de estos cambios legislativos, tuvieron que apersonarse a su centro laboral, afectándolos severamente y exponiéndose a serios riesgos en su salud. Cabe indicar que las modificaciones introducidas establecieron que, incluso los trabajadores que estuvieran incluidos en los grupos de riesgo y quisieran trabajar, podrían hacerlo firmando una declaración jurada liberando de responsabilidad a su empleador por lo que pudiera sucederle en su retomada actividad laboral.

Casos emblemáticos ocurridos durante la emergencia sanitaria

a) Caso Cineplanet

Con el anuncio del Presidente de la República sobre el estado de emergencia, algunos empleadores despidieron a sus trabajadores como reacción ante la posible paralización de sus actividades. Una de las empresas más representativas de este grupo fue Cineplanet, cadena de cines a nivel nacional perteneciente al grupo económico Intercorp. Su decisión fue adoptada el mismo

15 de marzo y denunciada en la red social Twitter por sus mismos trabajadores²¹.

Dada la cobertura que tuvo este caso, así como su rechazo por parte de la sociedad, Cineplanet decidió revocar sus despidos. Sin embargo, un mes después suspendió a un grupo de sus trabajadores²².

b) Caso Miyasato

Con la promulgación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que regulaba la suspensión perfecta de labores por la crisis sanitaria, muchas empresas decidieron aplicar tal medida. Miyasato, corporación del rubro de procesamiento y distribución de vidrios y aluminio, fue una de ellas. Luego de un mes de haberse aplicado, esta empresa decidió iniciar el procedimiento de cese colectivo por motivos económicos, previsto en la legislación laboral para los casos más graves.

Es importante señalar que la empresa Corporación Miyasato S.A.C. fue una de las 500,000 empresas que se beneficiaron del programa de financiamiento estatal “Reactiva Perú”, al recibir créditos por un total de S/ 10’000,000, con una garantía ascendente S/ 8’000,000.

c) Caso Avianca

La empresa Avianca Perú, luego de que su matriz se acoja a la ley de bancarrota de Estados Unidos, anunció su liquidación y disolución. Tal medida ha afectado a centenas de sus trabajadores, los cuales fueron afectados por la suspensión perfecta aplicada. Esta, sin embargo, luego fue desaprobada por el MTPE²³.

21 Portal web del diario “La República”. “Cineplanet revoca despidos de sus trabajadores part-time”. Enlace: <https://bit.ly/3b09y8E>

22 Portal web del diario “El Comercio”. “Cineplanet decide suspender a sus trabajadores en medio de crisis”. Enlace: <https://bit.ly/3k4PMNp>

23 Al respecto, véase: <https://bit.ly/3nWQ8YE>

4 Reporte de los casos detallados en la queja: las violaciones de derechos laborales continúan

Situación laboral general del Sector Textil

La queja presentada por los sindicatos peruanos el año 2015 incluyó evidencias de siete empresas cuyos 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. De igual modo, evidenciaron 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.

En esta actualización se da cuenta de cómo el panorama al interior de estas empresas continúa siendo hostil para las organizaciones sindicales, las cuales, como se podrá constatar, vienen enfrentando una serie de dificultades para ejercer sus funciones gremiales y los derechos relacionados con la negociación colectiva, el diálogo social y el derecho a la huelga.

Uno de los obstáculos transversales en las diferentes problemáticas que se reseñará a continuación la impunidad de las violaciones constatadas como consecuencia de la excesiva demora de los procesos laborales ante el Poder Judicial, así como aquellos procedimientos administrativos a cargo de la SUNAFIL y la AAT. Cabe indicar

que la importancia de este factor reside en que la efectividad del sistema judicial tiene una fuerte vinculación con el tiempo que puede tomar obtener un pronunciamiento definitivo en el proceso judicial respectivo. Es por esta razón que la Nueva Ley Procesal del Trabajo planteó la concentración de los actos procesales, buscando hacer más célere el proceso. Sin embargo, la ley no ha logrado su objetivo pues, a la fecha, los procesos continúan siendo lentos. Similar situación se observa en el sistema administrativo de fiscalización laboral donde, pese a preverse formalmente plazos reducidos, en la práctica los procedimientos suelen demorar excesivamente.

De otro lado, se puede observar que muchas empresas, al amparo de las normas de emergencia emitidas por el gobierno en el marco de la crisis sanitaria, aplicaron medidas que afectaron a los trabajadores individual y colectivamente. Entre estas hallamos la imposición de la compensación de deudas contra beneficios sociales; la aplicación masiva de la suspensión perfecta de labores; e incluso un cese colectivo de trabajadores. Resulta importante señalar que las propias normas han establecido la necesidad de que empleador y trabajador acuerden la forma de compensación de las licencias durante la pandemia, así como que no se emplee la suspensión perfecta para afectar derechos como la libertad sindical. No obstante, ello sí ha ocurrido en los casos registrados.

A continuación, este reporte da cuenta del estado actual en varias de las empresas que fueron incluidas en la formulación de la queja inicial.

A. Hialpesa

La empresa HIALPESA implementó el cese colectivo por motivos estructurales para extinguir los contratos de 190 trabajadores de las áreas de hilandería y tejeduría, de los cuales la mitad del total de afectados eran afiliados al sindicato. Mediante la Resolución Directoral General N° 1188-2020-MTPE/2/14, la AAT sólo rechazó la medida para siete dirigentes, dada la especial justificación que exige la norma cuando se incluye a estos trabajadores, confirmando en todo lo restante la decisión del empleador. A la fecha, ni siquiera estos siete dirigentes sindicales se encuentran trabajando, pues la empresa se

niega a incorporarlos, a pesar de que la AAT lo ha ordenado, ya que sus decisiones han sido impugnadas ante el Poder Judicial y actualmente se tramitan mediante el proceso que se sigue en el expediente N° 13094-2020.

Por otro lado, HIALPESA ha tomado decisiones adicionales que han afectado sustancialmente los ingresos de sus trabajadores: (i) reduciendo en 30% el salario de los trabajadores; y (ii) cobrándoles unilateralmente la deuda generada por el otorgamiento de licencias con goce de haber durante la cuarentena, privándolas de sus gratificaciones remunerativas correspondientes al mes de julio.

Asimismo, la empresa viene incumpliendo desde diciembre de 2020 el laudo arbitral que resolvió la negociación colectiva para el año 2019-2020, impidiendo que los trabajadores perciban diferentes beneficios económicos derivados de éste. El sindicato envió una carta a HIALPESA exigiendo el cumplimiento del laudo el 14 de diciembre, sin ninguna respuesta positiva.

A la fecha, la empresa ha obligado a 53 afiliados del Sindicato de Trabajadores de HIALPESA a renunciar para constituir una organización paralela, de carácter patronal, y de esta forma extinguirlo. Esta acción se viene tramitando ante el 22° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, Expediente N° 04299-2021-0-1801-JR-LA-09, sobre disolución de sindicato, lo cual demuestra un claro acto antisindical que vulnera no solo la legislación peruana, sino las garantías de no injerencia sindical reconocidas en el Convenio núm. 98 de la OIT.

B. Ideas Textiles

En la empresa Ideas Textiles los actos antisindicales emprendidos por la empresa han consistido en utilizar la tercerización y movilización geográfica para desalentar la afiliación de trabajadores. Con relación a la primera, se ha empleado la modalidad de constituir diferentes micro empresas para dispersar al personal y afectar la capacidad de articulación y afiliación del sindicato; medida que ha terminado por lograr que en este queden solo 18 afiliados, comprometiendo así la subsistencia de esta organización ya que la Ley exige para este efecto que el sindicato afilie al menos 20 trabajadores. En

cuanto al segundo tipo de actos, se ha conocido de casos en donde por medio del cambio de centro de trabajo se ha buscado sancionar a trabajadores que llegan tarde, y en virtud de ello, despedirlos.

Durante la pandemia, la empresa ha utilizado el contexto de crisis económica para forzar la renuncia de sus trabajadores. Sin embargo, cuando no ha podido lograrlo ha apelado al procedimiento de la suspensión perfecta de labores. Cabe señalar que esta medida se ha empleado en este caso con fines claramente antisindicales, pues Ideas Textiles continúa sus operaciones por medio de la tercerización. Actualmente, todos los afiliados al sindicato se encuentran en suspensión perfecta de labores, decisión que buscaría debilitar y eliminar a la organización sindical.

Al margen de la medida de suspensión perfecta de labores, durante el 2020 la Ideas Textiles decidió iniciar un procedimiento de cese colectivo, que está en trámite, y que pone en riesgo los vínculos laborales de los afiliados.

La empresa ha promovido la constitución de nuevas empresas con la finalidad de trasladar progresivamente a los trabajadores de Ideas Textiles a la planilla de estas nuevas denominaciones sociales. El objetivo que se buscaría con esta acción es dejar a la empresa principal operando únicamente con los trabajadores sindicalizados. Este proceso se ha dado de la siguiente forma:

- a) Al finalizar octubre del 2018, Ideas Textiles decidió paralizar la Planta Chincha por dos días y trasladar, previa desvinculación laboral, a todos los trabajadores de la referida planta a la planilla de la empresa Hilandería Ate S.A.C. con RUC N° 206032988838. Para realizar esta operación y evitar la resistencia de los trabajadores, previamente otorgó una licencia con goce de haber sólo al personal sindicalizado durante el mes de noviembre del 2018; y, luego, a partir de diciembre del 2018, les ordenó que se desplazaran a prestar servicios en la Planta Lurín, causándoles perjuicios económicos en el costo de desplazamiento para los trabajadores (se amplió la distancia de una región a otra, de Chincha Lurín, incrementando el costo de transporte y el tiempo de viaje).

- b) Posteriormente en el mes de enero del 2019, los trabajadores sindicalizados que laboraban en la Planta Lurín, junto con los que fueron trasladados desde la Planta Chincha, fueron obligados a desplazarse a la Planta Ate, mientras que, al resto de trabajadores no sindicalizados que permanecieron en la Planta Lurín los transfirieron a la planilla de la empresa Hilandería Lurín S.A.C., con RUC N° 20603125879. Paralelamente a este desplazamiento, la demandada decidió desplazar a los trabajadores no sindicalizados de la Planta Ate a la Planta Lurín donde, de igual forma, se le transfirió a la planilla de Hilandería Lurín S.A.C.
- c) En ese mismo mes, en enero del 2019, la denunciada implementó el plan de desplazamientos de trabajadores sindicalizados en la Planta El Agustino. Así, en el área de tejeduría los denunciados decidieron retirar a los 5 trabajadores sindicalizados de dicha área y desplazarlos a la Planta Ate, de forma tal que al resto de trabajadores no sindicalizados del área de tejeduría fueron traspasados a la planilla de la denominación social Efiteje S.A.C. con RUC N° 20603881169. De otro lado, respecto de las áreas de tintería y acabados ubicados también en la Planta El Agustino, los denunciados decidieron transferirlos a la planilla de la empresa Mantenimiento y Proyectos Especiales S.A.C.; siendo que de dichas áreas sólo permanecieron 5 trabajadores sindicalizados en la planilla de Ideas Textiles S.A.C.
- d) De esta forma, la demandada al mes de enero del 2019 había logrado concentrar a los sindicalizados únicamente en las Plantas Ate y El Agustino. Sin embargo, con fecha 25 de abril del 2019 los denunciados deciden concentrar a todos los trabajadores sindicalizados que se encontraban en ese momento en la Planta Ate y en la Planta El Agustino, hacia la planta ubicada en Jr. Nugget N° 386 (malintencionadamente nos dijeron: Planta Jr. Nugget N° 1157, que no existe) donde únicamente laborábamos los trabajadores sindicalizados aislados del resto del personal de la empresa que los denunciados ya habían transferido a otras denominaciones sociales. De esta forma, se concentró y aisló a los trabajadores sindicalizados del resto del personal que labora en las distintas plantas de propiedad de la empresa IDEAS TEXTILES S.A.C. que dirigen los denunciados.

Luego de este proceso de transferencias de personal se distorsionó la producción de Ideas Textiles S.A.C. toda vez que, formalmente, su producción bajó, puesto que, bajo esta denominación social sólo producía una parte del proceso del hilado con máquinas coneras y retorcedoras únicamente con trabajadores sindicalizados, siendo que el resto de la actividad productiva, que antes se realizaba como Ideas Textiles S.A.C., ahora se realizan bajo las otras denominaciones sociales indicadas en líneas arriba.

C. Romosa

La Compañía Industrial ROMOSA S.A.C., al igual que otras empresas del sector textil, se ha visto envuelta también en actos antisindicales. Uno de ellos es el despido del dirigente sindical José Surichaqui Yarihuaman, quien demandó la nulidad de su despido basado en las causales b), c) y d) del artículo 29 de la LPCL. Proceso (registrado como el expediente 2841-2013), en el que el Poder Judicial le dio la razón al trabajador, ordenando su reposición en la empresa. No fue este, sin embargo, un hecho aislado. Está también el caso del trabajador Lener Guarniz Sanchez, quien fue igualmente despedido en forma arbitraria y logró su reposición mediante sentencia de la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Lima, en el expediente 18026-2014.

Al mismo tiempo, la empresa viene incumpliendo su deber de otorgar a sus trabajadores el beneficio económico sectorial denominado "prima textil", reconocido a nivel normativo desde 1944, y actualmente vigente y regulado por el Decreto Supremo N° 014-2012-TR. Lo que ha obligado a que muchos trabajadores se vean obligados a iniciar procesos judiciales para exigir el cumplimiento de este beneficio. En todos los casos, éstos han sido declarados fundados en favor de los trabajadores, pero la empresa continúa negándose a reconocerlos. A lo que se suma el que la empresa ha insistido en la realización de acciones en perjuicio de la organización sindical en su empresa. Actos que han consistido en: (i) eliminar unilateralmente los vales de alimentos otorgados a los afiliados; y (ii) otorgar beneficios a los no sindicalizados, a fin de desincentivarlos de afiliarse al sindicato. Ambas conductas fueron denunciadas ante la SUNAFIL y cuentan con un Acta de Infracción recaída en los expedientes 2904-2012-MTPE/1/20.45 y 916-2018-SUNAFIL/ILM respectivamente.

D. Topy Top S.A.

Al amparo de las normas de emergencia emitidas por el Gobierno peruano, la empresa TOPY TOP S.A., decidió implementar la suspensión perfecta de labores afectando a más de 500 trabajadores, de los cuales 272 eran afiliados al sindicato (es decir, más de la mitad). Tras la realización de la inspección establecida por ley se emitió la Orden de Inspección N° 7560-2020-SUNAFIL/ILM excluyendo exclusivamente a ocho dirigentes, sindicales, pero aprobando la medida para el resto. Decisión que ha sido apelada por los afectados.

Ante esta decisión, la organización de trabajadores expresó su opinión condenándola en redes sociales, lo que generó que la empresa Topy Top cursara a sus dirigentes una carta de preaviso de despido por la publicación de estas opiniones difundidas en medios digitales. Luego de la intervención de la SUNAFIL cuatro meses después de ocurrido este incidente, la empresa decidió sólo amonestar a los afiliados, cuando estuvo muy cerca de despedirlos únicamente por el ejercicio de su libertad de expresión.

Al mismo tiempo, el sindicato de esta empresa debe encarar serios problemas en su ámbito de representación, pues Topy Top S.A. utiliza diferentes razones sociales para desalentar la afiliación sindical del personal, como ocurre en la empresa INKANI.

Topy Top sigue atentando contra la libertad sindical al cuestionar y judicializar la modificación de los estatutos del Sindicato, que pasaría a adoptar la denominación Sindicato Nacional de Trabajadores de Topy Top y Empresas Vinculadas (SINTRATTOPYEV), proceso que se tramita ante el 26° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, sobre nulidad de resolución o acto administrativo (Expediente N°: 13005-2019-0-1801-JR-LA-74).

E. Creditex S.A.A.

El sindicato de la empresa Creditex S.A.A. se constituyó, en un inicio, con 55 afiliados. Los trabajadores con contrato a plazo fijo no se afiliaron a la organización por miedo a que no se les renueve su vínculo con la empresa. Por ello, la organización sindical inició procesos judi-

ciales para que estas relaciones de trabajo se declaren a plazo indeterminado. Luego de la intervención de la SUNAFIL, reconociendo que los contratos estaban desnaturalizados, los trabajadores comenzaron a afiliarse. Es así que se llegó a la cifra de 320 afiliados.

La práctica de utilizar contratos modales para limitar la afiliación sindical, no obstante, no ha cesado como lo demuestra el que en la empresa se registre alrededor de 50 trabajadores despedidos a través de la no renovación de sus vínculos temporales. Nuevamente, el empleo del régimen de exportación no tradicional para sujetar los vínculos laborales a la temporalidad tiene un efecto nocivo en el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

En reiteradas sentencias judiciales se ha determinado que la empresa Creditex S.A. viene usando la Ley de Exportaciones No Tradicionales de manera fraudulenta; registrándose el uso intensivo de contratos sujetos a exportación no tradicional desnaturalizados, negándose a reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

F. Textiles Camones S.A.

Desde el 2012, como ha ocurrido también en las otras empresas, en Textiles Camones S.A., han sido despedidos todos los trabajadores sindicalizados. Este acto antisindical es reparado en el ordenamiento laboral peruano mediante la reposición, y así ha sido ordenado por el Poder Judicial. Sin embargo, pese a que los trabajadores han obtenido sentencias firmes, la empresa se ha negado a proceder con su reincorporación. Esta conducta, además de constituir un delito, muestra la evidente oposición de Textiles Camones hacia el sindicato constituido en la empresa.

Un rasgo común que destaca en relación con varios de los casos señalados, es que estas empresas perjudicaron a sus trabajadores pese a que se beneficiaron de los recursos económicos otorgados en el marco del Programa de Garantías del Gobierno Nacional “Reactiva Perú”. Lo que ocurrió con las empresas Compañía Industrial Romosa, Topy Top S.A. y Textiles Camones S.A.

Este Programa fue implementado con el objetivo dar una respuesta rápida y efectiva a las necesidades de liquidez que enfrentaron las empresas ante el impacto del COVID-19²⁴. Con esta medida el Gobierno peruano –utilizando recursos públicos– buscó reducir el impacto de la paralización económica decretada para contener los contagios, garantizando la continuidad de la cadena de pago de las empresas beneficiarias.

Sin embargo, a pesar de los apoyos recibidos –que, de acuerdo al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), ascendió a S/ 27'500,000 en el caso de las tres empresas mencionadas (ver Cuadro)– estas implementaron suspensiones perfectas y despidos de trabajadores, sin considerar el impacto generado en los trabajadores y sus familias.

Razón Social	Ruc/Dni	Sector Económico	Nombre Entidad Otorgante Crédito	Monto Préstamo (S/)	Monto Coberturado (S/)
Compañía Industrial Romosa S.A.C.	20100267846	Industria Manufacturera	Banco BBVA	7,500,000	6,750,000
Topy Top S.A.	20100047056	Industria Manufacturera	Crédito	10,000,000	8,000,000
Textiles Camones Sa	20293847038	Comercio	Banco Pichincha	10,000,000	8,000,000

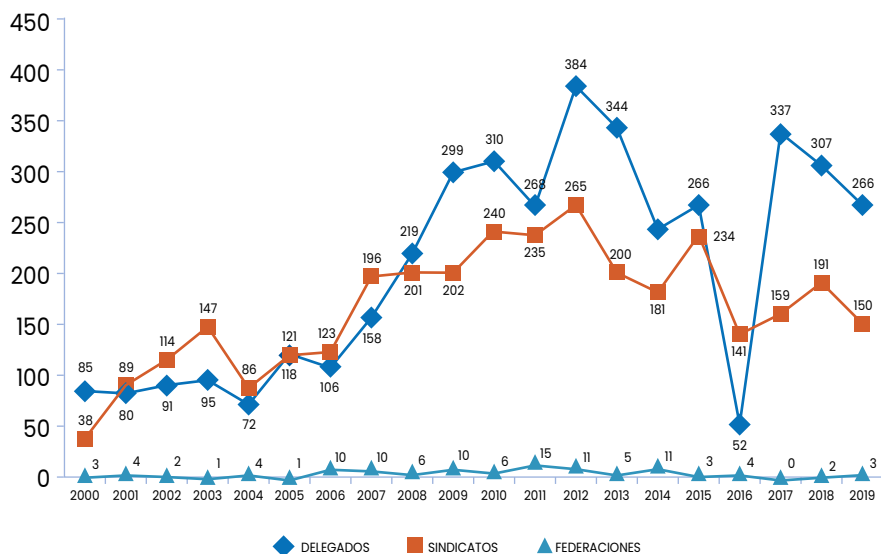
Fuente: MEF, sitio web.

24 Programa Reactiva Perú. <https://bit.ly/3jgAKpE>



5 Impacto de las políticas laborales en los derechos colectivos

La continuidad de las políticas de flexibilización laboral, principalmente el predominio de los contratos temporales o a plazo fijo en los sectores productivos comprendidos en el comercio bilateral con los Estados Unidos (manufactura textil y productos agroindustriales), así como la ausencia de una oportuna y adecuada fiscalización laboral a nivel nacional, genera un impacto negativo o contraproducente en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales; de manera agravada en lo que concierne a la libertad sindical y a la posibilidad efectiva de mejorar las condiciones laborales e ingresos a partir de la negociación colectiva a nivel de empresa o por rama de actividad. Esta situación queda claramente reflejada, a nivel agregado, en la evolución de los indicadores sociolaborales relacionados con la sindicalización. De acuerdo al Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el 2019 (último año para el que se cuenta con cifras oficiales) se crearon 150 sindicatos nuevos. Esta cifra es menor en 41 sindicatos si se compara con el año anterior (2018); y se reduce en 84 nuevos registros si lo comparamos con 2015, cifra que aumenta a 115 respecto del 2012.



FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
 DIRECCIONES Y/O GERENCIAS REGIONALES / ZONAS DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
 DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
ELABORADO: OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

ANUARIO ESTADÍSTICO SECTORIAL 2019

La reducción de la tasa de sindicalización expresa el debilitamiento de los trabajadores para organizarse y representar sus intereses frente al empleador y frente al Estado. Este declive en su capacidad de incidencia se refleja, a su vez, en la disminución de los niveles de negociación colectiva. Así, entre el 2018 y 2019 (los dos últimos para los que se tiene información oficial), se registraron 17 pliegos de reclamos y 13 convenios colectivos menos, confirmando una tendencia regresiva que se inicia la década pasada, cuando el número de pliegos presentados descendió de 353 a 147 entre 2011 y 2019, mientras que los convenios colectivos solucionados lo hicieron de 339 a 183.

ETAPAS DE SOLUCIÓN	AÑOS								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
PRESENTADOS	353	383	354	288	229	201	205	204	187
SOLUCIONADOS - REGISTRADOS 1/	339	286	283	244	186	195	169	196	183
- NEGOCIACIÓN DIRECTA	262	232	212	186	162	164	145	165	147
- CONCILIACIÓN	23	17	24	22	9	7	5	8	26
- EXTRA PROCESO	40	14	21	16	7	11	14	16	6
- HUELGA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- MEDIACIÓN	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- RESOLUCIÓN DIRECTORAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ARBITRAJE	14	23	26	20	8	13	5	7	4
- (ACUERDO DE PARTES)*	(7)	(10)	(3)	(2)	(1)	(2)	(2)	(2)	-
- (RESOL. DIRECTORAL)*	-	(2)	-	-	-	-	-	-	-
- (RESOL. MINISTERIAL)*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- (ARBITRAJE UNIPERSONAL)*	(7)	(8)	(13)	(9)	(2)	-	-	-	-
- (POTESTATIVO)*	-	-	(10)	(9)	(5)	(11)	(3)	(5)	(4)
- (ARBITRAJE OBLIGATORIO)*	-	(1)	-	-	-	-	-	-	-
- (AUTO DIRECTORAL GENERAL)*	-	(2)	-	-	-	-	-	-	-

FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana
 Dirección de Prevención y Solución de Conflictos - Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

ELABORADO: OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

1/ : Incluye Pliegos de Reclamos presentado en años anteriores y solucionados a la fecha

Nota : () sumandos

* : Designación de Árbitros

2/ : No incluye Pliegos de Reclamos presentado y Convenios Colectivos registrados en el marco del D.S.N° 017-2012-TR, Art. 3°, inc. d

Esta tendencia regresiva está presente en varios sectores económicos. En el caso de las industrias manufactureras (donde se encuentran los sectores textil-confecciones y agroindustrial), entre 2018 y 2019 el número de pliegos presentados registrados decae en 13 convenios. Se confirma la tendencia que se inicia la década pasada, cuando el 2011 se presentaron 122 pliegos de reclamos, decayendo hasta 93 en 2019.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	AÑOS								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
A. AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	3	1	-	-	-	-	-	-	-
B. PESCA	3	2	2	-	-	-	-	-	-
C. EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	35	9	8	6	2	4	1	3	1
D. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	122	102	109	80	89	92	82	106	93
E. SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	7	8	7	8	6	7	7	8	4
F. CONSTRUCCIÓN	13	8	13	7	12	9	6	1	3
G. COMERCIO POR MAYOR Y MENOR, REP. DE VEHIV. AUTOM.	11	15	5	5	6	6	6	8	9
H. HOTELES Y RESTAURANTES	0	1	-	-	1	1	1	1	1
I. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	28	19	27	18	7	6	6	8	9
J. INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	7	9	3	1	2	-	2	1	2
K. ACTIV. INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	8	6	6	6	4	6	4	4	4
L. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	29	35	32	36	8	3	-	2	10
M. ENSEÑANZA	20	23	17	18	14	22	14	18	16
N. SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	7	5	6	6	5	9	9	6	6
O. OTRAS ACTIVID. DE SERV. COMUNITARIOS, SOC. Y PERS.	46	43	48	53	30	30	30	31	24
TOTAL	339	286	283	244	186	195	169	196	183

FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana
 Dirección de Prevención y Solución de Conflictos - Sub Dirección de Negociaciones Colectivas

ELABORADO: OGETIC / OFICINA DE ESTADÍSTICA

1/ : Incluye Pliegos de Reclamos presentado en años anteriores y solucionados a la fecha
 2/ : No incluye Pliegos de Reclamos presentado y Convenios Colectivos registrados en el marco del D.S.º 017-2012-TR, Art. 3º, inc. d

6 Conclusiones

En este informe se expone una actualización de la situación laboral en las empresas del sector textil confecciones que fueron objeto de la queja presentada contra el Gobierno peruano en 2015, así como un análisis de las políticas económicas y laborales adoptadas por las autoridades peruanas para enfrentar la crisis económica generada por la pandemia del Covid-19; hechos que constituyen, a entender de las organizaciones que suscriben este documento, un claro incumplimiento por parte del Gobierno peruano de las obligaciones en materia de derechos laborales fundamentales contraídas en el marco del Acuerdo comercial suscrito entre Perú y Estados Unidos. Esta suma de vulneraciones y políticas gubernamentales inciden de manera directa e indirecta en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales en sectores económicos vinculados al comercio internacional entre ambos países.

En ese sentido, el documento presenta sustento documentado de la inacción del Gobierno peruano para atender las recomendaciones realizadas por USDOL en marzo de 2016. Desde esa fecha a la actualidad, la situación de los trabajadores peruanos lejos de mejorar, ha empeorado. En ese periodo se ha registrado una reducción de los niveles de sindicalización, de negociación colectiva, de generación de empleo formal y adecuado, así como de los ingresos laborales, sin que las autoridades peruanas competentes brinden un manejo prioritario a las medidas recomendadas por su socio comercial.

Por los motivos expuestos, consideramos necesario que el Gobierno de los Estados Unidos adopte una posición proactiva y asertiva en la implementación de los mecanismos dispuestos en el Acuerdo Comercial suscrito con el Perú. Particularmente en lo que respecta a la activación de los paneles arbitrales contemplados en el Capítulo 21, sobre Resolución de Controversias, decisión que podría garantizar que el comercio bilateral entre ambos países se realice resguardando los compromisos asumidos en materia de derechos humanos y derechos laborales fundamentales, evitando de esta manera que la rebaja de los estándares laborales se convierta en un recurso ilegítimo de competitividad comercial internacional.



EQUIDAD

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

11.11.11

VECHT MEE TEGEN ONRECHT