



Archovo J  
**C.G.T.P.**

## Confederación General de Trabajadores del Perú

Fundada el 14 de Junio de 1968  
Reconocida Oficialmente por R.D. N° 18-D.R. el 29 de Enero de 1971  
Afilada a la Federación Sindical Mundial (F.S.M.)

*'Primer Centenario del Nacimiento de José Carlos Mariátegui'*

*1894 - 14 de Junio - 1994*

**Intervención de Teódulo Hernández Valle**  
**Secretario General de la Confederación General de Trabajadores del Perú**  
**en la Décima reunión de la Comisión de empleados y de trabajadores intelectuales**  
**realizada en Ginebra del 4 al 12 de Mayo de 1994**

Señor Presidente,  
Señores participantes,

Los saludo fraternalmente por encargo de los trabajadores del Perú. Mi intervención contiene aspectos de la situación laboral de los empleados y trabajadores intelectuales en mi país y una contribución a las conclusiones del debate que pongo a consideración del auditorio.

Es necesario comprender que los problemas laborales se encuentran circunscritos al medio político social y económico que los rodea.

1º En el Perú, los empleadores no consideran al trabajador como parte transcendental de la empresa, no invierten en él, no toman en cuenta su condición humana, ni su capacidad, preparación técnica o profesional, no contribuyen a su perfeccionamiento ni a elevar su nivel, lo maltratan material y moralmente. Y en los grandes centros laborales no existen siquiera pequeñas bibliotecas que sirvan de consulta por lo menos en aspectos relacionados con la producción o los servicios. Muy por el contrario, los salarios se congelan y las condiciones de trabajo son intolerables en muchos casos.

2º El tripartismo de la OIT no existe en el Perú. Solo existe el cogobierno entre empleadores y la dictadura, ellos no dialogan con la representación sindical, utilizan la prepotencia y el autoritarismo para imponer leyes que confiscan los derechos de los trabajadores. Ultimamente se quiso aparentar algo diferente para engañar a los organismos internacionales como la OIT acerca de una flexibilización que no existe, pues la situación laboral empeora cada día para los trabajadores peruanos quienes en el umbral del siglo XXI han retrocedido a la esclavitud.

3º En los dos últimos años, se han producido despidos masivos de empleados y trabajadores intelectuales en los sectores públicos y privados al amparo de disposiciones legales promulgadas por el actual Gobierno. En diciembre del año 1993, el Comité de Libertad Sindical y luego el Consejo de Administración de la OIT, declararon fundadas 16 quejas presentadas por las centrales sindicales sindicales del Perú contra el Gobierno del Presidente Fujimori Fujimori. Por violaciones de los Convenios internacionales sobre libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga. El Gobierno en vez de hacer las rectificaciones, ha respondido con amenazas graves. Es lamentable que el Ministro del Trabajo, Augusto Antonioli Vasquez, así como el congresista del Gobierno, Señor Ricardo Marcenaro Frers hayan señalado públicamente que los dirigentes sindicales estamos atentando contra la soberanía nacional por recurrir a la OIT. Y la congresista del Partido del Gobierno, Señora Marta Chavez Cossio, ha propuesto que el Congreso apruebe una ley mediante la cual: «se declaren traidores a la Patria y se condene a cadena perpetua» a quienes denunciemos la violación de los derechos laborales ante cualquier organismo internacional dentro o fuera del Perú.

Pronuncia

La anulación unilateral de pactos y convenios colectivos son facultades que el Gobierno ha conferido a los empleadores. De acuerdo a estas leyes, al iniciar el trato directo los trabajadores deberán renunciar a todos los derechos adquiridos con anterioridad. Las huelgas en los servicios públicos están prohibidas porque el Gobierno ha considerado que estos son todos indispensables. Los trabajadores de la administración pública incluyendo a los empleados y trabajadores intelectuales no pueden ser reelegidos en los cargos directivos, ni siquiera para una responsabilidad distinta. Y las Juntas directivas de los sindicatos de servidores del Estado, no pueden regir más de un año, lo cual no está señalado en ningún estatuto o reglamento de los sindicatos sino en la ley, esto constituye una violación de la autonomía sindical.

Los trabajadores están prohibidos de sindicalizarse sino han cumplido, como mínimo tres meses de labor para una misma empresa y no pueden ser dirigentes hasta un año. Así mismo, la ley prohíbe la participación del sindicato en actividades económicas y a sus miembros se les prohíbe participar en política.

A partir de los ceses colectivos, que el Gobierno ha legalizado, son los dirigentes y activistas sindicales los que encabezan las listas de despedidos, cuya inclusión es decisión y queda a criterio del empleador. Los empleados y trabajadores intelectuales no tienen libertad sindical, su permanencia en el puesto de trabajo está condicionada, se les despide por no aceptar condiciones de trabajo que atentan contra su dignidad y la ética.

Muchos tienen que laborar entre 16 a 20 horas diarias para poder sobrevivir. El empleado y trabajador intelectual se convierte todos los días en comerciante ambulante, la canasta básica familiar mínima está en 480 dólares mensuales y el sueldo mínimo vital está en 65 dólares mensuales. Un servidor profesional en la administración pública percibe un sueldo mensual de 80 dólares salvo que sea funcionario de confianza del Gobierno.

En estas condiciones, en los últimos dos años se de 28% de la tuberculosis, 19% de delincuencia, 15% de prostitución, 45% de deserción escolar, 48% de turgurización, 68% de mendicidad y 75% de desempleo y subempleo.

4º Uno de los problemas graves en el trabajo de los empleados y trabajadores intelectuales, es la ética, principalmente en los servicios públicos. En el caso del Perú bastaría poner el ejemplo de la salud en la Seguridad Social, en la pretensión del Gobierno de liquidar el sistema nacional de salud para justificar su privatización, se obliga a los médicos a que atiendan sólo a doce pacientes por día y al resto, aunque estén graves, no se les atiende, y los que no alcanzan a ser tratados, se les agrupa en los hospitales para darles charlas sobre medicina preventiva, el médico debe hacerlo sino pierde su puesto de trabajo. En este sector, se atentó contra la vida de los dirigentes de la Asociación Médica y del Frente de Defensa de la Seguridad Social, se les ha despedido y a otros, se les ha trasladado a lugares lejanos con el fin de quebrar al gremio médico.

5º En el caso de los empleados y trabajadores intelectuales de la prensa, en el Perú se ha implantado una figura jurídica llamada *Habeas Data* por la cual está prohibido hacer críticas o denuncias a través de los medios de comunicación de masas contra funcionarios del Gobierno, militares o personas influyentes, si es que el juez así lo ordena, de lo contrario, el periodista será procesado penalmente y puede ser privado de su libertad.

6º Utilizando al terrorismo, el Gobierno ha encarcelado a empleados y trabajadores intelectuales e inclusive se les ha condenado a cadena perpetua. Periodistas, ingenieros, sociólogos, maestros, artistas, abogados están en estas condiciones, por cumplir con el ejercicio de su profesión. Es notorio el caso de los médicos que han atendido emergencias en los hospitales o consultorios y que se encuentran encarcelados sin pertenecer a ningún grupo terrorista. El caso de un catedrático y nueve estudiantes de la Universidad Nacional de la Cantuta asesinados por la policía, con encubrimiento prolongado del Gobierno, o el caso de las poblaciones civiles de la selva peruana que han sido bombardeadas hace dos semanas y el impedimento a la Cruz Roja Internacional para ingresar en estas zonas nos demuestra que no se pueden ejercer las actividades laborales ni gremiales de los empleados y trabajadores intelectuales en el Perú. Mi vida misma está amenazada permanentemente.

Señor Presidente, mis propuestas no tienen sin embargo objetivos particulares sino que encierran una expresión de solidaridad por el bien común de la humanidad.

Propongo:

1º Que los empleadores lleven a la practica un concepto integral de empresa considerando al trabajador como parte vital de la misma.

2º Que exista un mayor interés por parte de los empleadores y gobiernos en la capacitación, especialización y perfeccionamiento del trabajador.

3º Que se respete el fuero sindical y el derecho a la libre sindicalización de los empleados y trabajadores intelectuales.

4º Que los gobiernos no anulen los beneficios pactados entre empleadores y trabajadores.

5º Que los empleadores respeten la ética del trabajador y no se les obligue a realizar actos reñidos con la moral.

6º Que se respeten irrestrictamente la libertad de expresión y de prensa y en los países que se hayan dictado leyes que las anulen o restrinjan, estas sean derogadas.

7º Que se valore la formación, especialización y rendimiento real para la ubicación en los puestos de trabajo.

8º Que se de libertad a los empleados y trabajadores intelectuales que por su quehacer laboral han sido comprendidos en imputaciones que no corresponden

9º Que los países que han ratificado los convenios de la OIT, los respeten y los cumplan sin vacilaciones ni postergaciones.

Más importante que la montaña de conclusiones y resoluciones, sería bueno celebrar algún día la eficacia de la OIT en favor de la paz y la justicia social.

Muchas gracias.

Teódulo Hernández Valle

*Secretario General CGTP.*

"DIA INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES"  
MANIFIESTO DE LA CENTRAL MARIATEGUISTA- CGTP

=====

A LOS TRABAJADORES Y PUEBLO PERUANOS:

El SECRETARIADO EJECUTIVO DE LA CGTP, se dirige a los trabajadores y Pueblo Peruanos, con motivo del "PRIMERO DE MAYO" Para expresar sus fraternas saludes y formular su criterio político, social y sindical, sobre el momento que vivimos y los problemas que atravesamos, pensando siempre en un futuro mejor tal como lo pensara José Carlos Mariátegui, analizando la realidad de los momentos <sup>de</sup> que pasé y que en el fondo sólo han cambiado en la forma, manteniendo la esencia del Sistema Capitalista en cuenta a la explotación de las mayorías para beneficio de unos pocos, sean países poderosos, o cúpulas sociales.

Todos sabemos y mejor lo deben saber los gobernantes, que los problemas del Perú no nacen ahora sino que se agravan o modifican desde que somos República. Pero, nadie puede dudar que durante este régimen las cosas son peores.

No podemos olvidar que el SACRIFICIO que se exigió a TOBO EL PUEBLO PERUANO, sólo afectó a los asalariados en general y agravó los problemas de los trabajadores independientes, los empresarios pequeños y medianos, de la niñez y <sup>de</sup> las madres de familia y ni qué decir de los jubilados.

Sin embargo, una cúpula social <sup>hizo</sup> ~~no sufrió~~ sacrificio alguno <sup>y encima</sup> ~~se~~ benefició del brutal shock de Agosto de 1990.

Es esa cúpula social, apenas un 2 por ciento de la población, donde se ubican los que tienen el poder político y económico y defienden con dientes y uñas los "logros revolucionarios del Neo Liberalismo" que aparece y se implanta para resolver los problemas coyunturales del Capitalismo mundial que ve reducir sus márgenes de ganancia, tanto a nivel internacional como a nivel de cada uno de sus países.

Definitivamente, el Neo Liberalismo no apareció hace 20 años, para resolver los problemas de la Humanidad sino para solucionar sus propios problemas y mantener ~~sus~~ privilegios.

## APROVECHANDO ~~EL~~ LOS ERRORES DEL SOCIALISMO EUROPEO

La crisis social que llevó a la auto destrucción del sistema socialista en Europa, sirve al Capitalismo de ~~un~~ ejemplo para que jamás nadie pretenda revivir los principios revolucionarios del socialismo.

Sin resolver los profundos problemas que se viven en los países desarrollados, su aparato propagandístico se esmera en deformar los principios socialistas y progresistas, pretendiendo aplastar moralmente a sus oponentes y por eso declara triunfante que llegó "El fin de la Historia" y que se ha abierto la puerta de la "democracia capitalista" hasta el fin de los siglos.

La realidad <sup>ni</sup> muestra que el Capitalismo no ha podido resolver en más de 200 años/les problemas de su propia casa natal.

### EL ORDENAMIENTO PIRAMIDAL DEL SISTEMA CAPITALISTA

1.- El Grupo de los Siete (G-7) encabezado por el poderío militar norteamericano (Alemania, Canadá, Francia, Gran Bretaña, Italia y Japón) son los que imponen sus intereses en las Naciones Unidas (ONU), a la vez que monitorean la política del FMI, BID y BM.

2.- El G-7 es el eje de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que reúne a los 24 países con mayor desarrollo industrial mundial.

3.- Con este modelo piramidal se manejan los problemas y se juegan los intereses <sup>históricos</sup> de los países del Tercer Mundo. ~~El~~  
hahahahahahaha

Los tentáculos del Imperialismo avanza, no importa si fabricando guerras, pero intenta dominar totalmente la economía mundial.

4.- En este mismo orden, ~~hahahahaha~~ esas mismas mineras sociales que detentan poder económico y político, se ordenan en forma piramidal para repartirse las ganancias reducidas por miles de millones de trabajadores.

5.- De esta forma, el G-7, con 12 % de población mundial y otro tanto de territorio, controla los mecanismos financieros mundiales, ~~que~~ cuyos mayores beneficios van a parar a las manos de sus cúpulas sociales.

## EL ESTADO TIFERE

1.-No es que el Neo liberalismo o el capitalismo, le tengan una aversión total al Estado por ser tal y por esa razón quieran reducirlo a su más mínima expresión.

De lo que se trata es de REORDENAR ESE ESTADO para ponerle a su servicio y pueda cumplir las exigencias que <sup>se</sup> plantean dentro de los bloqueos económicos que los integrantes del G-7 han formado en América del Norte, Asia y Europa, así como los <sup>problemas</sup> que aparecen en sus propios países.

2.-En resumen, estos problemas se refieren fundamentalmente a una disminución o al congelamiento de la rentabilidad de su producción, comercio y finanzas, y, a las nuevas situaciones que crea la brutal competencia comercial entre ellos mismos, a causa del avance técnico y científico.

3.-Para los neo liberalistas, el Estado NO debe interferir ni intervenir en la economía. Esta <sup>es</sup> la teoría, pero la práctica nos indica con claridad que ellos saludan/la intervención del Estado cuando <sup>lo hace</sup> ~~interviene~~ a "manu militari" en favor de sus intereses de clase.

4.-Como muestra de lo que afirmamos, está el trato que el FMI da a los países del G-7, la OCDE y el Tercer Mundo.

Los países del mundo desarrollado pueden imponer subsidios a su producción y por eso pelean entre ellos; imponen restricciones al comercio, ~~mantienen~~ mantienen déficits fiscales y como acabamos de ver, también fijan el nivel de intereses como lo ha hecho EE.UU.

Aquí no hay Fondo Monetario que valga.

5.-Y en el Perú, ese mismo Estado "indeseable" <sup>teóricamente</sup> en materia económica interviene autoritariamente y anti constitucionalmente para acometer el Mercado Laboral al gusto de quienes compran "fuerza de trabajo". Para eso se ~~han cambiado~~ han cambiado las reglas de juego de la contratación laboral y de la producción, imponiendo la "Ley del Embudo".

6.-Los neoliberalistas no pueden negar que no hay país desarrollado o en desarrollo como los países del Asia que nos venen como

ejemplo a seguir, ~~una~~ donde el Estado no haya intervenido para re-  
medir e regular la economía.

Las empresas estatales/<sup>estratégicas</sup> siguen existiendo en los 5 continen-  
tes y prueba de ello es que dos empresas estatales de China y Es-  
paña, han "privatizado" la HIERRO PERU, la COMPANIA ~~PERUANA~~ PERUA-  
NA DE TELEFONOS y ENTEL PERU.

7.-La Pederesa BACKUS & JOHNSTON ha adquirido el 62 por ciento  
de su competidora, la Wilson Para MONOPOLIZAR ese sector y en-  
cima ha pasado sin respetar a la BOLSA DE VALORES DE LIMA. El Esta-  
do <sup>al flamante</sup> saludó ~~la~~/monopolio y ni la Sociedad Nacional de Industrias ni la  
CONFIEP dijeron nada.

### EL MERCADO LABORAL Y LA MERCANCIA "FUERZA DE TRABAJO"

1.-El Neo liberalismo Pregona la "libre competencia" en el merca-  
do y que todo se AUTOREGULA AUTOMATICAMENTE con la oferta y  
la demanda.

2.-Pero, en el mercado laboral son los empresarios los que tienen  
la sartén por el mango, y tras ellos al Estado Títere.

La necesidad obliga al trabajador a vender su mercancía (fuerza  
de trabajo) y el empresario tiene el precio sin importarle los COSTOS  
como sucedería con todas las otras mercancías.

3.-La cantidad de desocupados ayuda a fijar precios (salarios) in-  
fimos, porque en el mercado lo que abunda es barato, ~~lo~~ dejan  
de lado que el COSTO DE LA MANO DE OBRA es el valor de la "CANAS-  
TA FAMILIAR BASICA" a la que debe agregar su "UTILIDAD" que serviría  
para elevar su nivel de vida y poder producir más y vivir mejor.

4.-Nada de lo que decimos es válido para el neo liberalismo, aún  
cuando se reclame defender de los Derechos Humanos (¿cuáles?)  
y participante activo del "mundo occidental y cristiano", ~~el~~  
ni siquiera le hacen caso a las Encíclicas Papales.

URGENTE

LLAMADO/A LA UNIDAD MAS AMPLIA, SIN SECTARISMOS NI HEGEMONISMOS

*A si este el mundo y nuestro país y cada*  
*cada día* ~~cada~~ hora y cada día que pasan sin que las fuerzas no-  
gubernamentales, sindicales y progresistas, <sup>nos unamos</sup> sigamos por caminos diferentes,  
manteniéndonos como "cabeza de ratón" antes que organizar una mode-  
ra LA DE LEON, estamos permitiendo que ~~el~~ continúen

~~Los incalificables abusos que se cometen contra los trabajadores y el Pueblo Peruanos.~~

los incalificables abusos que se cometen contra los trabajadores y el Pueblo Peruanos.

Si no avanzamos en el camino de la unidad, no debemos quejarnos, sino culparnos de que se nos haya impuesto una Constitución fujimorista que no hace otra cosa que convalidar todas las medidas anti-constitución del 79/~~que han impuesto~~ y ser después del 5 de Abril de 1992.

Nadie está obligado a auto culparse públicamente para integrar este equipo unitario y menos alguien puede auto calificarse de poseedor de la verdad para aislar a otros y hacer su conveniente y propia unidad.

Si somos conscientes que tenemos deberes y obligaciones históricas que cumplir, entonces la principalísima tarea es hacer ¡¡AHORA!! LA UNIDAD SIN EXCLUSIONES, SIN SECTARISMOS NI HEGEMONISMOS.

LIMA, 1ero. de Mayo de 1994.

EL CONSEJO NACIONAL DE LA CGTP



Lima 25 de Abril de 1,994

INFORME.

Por el presente me dirijo al  
Secretariado Ejecutivo de la S G T P.  
para hacer de su conocimiento el siguiente Informe.

ASUNTO/-

VIAJE A LA CIUDAD DE MEXICO,  
DIAS DEL 15 al 23 DE ABRIL 1,994.  
MOTIVO.-

Invitación de la CONFEDERACION REVOLUCIONARIA OBRERA Y CAMPECINA <sup>NA</sup> ( C R O C )  
a su celebración de la XXIX reunión del Consejo Nacional y CONFERENCIA AMERICA  
LATINA Y EL CARIBE. DE LA FEDERACION SINDICAL MUNDIAL F S M Y REUNION CON S  
CPUSTAL 18 ,19 abril 94.

DELEGACION ESTRANJERA ASISTENTE ESPECIALMENTE INVITADAS.

Perú, Colombia, Venezuela, Cuba, Chile, Uruguay, Argentina, Costa Rica, R. Dominicana  
Trinidad Toba y Martinica, <sup>panama,</sup> más los compañeros, Ortiz de la F S M y Meneses de  
Cepustal.

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES.

Viernes 16.4.94 inauguración del XXIX CONSEJO NACIONAL DE CONFEDERACION REVOLUCIONARIA  
OBRERA Y CAMPECINOS ( C R O C ) a las 1 P.M. en la casa del ~~presidente~~ <sup>Residencia del presidente Carlos Salinas de Gortari.</sup> los pinos  
con asistencia de serca de 3 mil Delegados y invitados especiales, inauguración que  
corrio a cargo del ~~licenciado~~ Sr. Presidente de la República Mexicana, Licenciado  
Carlos Salinas de Gortari, quin hizo un llamado <sup>a</sup> ~~conseguir~~ seguir consolidabdo la  
democracia y prepararse para afrontar el reto, que significa el tratado de libre  
comercio, anunciando a la vez la preparacion <sup>de</sup> en el pte año de 200 mil nuevos  
trabajadores, para ser incorporados técnicamente al mercado del trabajo.

Luego de terminar el acto de inauguración y despues del almuerzo los Delegados  
Internacionales fuimos invitados a asistir a las diferentes Asambleas <sup>presidenciales</sup> ~~que~~  
preparada, <sup>donde los delegados extranjeros hacían llegar sus</sup> ~~para~~ los mensajes de saludo e intercambio de esperiancias, pero al mismo  
tiempo asistiamos a la aprovacion de las mociones de ordean, que se rian remitidas al  
Plenario de ~~Consejo~~ Consejo Nacional.

ROL DE ASAMBLEAS.

Viernes 15.4.94 por la mañana visita a Toluca, Asamblea de la Federación Nacional  
de trabajadores no asalariados, base de la CROC  
Sabado 16.- a hrs. 7 y 30 A.M salida al palacio de los deportes, sede del Plenario  
de ~~Consejo Nacional~~, habiendo una Asistencia ~~aprox~~ aproximadamente de 17 mil  
Delegados.- // Sigue.

de los distintos Estados Confederados de la Republica Mexicana.

~~Los~~ Los 17 mil Delegados solo ~~eran~~ una parte de los delegados ~~que~~ ~~eran~~ ~~de~~ ~~los~~ ~~Estados~~ ~~Confederados~~ ~~de~~ ~~la~~ ~~Republica~~ ~~Mexicana~~  
 ya que cuenta con 4'500 afiliados, ~~en~~ <sup>el lema</sup> hacia la unidad, ~~despues~~ ~~del~~ ~~ingreso~~ ~~de~~ ~~los~~ ~~dirigentes~~, se dio comienso al acto, con la plabras del Secretario General y Senador de la Republica, C. ALBERTO JUAREZ BLANCA, ~~en~~ ~~su~~ ~~calidad~~ ~~de~~ ~~tal~~, dicho compaño gosa de una extraordinaria simpatia y respeto de los trabajadores y de la Autoridades, <sup>aplicandole las</sup> ~~esta~~ ~~simpatia~~ ~~cuando~~ ~~ingresaba~~ ~~a~~ ~~los~~ ~~reuniones~~ ~~que~~ ~~al~~ ~~sole~~ ~~ingreso~~ ~~a~~ ~~eventos~~ ~~y~~ ~~donde~~ ~~se~~ ~~presentaba~~, ~~por~~ ~~todos~~ ~~los~~ ~~asistentes~~ ~~se~~ ~~ponian~~ de pie y por lago rato coriando su nombre y con mucho aplausos, esto hera un contante.  
 pasada esto ~~se~~ ~~hizo~~ ~~su~~ ~~dió~~ ~~nosó~~  
 Luego se dio ~~paso~~ <sup>estas</sup> a la lectura de mociones ~~previamente~~ <sup>numerosas</sup> ~~aprovadas~~ ~~por~~ ~~las~~ ~~distintas~~ bases, conuinando con los ~~saludos~~ ~~de~~ ~~los~~ ~~dirigentes~~ ~~locales~~, y el informe valanse del trabajo realizado durante ~~todo~~ ~~el~~ ~~año~~, <sup>ya</sup> ~~en~~ ~~lo~~ ~~fundamental~~ ~~daban~~ ~~informe~~ ~~del~~ ~~trabajo~~ ~~realizado~~, ~~sobre~~ ~~todos~~ ~~de~~ ~~los~~ ~~delegados~~ ~~a~~ ~~su~~ ~~base~~  
 El Compañero, PEDRO ROS, Secretario General CTC, a nombre de las delegaciones extranjeras, expreso su saludo, agradeciendo por la invitación, llamando a seguir estrechando nuestra realaciones, y desenandolo muchos exitos en la consolidacion de la Unidad de los trabajadores y ~~el~~ <sup>del</sup> pueblo mexicano.

A la 1 y 30 P.M. se suspendio el Planario hasta el siguiente día, ~~pero~~ <sup>y</sup> luego ~~despues~~ ~~pasamos~~ ~~a~~ ~~seguir~~ ~~con~~ ~~las~~ ~~visitas~~ ~~a~~ ~~las~~ ~~bases~~ ~~de~~ ~~la~~ ~~CROC~~, ~~como~~ ~~se~~ ~~ve~~

16, hrs. Asamblea de la Federación Mex Nacional Femenil (Femenina) Amburgo 250

local de la CROC.

17, hrs. Asamblea de la Federación Nacional del Trasportes, nueva base afiliada

Calle Donceles N° 28.

18, hrs. Asamblea de la Federación Nacional de Colonos, sinonimo de PP.JJ.

del Perú, Calle doceles 28.

19, hrs. Asamblea de la Federación Nacional de Profecionales y Técnicos de la

CROC.

con esta actividades ~~por~~ ~~ser~~ ~~tan~~ ~~agotadoras~~ ~~por~~ ~~sierto~~ termino el día, trabajo fuerte que sin duda tubo su recompensa, si consideramos que ese dias, pasamos 2 horas en el historica Plaza Garibal <sup>de</sup> de 10 a 12 de la noche.

III

DOMINGO 17/4/94. prosiguió en el Palacio de los Depistes en Planario del Consejo

Nacional, en esta vez aumento el volumen de asistencia llegando casi a

23 mil. ~~con el visto de los asistentes~~ <sup>terminada esta sesión a</sup> continuando aprobando las mociones de

las ~~bases~~ bases. ~~luego~~ <sup>se</sup> prosedio al acto de clausura, <sup>siendo la 1,30 p.m</sup>

La clausura fue realizada por el candidato a la presidencia por el PRI.

Licenciado ZEDILLO DE LEON ~~cierto a 130 p.m~~ con discurso muy

emotivo, ~~afreco~~ <sup>comprometido</sup> hacer respetar los derechos de los trabajadores ~~de~~ <sup>que</sup>

dentro el territorio mexicanos, ~~con motivo del~~ <sup>que</sup> Tratado del Libre Comercio

~~que~~ no permitira que los derechos de los trabajadores sean abasallados

ni por la compañias nacionales y ~~por~~ <sup>menos por</sup> las extranjeras, <sup>promitiendo a la vez</sup>

~~manifestando a laves~~ <sup>hacer</sup> ~~que~~ respetara plenamente los derechos del pueblo ~~de~~

Los obreros y campesinos, que su gobierno será de los trabajadores y para los

trabajadores, ~~consistir~~ <sup>ya</sup> ~~por~~ que el habia nacido de hogar <sup>padres</sup> humilde, ~~de~~

trabajadores y <sup>que</sup> habia sido educado con vocación de servicios.

Luego por la tarde, se dio una Cena a los Delegados de Porviciñas y a los ~~estranjeros~~ <sup>CRG</sup>

~~en~~ <sup>del</sup> vaile ganaral <sup>del</sup> a nobre la ~~CONSEJO NACIONAL DE LA CONFEDRACION REVOLUCIONARIA~~

~~DE OBREROS Y CAMPESINOS,~~

Con esta ultima actividad se dio praticamente por teminada

el XXIX CONSEJO NACIONAL.

TERCER INFORME QUE PRESENTA AL  
REPRESENTANTE DE LA OFICINA DE  
COMERCIO DE LOS ESTADOS UNIDOS LA  
COORDINADORA DE CENTRALES SINDICALES  
DEL PERU.

Lima, 29 de Marzo de 1994

consignado en el Anexo Nro. 1 que se adjunta ("Huelgas, Trabajadores Implicados y Horas-Hombre Perdidas según Años / 1970-93"), cuya fuente es el propio Ministerio de Trabajo del Perú, puede observarse con nitidez como el número de huelgas registradas en el país viene declinando abrumadoramente, precisamente durante los años de gobierno del Presidente Fujimori; y con especial intensidad después de que se impusiera el D.L. 25593. Si las huelgas en el país, en 1990, sumaron 613, su número fué descendiendo progresiva y radicalmente hasta apenas 151 de 1993.

El número de trabajadores comprendidos en una huelga durante 1993 no pasó de 42,000 en total, habiendo sido de 114,656 en 1992 y de 180,000 en 1991. Y el número de horas-hombre comprometidas por el ejercicio del derecho de huelga por estos trabajadores durante 1993 llegó a sumar solo 2.167.764, versus las 2.319.379 de 1992 y las 8.880.886 en 1991.

En 1975 se declararon en huelga 617.120 trabajadores en total, y sus huelgas tomaron algo más de 20 millones de horas-hombre. En 1983 los trabajadores en huelga representaron casi 800,000 y comprometieron casi la misma cantidad de horas-hombre que en 1975. Cinco años más tarde, en 1988, aunque el número total de trabajadores que hizo uso de la huelga descendió a algo menos de 700,000, la cantidad de horas-hombre comprometidas ascendió a la respetable cantidad de 38.274.969. Gobernaba el Perú en 1975 la dictadura militar del Gral. Francisco Morales Bermudez, y en los años 1983 y 1988, los gobiernos civiles democráticos de los Presidentes Fernando Belaúnde y Alan García.

Durante la actual administración del Gobierno Fujimori el ejercicio del derecho de huelga ha sido reducido a su mínima expresión. Hoy resultan casi cinco (5) veces menos que en 1990 los trabajadores que pueden hacer uso de la huelga como un legítimo respaldo a sus reclamos laborales. Y 1990 no fué un año particularmente conflictivo en el Perú, laboralmente hablando. Y hoy también, la duración de estas huelgas -medida en horas/hombre comprometidas en cada paralización- es casi siete (7) veces menor que en dicho año.

¿Porqué? ¿Porqué el Gobierno peruano ha resuelto las demandas de empleo e ingresos de esa población laboral? ¿Porqué existe mayor libertad para que los trabajadores hagan ejercicio legítimo de su derecho de huelga? Evidentemente no. Cualquier estudio serio acerca de la situación social y económica por la que atraviesan los trabajadores en el Perú -y la bibliografía al respecto es abundante- se encargaría de desmentir esta presunción. El balance de las políticas económicas y sociales durante la Administración Fujimori, y la parte del estudio de los Srs. De Los Heros y Kritz, alcanzados por nosotros el 08.12.93 y el 11.03.94, nos relevan de un mayor comentario.

No hace falta tampoco reiterar las graves preocupaciones expresadas ante el mismo Gobierno del Perú por la Organización Internacional del Trabajo, respecto a las restricciones impuestas por el Gobierno, sobre todo después de que dictara el D.L. 25593, para poner en evidencia que si existe esta declinación evidente en el ejercicio del derecho de huelga es porque se ha impuesto un marco opresivo en su contra.

En otro orden de ideas, lamentamos tener que informar que el Dr. Alfonso de los Heros, representante oficial del Gobierno del Presidente Fujimori para este caso, ha faltado a la verdad cuando ha sostenido ante la USTR, el 06 de Enero de 1994, que las resoluciones que declaran la "inadmisibilidad" ("inadmissible") de un pre-aviso de huelga planteado por los trabajadores ante la Autoridad Administrativa de Trabajo -producto de una violación técnica de los procedimientos establecidos por el Art. 73 del D.L. 25593- pueden ser subsanados mediante la corrección del defecto procesal en que se haya incurrido.

Según la versión del Dr. Alfonso de los Heros, es sólo si no se corrige el defecto procesal que se declara "ilegal" la huelga. Y en el documento presentado el 10.03.94 por los Srs. Daniels y Bliss, consultores del Gobierno del Perú, se sostiene que "no se guardan registros separados de la cantidad de huelgas declaradas ilegales que se convierten en legales luego (de) que se subsana el defecto procesal".

No hay registros al respecto, simplemente porque no es cierto que la Autoridad de Trabajo dé a los trabajadores la oportunidad de corregir un eventual defecto procesal durante la tramitación de sus emplazamientos de huelga.

El Gobierno del Perú demuestra poca seriedad al no alcanzar a la USTR, por lo menos, copia de algunos proveídos administrativos en los que la autoridad haya requerido a trabajadores incursos en defectos de tramitación para que subsanen tales defectos. Ni el D.L. 25593, ni su Reglamento el Decreto Supremo (D.S.) 011-92-TR contemplan esta posibilidad.

Considerando que el ejercicio regular de un derecho no puede merecer razonablemente una calificación de "legalidad" por parte de la autoridad, es obvio que contrastar -como lo hace el Gobierno del Perú- los emplazamientos de huelga que han sido declarados "ilegales" respecto a los que no han merecido tal calificación resulta inadecuado y, por lo demás, dudoso. De cualquier forma tales estadísticas y la documentación que la sustenta, deberían ser objeto de escrutinios independientes, cosa que hoy no es factible por lo reservado de tal información.

2. LOS REQUISITOS PARA EL REGISTRO DE SINDICATOS NO OBSTRUYE LA FORMACION DE SINDICATOS EN EL PERU.

El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, es un registro que lleva el Ministerio de Trabajo y Promoción Social del Perú y en el que necesariamente y obligatoriamente deben estar inscritas las organizaciones sindicales del país. Cumplido el trámite de registro, la organización sindical recibe de parte de la Autoridad de Trabajo un número de registro. Rogamos tomar nota de este dato, por las consecuencias que tiene y que trataremos más adelante.

Según el art. 22 del Decreto Supremo 011-92-TR (del 15.10.92), que reglamenta el Decreto Ley 25593, para que el registro administrativo aludido opere las organizaciones sindicales están obligadas a alcanzar a la autoridad administrativa de Trabajo, por triplicado, una copia de los siguientes documentos (que necesariamente deben estar refrendados por un Notario Público o por un Juez de Paz a falta de éste):

- a) Acta de la Asamblea General de constitución del sindicato y su denominación;
- b) sus Estatutos Sociales;
- c) la nómina completa y pormenorizada de sus afiliados, en el caso de organizaciones sindicales de primer grado, con expresa indicación de sus nombres y apellidos, profesión u oficio, número de sus documentos de identidad (específicamente su Libreta Electoral y su Libreta Militar), así como su fecha de ingreso a la empresa (para verificar que cuenta con no menos de tres meses de servicios para su empleador);
- d) la nómina de las organizaciones afiliadas cuando se trata de federaciones o confederaciones, (organizaciones sindicales de "segundo" y "tercer grado" en la nomenclatura oficial peruana), con expresa indicación del número de registro de cada una de ellas; y por último,
- e) la nómina completa de la Junta Directiva elegida.

Como efecto, el registro confiere a la organización sindical un número de registro y con ello -según lo dispuesto por el art. 18 del D.L. 25593- el goce de la "personería gremial". Sin la titularidad de la personería gremial una organización sindical no puede ejercer la representación de los trabajadores afiliados ante su empleador o los Poderes Públicos. El número de registro de la organización sindical, por tanto, no solo da fé del acto administrativo del registro, sino que se constituye en el elemento esencial que permite a la organización sindical cumplir con los fines que le son propios.

Dicho en otras palabras, una organización sindical que no cuenta con un número de registro no se encuentra

ningún acto de representación en favor de sus afiliados. Es necesario aclarar que de acuerdo a nuestro ordenamiento procesal, un procedimiento de impugnación judicial de esta naturaleza no comporta que el Poder Judicial otorgue el registro sin el cual los sindicatos no pueden actuar: solo

implica que la autoridad judicial pueda ordenar a la autoridad administrativa que otorgue el registro denegado originalmente.

Es necesario enfatizar, por otro lado, en nuestra preocupación motivada por la existencia de un repertorio restrictivo de modalidades organizativas consideradas en el D.L. 25593 (que se reducen a cuatro) y que limitan en extremo el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones sindicales que deseen en procura de la defensa y promoción de sus intereses profesionales.

Como ejemplo de lo anterior podemos hacer referencia al caso de la Federación Médica del Perú (FMP) y al de la Asociación de Pilotos de AEROPERU. En el primer caso estamos ante una organización de segundo nivel en cuyo seno se agrupan los cuerpos médicos de los hospitales. Una buena parte de los médicos afiliados a la FMP se encuentran comprendidos en el régimen laboral propio de la actividad privada. No obstante ello, dadas las características de las organizaciones sindicales que únicamente admite el D.L. 25593 (Art. 5), la FMP no es reconocida por las autoridades como sindicato, y por tanto no puede sin dificultades representar a sus afiliados ante sus empleadores o el Estado. Algo similar ocurre con la Asociación de Pilotos de la privatizada línea aérea AEROPERU, cuya organización no está habilitada -carece de personería gremial- para formular reclamos ante las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo.

3. ¿ES VERDAD QUE LA COMISION ESTABLECIDA POR LA LEY 26279 CLARIFICARA Y FORTALECERA LAS ACTUALES POLITICAS Y LEYES LABORALES DEL PERU?

El 06 de Enero de 1994 fue publicada en el diario oficial "El Peruano" la Ley 26279, aprobada por el Congreso del Perú el 21 de Diciembre de 1993. La consultoría norteamericana del Gobierno del Perú (MUGDE ROSE GUTHRIE ALEXANDER & FERDON), o sus representados, cometen un grueso error -o un lapsus- cuando hacen referencia reiteradas veces en su documento del 10.03.94 a un "D.L. 26279". En la tradición legislativa del Perú, como en otras partes de América Latina, los Decretos Leyes (D.L.) son expedidos por regimenes autocráticos (dictaduras), en ausencia de autoridades legislativas elegidas por el pueblo (Congresos).



habilitada para ejercer la representación y defensa de los derechos de sus afiliados ante terceros, y de modo especial ante los empleadores y/o el Estado. En especial la posibilidad de emplazar a sus empleadores para desarrollar negociaciones colectivas encaminadas a una mejora de sus condiciones de empleo.

Este hecho cuestiona frontalmente el postulado del D.L. 25593 (art. 17) que indica que el registro es un mero acto formal no constitutivo, una formalidad no esencial (que "no crea" el sindicato en palabras del Gobierno del Perú/10.03.94). Asimismo pone en cuestión la poca relevancia que el Gobierno del Perú ha querido dar a los efectos de la cancelación por la autoridad del registro de una organización sindical: sin registro dicha organización no puede actuar como organización sindical.

No hace falta en este oportunidad insistir en el significado que representa el gran poder discrecional del que disponen las autoridades para denegar el registro de las organizaciones sindicales cuyo perfil no corresponda a las pautas aceptadas por el Gobierno (Ver parte III de nuestro alegato de fecha 11.03.94).

Es necesario, por el contrario, recordar que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que "la cancelación por vía administrativa del registro de un sindicato equivale a la disolución del mismo por vía administrativa, lo cual constituye una grave violación del Convenio Nro. 87 de la OIT (Art. 4). En estas circunstancias, el Comité solicita que la legislación sea modificada de manera que la cancelación del registro de un sindicato solo sea posible por vía judicial" (291 Informe del CLS/OIT, aprobado por el Consejo de Administración de la OIT en su 214 Reunión de Noviembre de 1993).

Es necesario desmentir la afirmación de que en la práctica el acto del registro es automático. Hemos puesto como ejemplo en nuestro alegato de fecha 11.03.94 el caso de la Confederación Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), cuyo trámite de registro se inició formalmente el mes de Enero de 1994 y a la fecha, 29 de Marzo de 1994, éste aún no se concreta. En ningún momento las autoridades registrales correspondientes han notificado formalmente a la indicada organización sindical para regularice algún aspecto deficiente o incompleto de su expediente de registro. Al carecer de número de registro, dicha organización sindical de tercer grado se encuentra impedida de actuar ante los empleadores de sus afiliados o ante las propias autoridades públicas.

Muchas organizaciones sindicales prefieren insistir ante las autoridades administrativas en procura de obtener su registro -no obstante todo el tiempo que ello requiera- ya que, en caso de recurrir al Poder Judicial, un trámite de este tipo no solo les llevaría un tiempo no menor de dos años, sino que durante dicho lapso no podrían ejercer

Dicha ley, que curiosamente no cuenta con una motivación ("Considerando" en nuestro argot legislativo) como suele ocurrir en el resto de leyes dictadas por el Congreso, dispone la constitución de una Comisión integrada por 3 (tres) representantes en representación del Estado, uno (1) designado por las centrales sindicales y otro (1) por la Confederación de Empresarios Privados del Perú (CONFIEP). No es verdad entonces, como sugieren los consultores Daniels y Bliss que representan al Gobierno del Perú en su comunicación del día 10.03.94 (pg.5), que la Comisión creada por la Ley 26279 "está compuesta por profesionales especializados y representantes sindicales". Algo que suena casi ideal: una comisión de "técnicos" y representantes de los trabajadores. Y que, sin embargo, no es exactamente cierto. Es más el propio Presidente de la Comisión ha constituido una Comisión Técnica adscrita a la Presidencia conformada por la relación de asesores legales de empresas que, precisamente, constituyen los autores de la legislación cuestionada por la OIT (Drs. Alfonso de Los Heros Perez Albela, Mario Pasco C., Pedro Morales Corrales, Joaquín Leguía G., Julio C. Barnenechea, Jaime Zavala C., Fernando Elías M., Víctor Ferro D., etc.).

Dicha Comisión, en la forma real como ha sido integrada por esta Ley del Congreso, ha recibido el encargo formal de elaborar dos Anteproyectos de Ley: uno de Ley General del Trabajo y otro de Ley de Procedimiento Laboral (Ver Anexo Nro. 2).

Es necesario explicar que, dado que al no tratarse de una comisión integrada por representantes formales del Poder Legislativo, una vez aprobados en la Comisión los dos anteproyectos de ley mencionados, éstos proyectos necesariamente deberán ser objeto de un nuevo debate interno y subsecuente aprobación por los miembros de la Comisión de Trabajo del Congreso. Y es sólo una vez que esté culminado este trámite, que tales anteproyectos de ley quedarían habilitados para su debate por el pleno de miembros del Congreso, para su aprobación en la forma de una ley. Ley que, si no merece observaciones de parte del Poder Ejecutivo, debería ser promulgada por el Presidente de la República, según lo que dispuesto en el Título Cuarto de la Constitución recientemente sancionada en el Perú.

El plazo perentorio y limitado concedido por la Ley 26279 a la indicada Comisión para elaborar ambos anteproyectos de ley fué de escasos 90 días, contados a partir del 06 de Enero de 1994 (fecha de publicación de la norma). De este modo dicho plazo está destinado a vencer indefectiblemente el próximo día 07 de Abril de 1994.

La Comisión creada por la Ley 26279 fué instalada recién el día 04 de Febrero de 1994, y está presidida por el Dr. Ricardo Marcenaro F., miembro de la bancada parlamentaria del gobierno y designado por la mayoría oficialista Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso (Ver

Dicha ley, que curiosamente no cuenta con una motivación ("Considerando" en nuestro argot legislativo) como suele ocurrir en el resto de leyes dictadas por el Congreso, dispone la constitución de una **Comisión** integrada por 3 (tres) representantes en representación del Estado, uno (1) designado por las centrales sindicales y otro (1) por la Confederación de Empresarios Privados del Perú (CONFIEP). No es verdad entonces, como sugieren los consultores Daniela y Bliss que representan al Gobierno del Perú en su comunicación del día 10.03.94 (pg.5), que la Comisión creada por la Ley 26279 "está compuesta por **profesionales especializados y representantes sindicales**". Algo que suena casi ideal: una comisión de "técnicos" y representantes de los trabajadores. Y que, sin embargo, no es exactamente cierto. Es más el propio Presidente de la Comisión ha constituido una Comisión Técnica adscrita a la Presidencia conformada por la relación de asesores legales de empresas que, precisamente, constituyen los autores de la legislación cuestionada por la OIT (Drs. Alfonso de Los Heros Pérez Aibela, Mario Pasco C., Pedro Morales Corrales, Joaquín Leguía G., Julio C. Bahrenechea, Jaime Zavala C., Fernando Elías M., Víctor Ferro D., etc.).

Dicha Comisión, en la forma real como ha sido integrada por esta Ley por el Congreso, ha recibido el encargo de elaborar dos Anteproyectos de Ley uno de Ley General del Trabajo y otro de Ley de Procedimiento Laboral (Ver Anexo Nro. 2).

Es necesario explicar que, dado que al no tratarse de una comisión integrada por representantes formales del Poder Legislativo, una vez aprobados en la Comisión los dos anteproyectos de ley mencionados, éstos proyectos necesariamente deberán ser objeto de un nuevo debate interno y subsecuente aprobación por los miembros de la Comisión de Trabajo del Congreso. Y es sólo una vez que esté culminado este trámite, que tales anteproyectos de ley quedarían habilitados para su debate por el pleno de miembros del Congreso para su aprobación en la forma de una ley. Ley que, si no merece observaciones de parte del Poder Ejecutivo, debería ser promulgada por el Presidente de la República según lo que dispuesto en el Título Cuarto de la Constitución recientemente sancionada en el Perú.

El plazo perentorio y limitado concedido por la Ley 26279 a la indicada Comisión para elaborar ambos anteproyectos de ley fué de escasos 90 días, contados a partir del 06 de Enero de 1994 (fecha de publicación de la norma). De este modo dicho plazo está destinado a vencer indefectiblemente el próximo día 07 de Abril de 1994.

La Comisión creada por la Ley 26279 fué instalada recién el día 04 de Febrero de 1994, y está presidida por el Dr. Ricardo Marcenaro F., miembro de la bancada parlamentaria del gobierno y designado por la mayoría oficialista Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso (Ver

Anexo Nro. 3).

A la fecha la Comisión no ha avanzado sino en aprobar su **Reglamento de Funcionamiento** / un esquema básico (o **index**) de los temas que deberían ser incluidos en el anteproyecto de Ley General del Trabajo (**index** aportado, por cierto, por la Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú).

Aunque en ningún momento se ha discutido proyecto alguno en el seno de la Comisión, ni se han asignado responsabilidades específicas a sus miembros para el tratamiento de alguno de los temas contemplados en el **index** aprobado, la Presidencia de la Comisión ha convocado a una nueva reunión de la misma **para el día 07 de Abril**, es decir justamente la fecha en la que vence el plazo perentorio concedido por la Ley 26279 para que culminaran los trabajos de la Comisión y se aprobaran o desaprobaran los dos anteproyectos de ley que habían sido materia del encargo.

La Presidencia, encargada de elaborar el Reglamento Interno de la Comisión (recién presentado y aprobado en la sesión del día 24 de marzo pasado) se encargó de incluir en el mismo, y enfatizar muy nitidamente (Ver Anexo Nro. 4), que sirva a reportar los ajustados de los plazos "todos los proyectos serían considerados" y remitidos por el al pleno del Congreso para su tratamiento posterior. Pleno del Congreso en el que, por cierto, las Centrales Sindicales no cuentan con ningún tipo de representación directa.

Dado que el Congreso Peruano se encuentra actualmente en **receso legislativo ordinario**, existe material imposibilidad de que se dicte, de acuerdo a nuestro ordenamiento constitucional, una Nueva Ley que modifique el limitado plazo de 90 días conferido a la Comisión para tratar los dos anteproyectos de ley cuya elaboración les fué encomendada por la Ley Nro. 26279.

Es por ello que, y aunque quisiéramos sinceramente evitar una presunción que pudiera parecer infundada o apresurada, todo sugiere que lo que ha ocurrido en realidad es que el Gobierno del Perú, en base a su particular evaluación acerca del cauce de este procedimiento ante el Sub-Comité del GSP, y gracias a las facilidades que le da su mayoritaria representación parlamentaria, ha dispuesto la creación de la Comisión tantas veces referida como un claro intento de confundir a la opinión pública (y a la USTR en particular), sugiriendo o forzando la equívoca impresión de que lo que el Gobierno del Perú ha buscado, o busca, es una corrección del modelo laboral con la participación (aunque fuera minoritaria) de las organizaciones que representan a los trabajadores.

Resulta también casi obvio, que de lo que se ha tratado al imponer a dicha Comisión plazos tan perentorios y

restringidos para elaborar dos anteproyectos de ley de ten crucial importancia para la actividad económica y laboral del país, es de que el Congreso -donde como hemos dicho el Gobierno cuenta con una mayoría parlamentaria holgada y todos sus proyectos se aprueban en la mayor discusión- ratifique los anteproyectos de Ley General del Trabajo y Ley Procesal del Trabajo que le serán presentados por la mayoría de miembros de la Comisión creada por la Ley 26279: tres representantes por el Estado y uno por la confederación empresarial.

Sinceramente esperamos estar equivocados. Confiamos en la cordura del Gobierno y su alto sentido de responsabilidad para con el país, de modo que -como lo ha exigido la Organización Internacional del Trabajo- los aspectos más restrictivos de su legislación laboral sean rectificadas con la participación de los interlocutores sociales, y especialmente los trabajadores.

4. ¿LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA OIT HAN SIDO ACOGIDAS POR EL GOBIERNO DEL PERU?

Creemos que, en este aspecto, los funcionarios del Gobierno del Perú Daniels y Ulises han intentado nuevamente confundir al Sub-Comité del CLS/OIT induciendo a un evidente equívoco. Así, estos persiguen relativizar el carácter y contenido de las recomendaciones formuladas por la OIT al Gobierno del Perú. Y se ha buscado relativizar su impacto en base a lo que ellos interpretan como su "provisionalidad".

Judicamos como se hace en la p.5 en forma de su alegato del 19.03.84, que el "Reporte 291" (sic) del Comité de Libertad Sindical, emitido el Noviembre de 1983, consista sólo en una "conclusión provisional" y señalar que "estas conclusiones provisionales no implican una opinión final" (sic) es evidente falso. Para ello sabemos, el caso, está siendo visto, en por el Comité de Experiencia de la OIT y el Gobierno peruano continúa cooperando y proporcionando a la OIT el material necesario".

Esta interpretación persigue confundir. Basta con leer el informe Nro. 291, (no "reporte"), del Comité de Libertad Sindical de la OIT (CLS/OIT) para advertirlo. El párrafo 474 del mismo, incluido en el marco de las apreciaciones respecto a los casos de violación a las libertades sindicales en el Perú (Casos Nros. 1648 y 1850), expresamente señala: "En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:..."

Las conclusiones provisionales a que se refiere el CLS/OIT están consignadas en los párrafos 449 al 473 del mismo 219 Informe, y las Recomendaciones que las suceden tienen carácter definitivo en cuanto al Comité de

Libertad Sindical. Estas Recomendaciones, que constituyen una formal interpelación al Gobierno del Perú han sido también definitivamente aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT en su 258 Reunión.

El Gobierno del Perú señala en su alegato del 10.03.94 (pto. 4) que "el caso esta siendo visto aún por el Comité de Expertos de la OIT y el Gobierno peruano continuará cooperando y proporcionando a la OIT el material necesario". No obstante lo anterior, según declaraciones del asesor principal en Normas Internacionales de Trabajo de la OIT - Regional de América con sede en Lima (Ver Anexo Nro. 5) "La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacinal del Trabajo (OIT) dará a conocer a fines de este mes (Marzo) los resultados de un exhaustivo análisis de la legislación peruana en materia de libertad sindical (D.L. 25593), luego de rigurosas evaluaciones jurídicas efectuadas a la luz de los Convenios 87 y 98 de la citada organización". El indicado funcionario indicó, además, que este es un nuevo pronunciamiento, distinto al realizado por el Comité de Libertad Sindical, que con la aprobación del Consejo de Administración ha realizado las observaciones o recomendaciones para que sean acogidas por el gobierno peruano. La nota periodística de la que hemos extraído estas declaraciones y que adjuntamos al presente documento agrega: "Trascendió que las conclusiones -que ya fueron adoptadas pero que no han sido dadas a conocer- serían más severas en cuestionar la legislación sindical peruana a la luz de los mencionados convenios referidos a la libertad sindical".

Y, aunque el Informe de la Comisión de Expertos que debe hacerse público en estos mismos días, cuyo ámbito de acción es distinto al del Comité de Libertad Sindical en el seno de la OIT, será sometido a la Asamblea General de esta organización en Junio de este año, ello sólo indica que la política laboral del Gobierno del Perú es observada y sujeta a pedidos de revisión desde diferentes órganos de la OIT. Por ello, la Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú, invoca al Sub-Comité del GSP/USTR a tomar en consideración, también, el Informe de la Comisión de Expertos de la OIT y las Conclusiones de su próxima Asamblea General a realizarse en la ciudad de Ginebra, Suiza, en Junio próximo. Consecuentemente, nos parece prudente que cualquier pronunciamiento en relación al Caso Nro. 018/CP-93, pudiera reservarse hasta el momento en que tales acuerdos de la OIT se hagan de conocimiento público.

5. ¿EL MINISTERIO DE TRABAJO HA SOLICITADO AL CONGRESO SE INCORPOREN EN LAS LEYES LABORALES CUATRO (4) DE LAS DIECISEIS (16) RECOMENDACIONES FORMULADAS POR LA OIT AL GOBIERNO DEL PERU?

En primer lugar, es necesario señalar que la representación de las Centrales Sindicales del Perú, que han venido participando de la Comisión creada para

formular el anteproyecto de una nueva Ley General del Trabajo por la Ley 26279, desconoce la existencia de dichas proposiciones presentadas por el Ministerio de Trabajo a la Presidencia de la Comisión de Trabajo del Congreso. En caso de que hubiera existido realmente este pedido, los primeros en conocer tal propósito hubieran sido los representantes de los trabajadores presentes en la Comisión aludida, y como decimos ello no ha ocurrido. Por consiguiente, es lícito sostener que esta afirmación no es valedera y ha sido por completo ajena a la agenda de trabajo de la indicada Comisión.

Según el último documento presentado por el Gobierno del Perú a la USTR de fecha 10.03.94, estas cuatro modificaciones estarán referidas a los siguientes tópicos:

- 5.a) Reducción de los requerimientos mínimos de membresía para sindicatos de industria o rama.
  - 5.b) Eliminación del requerimiento de informes a las organizaciones sindicales por parte de las autoridades públicas.
  - 5.c) Eliminación del requisito de contar con un año de servicios para poder acceder al cargo de miembro de la Junta Directiva de un sindicato.
  - 5.d) Eliminación del mandato de renegociar convenios colectivos, según lo establecido por la Cuarta Disposición Transitoria del D.L. 25593.
- 5.a) En cuanto a la reducción del número de trabajadores necesarios para constituir un sindicato de industria o rama, fuera éste de 100, 50 o cualquier otro número, la Coordinadora de Centrales Sindicales estima que lo democrático en este caso y lo más ajustado a las recomendaciones de la OIT sería que el Gobierno promueva la definición de este requisito en acuerdo con las organizaciones de trabajadores y empleadores, no procediendo -como hasta ahora- en forma unilateral e inconsulta.

De cualquier forma, si de lo que se trata es de fortalecer el derecho de los trabajadores a organizarse libremente, y considerando el hecho de que buena parte de la estructura productiva del Perú está compuesta por unidades empresariales que emplean menos de veinte trabajadores, es claro que resulta prudente fijar cantidades que permitan el acceso de tales trabajadores a una organización, máxime cuando -como se indica con precisión en el estudio de "De los Heros-Kritz" citado por nosotros en nuestro alegato de fecha 11.03.94 (Ver al respecto la Parte I del mismo)- el Gobierno del Perú ha basado su estrategia laboral en una política conciente de precarización de los contratos de trabajo (contratos temporales y "empleo negro" o no registrado).

5.b) En cuanto a la remoción de la obligación hoy impuesta para las organizaciones sindicales rindan los informes que les requieran las autoridades públicas (no solo del sector Trabajo), establecido por el art. 11 inciso f) del D.L. 25593 vigente, debemos hacer notar que el Gobierno del Perú dice literalmente que tal obligación solo será relevada en el caso de las "informaciones irrelevantes e innecesarias". De modo que las que -a su juicio- constituyan información relevante o necesaria si serán exigible a las organizaciones sindicales.

¿Con qué criterios serán definido esto? ¿cuándo una información será considerada relevante o necesaria, y por quién?

5.c) La Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú considera saludable que el Gobierno del Perú anuncie, aunque no concrete, la posibilidad de eliminar el requisito de que los trabajadores que cuenten con menos de un año de servicios para sus empleadores puedan postular a cargos de representación en las Juntas Directivas de los sindicatos, tal como hoy lo prohíbe expresamente el Art. 24 literal c) del D.L. 25593. Advierte, no obstante, que el Gobierno del Perú no considera necesario modificar -contra la opinión expresa de la OIT (Ver 291 Informe del CLS/OIT párrafo 474, recomendación número vii)- la legislación vigente para permitir a los trabajadores "ejercer sin trabas el derecho de sindicación y de libre elección de sus dirigentes".

Es el caso, por ejemplo, de la elección por los trabajadores de representantes suyos en las Juntas Directivas de su organización sindical, de activistas o dirigentes sindicales que hubieran cesado en sus empleos pero que mantienen vínculo directo con su organización sindical. En este caso, y si los trabajadores así lo acordaran, tales funcionarios sindicales deberían poder ejercer funciones de representación, salvo que los estatutos sociales de la organización dispusieran lo contrario.

5.d) No es cierta la afirmación sostenida por el Gobierno del Perú en su alegado bajo comentario, acerca de que la Cuarta Disposición Transitoria y Final del D.L. 25593 ha expirado y por consiguiente ya no se encuentra vigente.

El Gobierno del Perú no ha sustentado dicha afirmación ante la OIT con ningún instrumento jurídico que expresamente contenga la derogatoria de dicha disposición. Por el contrario, todos aquellos sindicatos que -por alguna razón- aún no hubieran iniciado la renegociación de todas sus condiciones convencionales de trabajo, como lo ordena la indicada Cuarta Disposición Transitoria del D.L. 25593, siguen sujetos a tal mandato imperativo de dicha ley.

De la misma forma, y de manera concurrente, es necesario



sus opiniones y posiciones políticas, no podemos sino señalar, como la OIT (numeral iv del párrafo 474 del 291 Informe de su Comité de Libertad Sindical), que el Art. 11 inciso a) del D.L. 25593 "impide a las organizaciones sindicales dedicarse a cuestiones de política partidaria" y que esta prohibición "debe ser claramente limitada a las cuestiones puramente políticas, que no entran en el campo de aplicación de los principios de la libertad sindical".

No obstante lo anteriormente dicho, las prácticas que viene adoptando el Gobierno del Perú y las declaraciones de sus voceros más reconocidos, en materia de respeto a las libertades civiles y de opinión, distan mucho de lo que el Gobierno afirma en su alegato. Es necesario hacer hincapié en el hecho de que las intervenciones públicas más duras, en el sentido de restringir la libertad de expresión y de opinión de las organizaciones sindicales, ha provenido de funcionarios y personas allegadas al Gobierno peruano que se encuentran vinculadas de una manera u otra con los trabajos comprometidos en la Comisión creada por la Ley 26279, paradójicamente publicitada por el Gobierno como un ejemplo de su voluntad de diálogo y disposición a acoger las opiniones divergentes de las organizaciones sindicales en nuestro país.

Por el contrario, son las declaraciones de estos personajes, todos ellos muy próximos al entorno político del Presidente Fujimori, las que han ido creando un clima contrario a cualquier posibilidad de analizar y revisar aquellos aspectos de su legislación laboral que preocupan como en otros aspectos igualmente críticos de violación de los derechos humanos- a importantes sectores de la comunidad internacional. Es necesario dejar muy claramente sentado que estas declaraciones han acompañado una campaña sistemática de amedrantamiento contra las instituciones y amenazas contra la vida e integridad de las personas comprometidas en la defensa de la institucionalidad democrática del país, incluyendo el ámbito de sus relaciones de trabajo.

Sin mayores comentarios, porque por su sólo contenido ellas mismas se explican nos permitimos respetuosamente agregar, como Anexo Nro. 7 adjunto a este documento, copia de la versión periodística acerca de las declaraciones públicas de las siguientes personalidades que representan o se encuentran en el entorno íntimo del actual Gobierno del Perú:

- Dra. Martha Chavez, Congresista de la mayoría parlamentaria del partido de Gobierno y Presidente de la importante Comisión de

sus opiniones y posiciones políticas, no podemos sino señalar, como la OIT (numeral iv del párrafo 474 del 291 Informe de su Comité de Libertad Sindical), que el Art. 11 inciso a) del D.L. 25593 "impide a las organizaciones sindicales dedicarse a cuestiones de política partidaria" y que esta prohibición "debe ser claramente limitada a las cuestiones puramente políticas, que no entran en el campo de aplicación de los principios de la libertad sindical".

No obstante lo anteriormente dicho, las prácticas que viene adoptando el Gobierno del Perú y las declaraciones de sus voceros más reconocidos, en materia de respeto a las libertades civiles y de opinión, distan mucho de lo que el Gobierno afirma en su alegato. Es necesario hacer hincapié en el hecho de que las intervenciones públicas más duras, en el sentido de restringir la libertad de expresión y de opinión de las organizaciones sindicales, ha provenido de funcionarios y personas allegadas al Gobierno peruano que se encuentran vinculadas de una manera u otra con los trabajos comprometidos en la Comisión creada por la Ley 26279, paradójicamente publicitada por el Gobierno como un ejemplo de su voluntad de diálogo y disposición a acoger las opiniones divergentes de las organizaciones sindicales en nuestro país.

Por el contrario, son las declaraciones de estos personajes, todos ellos muy próximos al entorno político del Presidente Fujimori, las que han ido creando un clima contrario a cualquier posibilidad de analizar y revisar aquellos aspectos de su legislación laboral que preocupan (como en otros aspectos igualmente críticos de violación de los derechos humanos) a importantes sectores de la comunidad internacional. Es necesario dejar muy claramente sentado que estas declaraciones han acompañado una campaña sistemática de amedrentamiento contra las instituciones y amenazas contra la vida e integridad de las personas comprometidas en la defensa de la institucionalidad democrática del país, incluyendo el ámbito de sus relaciones de trabajo.

Sin mayores comentarios, porque por su sólo contenido ellas mismas se explican nos permitimos respetuosamente agregar, como Anexo Nro. 7 adjunto a este documento, copia de la versión periodística acerca de las declaraciones públicas de las siguientes personalidades que representan o se encuentran en el entorno íntimo del actual Gobierno del Perú:

- Dra. Martha Chavez, Congresista de la mayoría parlamentaria del partido de Gobierno y Presidente de la importante Comisión de

anotar que el Gobierno no ha derogado ninguna de las disposiciones legales por él promulgadas por cuyo mérito se desconoció no solo muchos de los derechos que los trabajadores habían adquirido y pactado libremente con sus empleadores, sino se les prohibió la posibilidad de negociar con éstos determinadas materias encaminadas a proteger y mejorar sus condiciones de empleo. Al respecto nos remitimos en forma expresa a nuestro alegato documental ya formulado ante el Sub-Comité del GSP/USTR (Parte III) con fecha 11.03.94.

6. ¿ ES VERDAD, COMO SOSTIENE EL GOBIERNO DEL PERU, QUE LAS DEMAS RECOMENDACIONES (12) DE LA OIT NO REQUIEREN DE MODIFICACIONES ESENCIALES?

6.1 Cancelación del registro por las autoridades administrativas y posibilidad de impugnación judicial de este acto.

Respecto a este aspecto no podemos sino remitimos expresamente a lo ya consignado en nuestro alegato presentado a la USTR el 11.03.94 (Parte III, páginas 10 a la 12 y 14 a la 16 del texto en su versión en inglés).

Resumiendo nuestra posición, las Centrales Sindicales del Perú cuestionamos el amplio poder discrecional que el Gobierno del Perú se ha reservado mediante el D.L. 25593 para denegar o cancelar el registro de los sindicatos, limitar sus fines y formas organizativas. De la misma forma, creemos necesario enfatizar en lo oneroso que resulta, desde un punto de vista práctico y económico, acudir a la vía judicial para impugnar las actuaciones del Gobierno. No sólo por su costo (ver comunicado de los Decanos de los Colegios de Abogados del Perú en el Anexo Nro. 6), sino por su total falta de independencia, pues como ya hemos señalado los jueces de 1ra. y 2da. instancia casi en su totalidad han sido designados directamente por el propio Gobierno peruano y an en calidad de "magistrados provisionales".

Una cancelación de registro anterior a la culminación de un tramite judicial de disolución de un sindicato, equivale a una disolución administrativa, lo que resulta por demás inadmisibles y totalmente contrario a los principios básicos de la libertad sindical.

6.2 Los sindicatos pueden tener posiciones y opiniones políticas.

En lo que respecta a las argumentaciones del Gobierno del Perú, respecto a la libertad de que los trabajadores y los sindicatos gozan para expresar

Fiscalización del Congreso;

- Dr. Ricardo Marcenaro F., Congresista de la mayoría parlamentaria del partido de Gobierno, Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso y Presidente también de la comisión creada por el Gobierno mediante la ley 26279 para elaborar los anteproyectos de Ley General del Trabajo y Ley Procesal de Trabajo;
- Inq. Absalón Vasquez Villanueva, Ministro de Agricultura del Gobierno del Presidente Alberto Fujimori;
- Dr. Mario Pasco Cosmópolis, abogado y asesor gubernamental y miembro titular de la Comisión Asesora de la Presidencia de la Comisión creada por la ley Nro. 26279;
- Dr. Luis Delgado Aparicio, abogado de empresas y asesor personal del Presidente de la Comisión creada por la Ley 26279.

6.3 ¿ES VERDAD QUE LUEGO DE TRES MESES UN TRABAJADOR NUEVO PUEDE CONVERTIRSE EN MIEMBRO DE UN SINDICATO?

El Gobierno del Perú ha señalado contradictoriamente en su alegato del día 10.03.94, por un lado, que el literal c) del Art. 12 del D.L. 25593 prohíbe la afiliación sindical para aquellos trabajadores que se encuentran en periodo de prueba; y a la vez, sostiene que "este requisito no inhibe la membresía sindical ya que el periodo de prueba dura tres meses".

Sobre el particular es necesario señalar que, de conformidad con el Art. 43 del Decreto Legislativo Nro. 728 del 12 de Noviembre de 1991 dispone que "El periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a estabilidad. Las partes pueden pactar un término mayor en caso de que las labores a desarrollarse requieran de un periodo de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis (6) meses en el caso de trabajadores calificados y de un (1) año tratándose de personal de dirección o que desempeñe cargos de confianza" (Ver Anexo Nro. 8 que incluye la reproducción de la parte pertinente del Decreto Legislativo Nro 728).

En tal sentido, la OIT ha señalado en el párrafo 474, numeral v del 291 Informe del CLS, que la legislación claramente debe permitir "...a los trabajadores en periodo de prueba constituir, si así lo desearan, las organizaciones que estimen

convenientes y afiliarse a ellas".

Es posible colegir de lo anteriormente dicho que lo afirmado por el Gobierno peruano sobre este punto no es cierto. Los trabajadores en periodo de prueba, cualquiera que fuera la duración de éste (tres, seis o doce meses), no dejan de ser trabajadores en ningún momento, no obstante lo cual la legislación les prohíbe organizarse y afiliarse en un sindicato.

Es posible afirmar lo mismo en relación al personal de dirección y de confianza, igualmente prohibidos como regla de sindicalizarse, salvo que -por excepción- los estatutos sindicales prevean otra cosa (Art.12 literal b) del D.L. 25593).

#### **6.4 ¿LOS TRABAJADORES PERUANOS PUEDEN FORMAR PARTE DE MAS DE UNA ORGANIZACION SINDICAL?**

Afirma el Gobierno peruano que, en efecto, los trabajadores de nuestro país pueden afiliarse directamente a más de un sindicato, y pone como ejemplo, en primer lugar, a quienes -ya afiliados a un sindicato a nivel de empresa- pueden afiliarse simultáneamente a otro sindicato a nivel de industria. Esto no es cierto ya que las afiliaciones en este caso solo son admitidas si se dan excluyentemente. Lo que ocurre frecuentemente es que los sindicatos de empresa (organizaciones sindicales de primer grado) están a la vez afiliados -como organización- a organizaciones sindicales de segundo grado (federaciones). En este caso la afiliación es institucional (un sindicato afiliado a una federación) y no individual. Cuando un trabajador se afilia a un sindicato, la legislación restringe su derecho a afiliarse directamente a otros sindicatos, sean éstos de empresa, de actividad, de oficios o de gremios, tal como lo prevé el Art. 5 del D.L. 25593.

El segundo ejemplo consignado por el Gobierno peruano es más curioso, y refiere a la posibilidad de que un trabajador labore seis (6) horas en una empresa (una factoría por ejemplo), y otras seis (6) horas en otra empresa. Para empesar, la jornada legal ordinaria es de ocho (8) horas y no de seis (6) diarias. Desde esa perspectiva, un trabajador para pertenecer a dos sindicatos, correspondientes a dos empresas distintas, según el Gobierno, debería trabajar entre doce (12) y dieciseis (16) horas diarias. Pero a la vez, este argumento contradice el texto expreso del literal d) del Art.12 del mismo D.L. 25593, que señala que para ser miembro de un sindicato es condición ineludible no pertenecer a otro.

#### **6.5 ¿PUEDEN LOS TRABAJADORES PERUANOS Y SUS EMPLEADORES NEGOCIAR SUS CONVENIOS COLECTIVOS SIN NINGUN**

6.6 ¿ES VERDAD QUE EL ARBITRAJE ES IMPERATIVO SOLO EN EL CASO DE HUELGAS EN SERVICIOS PUBLICOS ESENCIALES Y NO LIMITA EL EJERCICIO DE ESTE DERECHO?

A este respecto y sin necesidad de reiterar los argumentos que ya alcanzamos a este Sub-Comité el 11.03.94, nos vemos sin embargo obligados a recordar que la OIT ha señalado con rotundidad en el 291 Informe de su Comité de Libertad Sindical (numeral xii del parágrafo 474) que "el Comité considera que el inciso j) del Art. 83 (del D.L. 25593) debería suprimirse de dicho artículo, pues a criterio del Comité, por su vaguedad, podría ser interpretado de tal manera que limite ampliamente el derecho de huelga".

El Art. 75 del D.L. 25593 señala a la letra que "el ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida", de modo que tanto los trabajadores que laboran en los servicios considerados por la ley como servicio público esencial cuanto los que no laboran en estas actividades solo pueden ejercer su derecho de huelga si tales negociaciones hubieran fracasado. Por otro lado, el Art. 67 del mismo D.L. 25593 establece que "en el caso de servicios públicos esenciales, de no haber acuerdo en negociación directa, o en conciliación, la controversia será sometida a arbitraje obligatorio a cargo de un tribunal tripartito integrado por un árbitro designado por cada parte y un Presidente designado por la Autoridad (administrativa) de Trabajo". Y el literal d) del Art. 73 de este mismo decreto ley establece: "Para la declaración de huelga se requiere: que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje".

La aplicación articulada de estos tres artículos del D.L. 25593 bloquea por completo la posibilidad de dichos trabajadores para ejercitar con libertad su derecho de huelga: No pueden declararse en huelga si están negociando con su empleador, tampoco si la negociación ya terminó porque en este caso se impone un Tribunal Arbitral Obligatorio, y porque constituido un Tribunal con estas características, la ley no admite la posibilidad de que se plantee un preaviso de huelga. ¿Cuándo entonces podrán los sindicatos de las empresas de servicios esenciales declararse en huelga según esta norma?

6.7 ¿LAS PARALIZACIONES IRREGULARES DE LABORES NO CONSTITUYEN HUELGAS?

## OBSTACULO?

Más allá de las formalidades del proceso negociador en las que el Gobierno del Perú persigue concentrar la atención de la USTR con su argumentación, lo que queda en evidencia es el esfuerzo del Gobierno por obviar lo que ha sido una trayectoria sistemática de violación de la autonomía convencional de los interlocutores sociales en la negociación.

En nuestro alegato presentado ante este Sub-Comité con fecha 11 de Marzo pasado (Parte III) hemos citado, solo como ejemplo, los Decretos Leyes 25541 del 05.06.92, 25876 del 25.11.92, 25872 del 27.11.92 y el 25921 del 03.12.92; igualmente el Decreto Legislativo Nro. 757 en su Segunda Disposición Transitoria de fecha 13.12.91, el Decreto Supremo Nro. 040-92-TR del 03.04.92., para no mencionar nuevamente la Cuarta Disposición Final del D.L. 25543.

Decretos todos por los que unilateralmente el Gobierno ha interferido en la validez de las contrataciones libremente pactadas entre trabajadores y empleadores, de modo que no es cierto lo afirmado por el Gobierno respecto de la existencia de una estabilidad jurídica en materia de contratos de trabajo que el mismo ha sido el primero en negar. Consecuentemente, tampoco es cierto que no existan restricciones para el ejercicio de la libre contratación colectiva.

El D.L. 25921 concede a los empleadores la facultad de proponer la revisión (y obtener la aprobación que es automática) de los convenios colectivos antes de vencido su plazo de vigencia. Facultad unilateral que no tiene correspondencia en la contraparte laboral, impedida por ley de solicitar la revisión de los mismos pactos antes de finalizar su vigencia. En este terreno pues, no existe estabilidad, ni equilibrio, ni equidad en los derechos y prerrogativas asignadas a cada parte por esta legislación laboral.

Así como no existe estabilidad jurídica en este campo, es necesario advertir que esta misma inestabilidad puede extenderse a otros campos de la contratación civil o mercantil. La existencia de garantías contra este tipo de intervenciones constituye no solo un principio elemental de cualquier economía sana y de un sistema de mercados abiertos basado en inversiones seguras, sino de un régimen democrático que se inspire en la práctica del respeto a las libertades de sus ciudadanos (incluida la de contratar en cualquier campo).

Para responder a esta línea de argumentación del Gobierno no hace falta sino remitirse a la opinión autorizada de la OIT, que en el párrafo 474 numeral xiv del 291 Informe de su CLS, señaló: "respecto a los alegatos relativos al desconocimiento del presente decreto ley de las modalidades tales como la paralización intempestiva, el trabajo a desgaño, a reglamento, etc., (Arts. 81 y 84 del D.L. 25593), el Comité considera que tales limitaciones solo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica".

Bajo la óptica del Gobierno, las huelgas protagonizadas en su momento por los obreros del sindicato polaco "SOLIDARIDAD", la CUT de Chile durante la dictadura del General Pinochet, las mas recientes de los trabajadores y estudiantes chinos en la Plaza de Central de Pekin deberían ser descartadas por no constituir formas regulares de huelga, lo cual es un absurdo.

### III. CONCLUSIONES

Dadas las evidencias y argumentos presentados a este Sub-Comité, tanto en el presente documento cuanto en nuestra documentación alcanzada a Uds. con fechas 08.12.93 y 11.03.94, existen fundamentos jurídicos que evidencian que la legislación laboral peruana en materia sindical que es cuestionada en este procedimiento, se encuentra absolutamente reñida con las prácticas, costumbres y leyes internacionalmente aceptadas en materia de libertad de organización sindical, negociación colectiva y huelga.

Es más, el Gobierno del Perú no sólo no demuestra un verdadero interés en rectificar su controvertida política social en materia de trabajo y sindicalización, sino que insiste en adoptar nuevas regulaciones que constriñen los derechos de organización de otros sectores de trabajadores del país. Es el caso, por ejemplo, de la reciente reglamentación (Resolución 140 del 26 de Marzo de 1994), cuyo propósito es fijar patrones compulsivos, corporativamente fijados desde el Ministerio de agricultura, para las organizaciones de los trabajadores del campo. En ese sentido, el Gobierno peruano ha establecido que las organizaciones que no se avengan a lo establecido en esta norma no contarán con la aprobación oficial para ser consideradas como "interlocutoras ante los organismos públicos y privados". El propósito de esta norma es obligar a las organizaciones agrarias a asumir funciones preestablecidas desde el Ministerio de Agricultura (forma organizativa, fines, impedimentos, etc.), desnaturalizando de esta manera su derecho a la libre organización.



Por consiguiente, la Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú estima necesario invocar a este Sub-Comité que requiera al Gobierno peruano a efectos de que esta legislación sea sustancial y efectivamente modificada en el más breve plazo posible. Que las modificaciones requeridas al Gobierno en su política laboral, como hemos visto fundada hasta ahora en el desarrollo de la competitividad de nuestras exportaciones en base al dumping social y no en los incrementos de la productividad, debe llevarse a cabo con la activa participación de las organizaciones sindicales y empresariales del país. Y que tales modificaciones sean hechas, de buena fe y sin ánimo de sorprender a la USTR, sobre la base del objetivo común de no comprometer el acceso de nuestras exportaciones al mercado norteamericano, hoy facilitadas con los privilegios del Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias.

*ACTIVIDADES DE LA DELEGACION INTERNACIONAL QUE*

*ASISTE AL XXXIX CONSEJO NACIONAL*

*DE LA C.R.O.C.*

*P R O G R A M A*

---

---

VIERNES 15.

07:00 HRS.

DESAYUNO HOTEL

07:30

CITA EDIFICIO C.R.O.C. NACIONAL (HAMBURGO 250)  
PARA SALIR A TOLUCA A LA REUNION DE LA FEDERACION  
NACIONAL DE TRABAJADORES NO ASALARIADOS. ✓

13:00

✓ LOS PINOS (CASA DE GOBIERNO)  
INAGURACION DEL XXXIX CONSEJO NACIONAL DE LA C.R.O.C.  
POR EL LIC. CARLOS SALINAS DE GORTARI.  
PRESIDENTE DE MEXICO.

14:30 HRS.

COMIDA  
TARDE LIBRE

20:00 HRS.

CENA

SABADO 16

07:00 HRS.

DESAYUNO HOTEL

07:30 HRS.

✓ SALIDA AL PALACIO DE LOS DEPORTES  
REINICIO DE LOS TRABAJOS DEL CONSEJO  
INTERVENCION DE LOS DELEGADOS INTERNACIONALES

14:00 HRS.

COMIDA

16:00 HRS.

✓ ASAMBLEA DE LA FEDERACION NACIONAL FEMENIL  
(HAMBURGO 250)

16:00 HRS.

ASAMBLEA DE LA FEDERACION NACIONAL JUVENIL

17:00 HRS.

✓ ASAMBLEA DE LA FEDERACION NACIONAL DEL TRANSPORTE  
(DONCELES 28)

18:00 HRS.

✓ ASAMBLEA DE LA FEDERACION NACIONAL DE PROFESIONISTAS  
Y TECNICOS DE LA C.R.O.C.  
(HAMBURGO 250)

19:00 HRS.

✓ ASAMBLEA DE LA FEDERACION NACIONAL DE COLONOS  
(DONCELES 28)

20:30 HRS.

CENA

DOMINGO 17

07:00 HRS.

DESAYUNO EN EL HOTEL

07:30 HRS.

SALIDA AL PALACIO DE LOS DEPORTES

CLAUSURA DEL CONSEJO

POR EL LIC. ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON

CANDIDATO DEL P.R.I. A LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

14:00 HRS.

COMIDA

TARDE LIBRE

LUNES 18

07:00 HRS.

DESAYUNO HOTEL

08:15 HRS.

✓ SALIDA A LA UNIVERSIDAD OBRERA

09:00 HRS.

REUNION FSM

13:00 HRS.

COMIDA UOM

14:00 HRS.

REINICIO DE LAS REUNIONES

18:00 HRS.

TERMINO DE LOS TRABAJOS

18:30 HRS.

✓ HOMENAJE AL C. VICENTE LOMBARDO TOLEDANO

20:30 HRS.

CENA

MARTES 19

07:30 HRS.	DESAYUNO HOTEL
08:15 HRS.	SALIDA
09:00 HRS.	REUNION FSM
13:00 HRS.	COMIDA UOO
14:00 HRS.	REINICIO
16:00 HRS.	✓ CLAUSURA DE LA REUNION
20:00 HRS.	CENA

RETORNO A LOS PAISES CORRESPONDIENTES.

Archivo JCB

INFORME QUE PRESENTA AL REPRESENTANTE DE  
LA OFICINA DE COMERCIO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS A LA COORDINADORA DE CENTRALES  
SINDICALES DEL PERU

Washington, Marzo 11 de 1994



## I. INTRODUCCION

El presente documento sintetiza las observaciones que la **Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú** formula a las restricciones impuestas por el Gobierno del Perú al pleno ejercicio de las libertades sindicales en nuestro país.

Las anotaciones que se incluyen en estas páginas, son presentadas en adición a las originalmente planteadas ante el Sub-Comité del Sistema Generalizado de Preferencias (SPG) de la Oficina de Comercio de los Estados Unidos de Norteamérica (USTR) por la confederación sindical norteamericana **AFL-CIO** el mes de junio de 1993, y las alegaciones remitidas a este Sub-Comité en nuestro nombre por el Centro de Asesoría Laboral del Perú (CEDAL) el 08 de Diciembre del mismo año.

Este documento está dividido en tres partes. La primera hace una presentación muy sucinta acerca de las características básicas de la política laboral implementada por la administración gubernamental del Presidente Fujimori a lo largo de los últimos cuatro años. La segunda parte desarrolla, también en forma sucinta, el repertorio de objeciones que recientemente han sido planteadas al gobierno del Perú por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Objeciones que responden a la subsistencia de una legislación que básicamente suprime la posibilidad de los trabajadores peruanos de ejercer su derecho a la libre organización y acción sindical en conformidad con los parámetros internacionalmente aceptados sobre la materia. Finalmente y en tercer lugar, nos referiremos de modo puntual a los comentarios efectuados por el gobierno del Perú respecto a las preocupaciones planteadas por la USTR en su Memorandum del 04 de Enero pasado.

### 1. LAS RELACIONES LABORALES EN EL NUEVO CONTEXTO SOCIO ECONOMICO PERUANO

Este es el mismo título empleado por una investigación reciente que fuera llevada a cabo por los Srs. A. de Los Heros Perez Albela y E. Kritz como parte del proyecto "Policy Analysis, Planning and Implementation (PAPI)", financiado por la Agencia Interamericana de Desarrollo (AID) como parte del apoyo brindado por los EE.UU. al sector privado de nuestro país, vía la **Confederación de Instituciones Privadas del Perú (CONFIEP)**.

Adjuntamos como anexo, una copia de un resumen ejecutivo de dicha investigación, así como de su Capítulo III, considerado el más relevante. Este capítulo fué elaborado

por el Sr. E. Kritz y da cuenta en alto grado de las características básicas de la política laboral seguida por el gobierno peruano durante los últimos cuatro años, además de sus efectos sobre la población trabajadora y sindicatos del Perú. Las anotaciones que se desprenden de la investigación son particularmente relevantes tratándose -como se trata- de un trabajo encargado teniendo como referencia y probable destinatario, tanto al gobierno cuanto al sector empresarial privado peruano.

Hay que hacer notar, por otro lado, que el Dr. Alfonso de los Heros fué designado oficialmente por el gobierno del Perú como su representante oficial ante el Sub-Comité del Sistema Generalizado de Preferencias de la USTR.

Como se destaca en el resumen ejecutivo referido, lo que más resalta del marco general empleado es la concepción que se utiliza acerca de lo que es un mercado de trabajo flexible: "aquel en el cual un exceso de oferta en el mercado de trabajo lleva a una reducción del costo de la mano de obra, lo que por su parte incentivará inversiones y condiciones tecnológicas que terminarán absorbiendo el exceso de la oferta". Y como allí mismo se indica, "la variable clave a través de la cual se desarrolla el ajuste es el costo de la mano de obra".

Lo que la investigación sugiere es que la reconversión de la estructura productiva peruana hacia un mercado abierto y competitivo, enlazado adecuadamente en la economía internacional, busca producirse reduciendo los salarios y **"la forma de reducir los salarios es despidiendo a trabajadores para contratar a otros a menor remuneración y/o contratarlos "en negro" para evadir las contribuciones sociales y beneficios legales"** (sic).

Nada de ésto puede hacerse con un movimiento laboral organizado y fuerte. La búsqueda de competitividad de la producción peruana vía el abaratamiento de la mano de obra (costo salario) pasa -en ese contexto- no sólo por una generalizada **precarización** de las condiciones generales de contratación laboral, sino por una directa restricción de las capacidades de organización y de acción sindical de los trabajadores peruanos.

Los investigadores sostienen explícitamente a este respecto **"que se está buscando (es) competitividad por el lado de (una) reducción de salarios antes que por un aumento de la**

productividad, lo que no es sostenible en el largo plazo y más bien produce un aumento de la segmentación y heterogeneidad tecnológica".

La investigación afirma haber encontrado evidencias suficientes como para señalar que "no parece sostenible el argumento...de que la estabilidad laboral es la causa de la rigidez en la asignación macroeconómica de los recursos". La estabilidad laboral, (ésto es la existencia de garantías legales contra los despidos arbitrarios), ha perdido relevancia en los últimos años debido a la visible reducción del sector formal de la economía, y a una clara disminución del número de trabajadores protegidos por la estabilidad en este sector (hoy sólo una cuarta parte).

El gobierno peruano ha modificado radicalmente las normas relativas a la protección contra los despidos individuales y/o colectivos de trabajadores, lo que ha facilitado la generalización de formas de contratación temporal.

Dicha investigación indica que, bajo el nuevo marco laboral introducido por el gobierno Fujimori, "la rotación del empleo es alta. Las salidas alcanzan al 31% de los trabajadores al año, proporción que es de 3.5% anual en el Japón. Incluso las grandes empresas, cambian al año al 12% de su personal.

Los contratos laborales atípicos (Temporales y sin estabilidad) abarcan las dos terceras partes de los trabajadores ingresantes. En la mitad de los casos se utilizan artilugios legales, a pesar de que se trata de tareas permanentes dentro de la empresa. Los trabajadores estables constituyen el 60% de quienes salen de las empresas, pero solo la tercera parte de los que ingresan. Por ello, en 1991 y 1992 toda la caída en el empleo es de puestos de trabajo estables".

La ampliación de las formas de contratación temporal, la flexibilización drástica de las normas y procedimientos de protección contra los despidos individuales y colectivos, así como la generalización de formas legales de deslaboralización de las relaciones entre los empleadores y sus trabajadores, ha tenido un claro impacto sobre la organización sindical.

La tasa de sindicalización en el Perú es hoy muy baja, alcanzado para el sector privado en Lima, la capital, donde se concentra cerca del 70% de la actividad económica del país, a un 8.5% de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada y un 16% de los asalariados. En vísperas del gobierno del Presidente Fujimori la organización sindical de los trabajadores era un 25% más relevante.

**Las medidas de flexibilización laboral adoptadas por la Administración Fujimori no son ajenas a este hecho.** Entre otros aspectos y siempre dentro de este marco, los siguientes factores han configurado de hecho las condiciones objetivas para un sustancial aminoramiento de la voluntad y capacidad de organización sindical de los trabajadores en nuestro país.

- a) una drástica represión del consumo social, vía la reducción de los salarios reales y del nivel de ocupación -inducidas desde el gobierno- provocando la más grave recesión económica de los últimos 50 años;
- b) la disminución radical de garantías para la conservación de los puestos de trabajo;
- c) la generalización tolerada del "empleo negro". Un 31% del empleo asalariado en el sector empresarial-formal en Lima no está legalmente registrado, 29% en las empresas de 50 a 99 trabajadores y un 25% en las de 100 a 500. (Ver Cap. III de la investigación citada, pg. 43, quinto párrafo);  
Y
- d) la amplitud de formas de intermediación para la contratación de trabajadores sin vínculo laboral.

Hemos señalado que la tercera parte del empleo en el sector empresarial-formal no está registrado. Y esto en parte se produce por el claro repliegue del Estado para ejercer sus facultades de control de la legalidad. Anotemos, solo como ejemplo, que la totalidad de inspectores con que cuenta el Ministerio de Trabajo en la ciudad de Lima, donde se concentra la parte más sustancial de trabajadores del país, no supera la treintena. No obstante, si de acuerdo a estos porcentajes la situación es de por sí grave en las empresas medias y grandes, (ver pg. 3 del Capítulo III de la investigación, párrafo cuarto), lo es aún más grave en las pequeñas que cuentan con menos de 20 trabajadores ocupados donde el porcentaje se eleva al 43% de trabajadores no registrados.

Como allí se señala (ver pg.43, sexto párrafo del mismo Cap. III), "Si bien el empleo clandestino no es una novedad, existe la seria presunción de que ha crecido mucho en los últimos tres años. En parte esto es una consecuencia de las inconsistencias entre la política de apertura y el marco jurídico regulatorio de las relaciones laborales: la ilegalidad aparece como un poderoso y eficiente mecanismo flexibilizador con secuelas negativas, tanto sociales como de fragmentación del mercado laboral; ello sin mencionar las distorsiones que crea en las condiciones de competencia en el mercado de bienes".

De acuerdo a la legislación laboral vigente en el Perú, los trabajadores de las empresas que cuentan con 20 o menos trabajadores no pueden formar un sindicato. Esos trabajadores están facultados para designar dos representantes ante su empleador, pero no un sindicato. En tales condiciones de precariedad, es obvio que la capacidad de negociación de los mismos será casi inexistente sino muy limitada. De este modo los dispositivos legales vigentes dificultan la capacidad de los trabajadores para organizarse y generar las condiciones organizativas que posibiliten una defensa o mejora de sus condiciones de empleo (por ejemplo que sus contratos sean registrados de acuerdo a ley). Y la inexistencia de estructuras sindicales al interior de esas empresas facilita las condiciones de precariedad o fraude en la contratación. El círculo vicioso se cierra completamente.

Agréguese a ello un marco legal para el ejercicio de los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

## **2. LOS DERECHOS DE SINDICACION, NEGOCIACION COLECTIVA Y HUELGA BAJA LA ADMINISTRACION FUJIMORI**

Desde los inicios del gobierno del Presidente Fujimori, en la segunda parte del año 1990, se da inicio a una reforma de legislación laboral que, lamentablemente, nunca fue objeto de consulta con las organizaciones de trabajadores. No obstante, es después del golpe de Estado del 05 de abril de 1992 y antes de que entre en funciones el nuevo Congreso Constituyente en enero de 1993, que se dictan las normas legales que atentan en forma más significativa contra los derechos democráticos más elementales de los trabajadores.

Vamos a referirnos sólo a los principales problemas relacionados con la vigencia del principio de libertad sindical, en el siguiente orden: a) Derecho de sindicación; b) Derecho de negociación colectiva; y c) Derecho de huelga. Estas tres instituciones están reguladas por el Decreto Ley 25593 del 26 de junio de 1992, dictado por el Poder Ejecutivo tres meses después que disolviera el Congreso y el Tribunal de Garantías Constitucionales, e interviniera el Poder Judicial. Otras normas adicionales, como el Decreto Ley 25921, de 27 de noviembre de 1992, fueron dictadas también en ese período.

En relación a tales derechos el Decreto Ley 25593 plasma una serie de violaciones a las normas internacionales sobre el tema ratificadas por Perú (Convenios 87 y 98 de la OIT), que

han sido materia de observación por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en su 291 Informe. Este informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la OIT en su 258 reunión celebrada en Ginebra, en noviembre de 1993 (\*).

Como se sabe, el Consejo de Administración está conformado de manera tripartita por representantes de los gobiernos de los Estados miembros de la OIT y por representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a nivel mundial, lo que implica un amplio consenso internacional.

Es así que el Comité de Libertad Sindical, órgano de reconocida autoridad sobre la materia ha solicitado al gobierno de Perú, que en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, modifique una apreciable cantidad de disposiciones del Decreto Ley 25593 contrarias a los principios de la libertad sindical. Los artículos que se citen en adelante pertenecen al D.L. 25593.

**A. Derecho de sindicación:**

El Comité considera que existe violación a las normas internacionales en los siguientes aspectos:

1. Número mínimo de 100 trabajadores para constituir sindicatos de actividad, de gremio o de oficios varios (Art. 14). Al respecto el Comité ha solicitado al Gobierno peruano que, "tome iniciativas para que ese número sea reducido."
2. Posibilidad de las autoridades de trabajo y de otras autoridades gubernamentales de solicitar informes a los sindicatos (Art. 10, inciso f). El Comité considera que esta posibilidad "debería circunscribirse únicamente a casos de denuncia de los afiliados cuando hubiese violación de la ley o de los estatutos."
3. Cancelación por vía administrativa del registro de un sindicato (Art. 20). Sobre el particular el Comité señala que "la cancelación por vía administrativa del registro de un sindicato equivale a la disolución del mismo por vía administrativa, lo cual constituye una grave violación del Convenio 87 (Art. 4). En estas circunstancias, el Comité solicitada que la legislación sea modificada de manera que la cancelación del registro de un sindicato sólo sea posible por vía judicial".

---

(\*) Informe 291 del Comité de Libertad Sindical, relativo a los casos números 1648/1650-PERU, aprobado por el Consejo de Administración en su 258 reunión, Ginebra, noviembre de 1993. Se adjunta copia del mismo como Anexo de este documento.

4. Prohibición a las organizaciones sindicales de dedicarse a cuestiones político partidaria, religión o de índole lucrativa (Art. 11, inciso a). Sobre este punto el Comité ha señalado que "si este artículo es interpretado como prohibición de toda actividad política sería incompatible con los principios de la libertad sindical. En efecto, en opinión del Comité, las organizaciones sindicales deberían tener el derecho de expresar su punto de vista sobre la política económica y social del Gobierno."
5. Requisito de no encontrarse en período de prueba para ser miembro de un sindicato (Art. 12, inc. c). En relación a este punto el Comité expresa su criterio de que ello "es contrario a los principios de libertad sindical, pues impide a esta categoría de trabajadores constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y afiliarse a ellas."
6. Requisito de no encontrarse afiliado a otro sindicato para poder ser miembro de un sindicato (Art. 12, inciso d). Al respecto, el Comité considera "que esta disposición restringe los derechos sindicales de los trabajadores que deberían poder, si lo desearan, afiliarse simultáneamente a un sindicato de rama y a un sindicato de empresa."
7. Requisito de ser miembro activo del sindicato para ser integrante de su junta directiva (Art. 24, inciso b). En relación a este asunto el Comité expresa su opinión en el sentido que "disposiciones de este género pueden impedir que personas calificadas, tales como personas que trabajan para un sindicato a tiempo completo o jubilados, ocupen cargos sindicales, privando a los sindicatos de la experiencia de ciertos dirigentes y sindicalistas, especialmente cuando no disponen en sus propias filas de un número suficiente de personas calificadas. "
8. Requisito de tener una antigüedad no menor de un año al servicio de la empresa para ser miembro de la junta directiva (Art. 24, inciso c). La opinión del Comité al respecto es que "esta disposición impide la constitución de sindicatos en empresas que tengan menos de un año de antigüedad. En estas condiciones, el Comité solicita que la legislación permita a los trabajadores ejercer sin trabas el derecho de sindicación y de libre elección de sus dirigentes."
9. Límite de treinta días de licencia sindical por dirigente, considerándose el exceso como de licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios (Art. 32, tercer párrafo). Sobre el particular, el Comité estima que tal límite de treinta días "no debería limitar el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de establecer una duración superior a través de convenios colectivos, si así lo desearan, por lo que sería conveniente que la legislación contemplara tal posibilidad."

**B. Derecho de negociación colectiva:**

En relación con el derecho de negociación colectiva, el Comité de Libertad Sindical considera contrarios a los principios que establecen las normas internacionales sobre de libertad sindical y negociación colectiva, las siguientes disposiciones del Decreto Ley 25593:

1. El establecimiento de la duración no menor de un año de los convenios colectivos (Art. 43, inciso c), y por otra parte el requisito de validez para celebrar una convención colectiva por rama de actividad o gremio consistente en una mayoría tanto del número de trabajadores como de las empresas (Art. 46). Sobre estos puntos el Comité "recuerda que la legislación debería permitir a las organizaciones de trabajadores y de empleadores ejercer sin trabas la negociación colectiva conforme al Art. 4 del Convenio número 98, y que estas limitaciones presentan el riesgo de hacer muy difícil que se dé la negociación colectiva a este nivel. Al respecto, el Comité solicita que, en consulta con los interlocutores sociales, la legislación sea modificada en el sentido expuesto."
2. La obligación impuesta a las partes de negociar nuevamente convenios colectivos vigentes a través de la denominada "revisión integral" de todos los pactos y convenios colectivos (Cuarta disposición transitoria y final), y de otra parte, la caducidad automática de las convenciones colectivas al vencimiento de su plazo (Art. 43, inciso d y Art. 30 del Reglamento). En relación a estas disposiciones, el Comité considera que "cuando una legislación obliga a las partes a negociar nuevamente convenios colectivos vigentes es contraria a los principios de la negociación colectiva. Al respecto, el Comité solicita que se tomen las medidas necesarias para que se permita a las organizaciones de trabajadores negociar libremente las condiciones de trabajo con los empleadores."

Es muy importante anotar, como será desarrollado más adelante, que además de lo observado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en relación al derecho de negociación colectiva, tiene que tenerse presente también lo dispuesto por el Decreto Ley 25921, de 27 de noviembre de 1992, mediante el cual el empleador puede obtener la modificación unilateral de condiciones económicas y de trabajo, que normalmente forman parte de los convenios colectivos.



Las nuevas facultades conferidas por el gobierno peruano a los empleadores son contrarias también a los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva, ya que por un procedimiento expeditivo y que está sólo al alcance de el empleador y no de los trabajadores, se puede obtener la modificación de las convenciones de trabajo. De otra parte, las modificaciones solicitadas por el empleador son automáticamente aprobadas si el Ministerio de Trabajo no emite resolución denegatoria en un plazo de 15 días hábiles.

En consecuencia, basta que el Ministerio no se pronuncie para que las condiciones económicas y de trabajo queden modificadas. Además, expresamente se señala que la interposición por los trabajadores de recursos de impugnación ante el Poder Judicial, no suspende los efectos de la resolución administrativa.

Otro problema que atenta contra los efectos de los convenios colectivos es la posibilidad de que goza el empleador de suspender temporalmente de las actividades de la empresa sin pago alguno de remuneraciones y condiciones de trabajo para sus trabajadores, aduciendo "caso fortuito" o "fuerza mayor", sin que se definan dichos conceptos aplicados a las relaciones de trabajo.

En este caso el empleador puede adoptar esta decisión unilateralmente, sin que requiera aprobación de parte del Ministerio de Trabajo. Obviamente, durante el tiempo que dure esa suspensión, no regirán los convenios colectivos celebrados por las partes.

### C. Derecho de Huelga

En lo que respecto al derecho de huelga el Comité de Libertad sindical considera que existe violación a los convenios internacionales relativos a la libertad sindical, en los siguientes aspectos.

1. La lista de servicios públicos esenciales es demasiado larga e incluye servicios que no lo son en el sentido estricto del término (aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, o la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población). De manera específica, el inciso j) del artículo 83 incluye como servicios esenciales aquellos cuya interrupción cree riesgo grave e inminente para "bienes", que a juicio del Comité "por vaquedad podría ser interpretado de tal manera que limite ampliamente el derecho de huelga, por lo que debería ser suprimido del artículo 83 del derecho-ley".

2. La facultad del Poder Ejecutivo de intervenir ordenando la inmediata reanudación de las labores cuando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o asuma características graves por su magnitud (Art. 68). El Comité señala al respecto que "la legislación no debería impedir el pleno ejercicio del derecho de huelga y que en tales circunstancias, se podría establecer un servicio mínimo...".
3. La inclusión como "modalidades irregulares" de la huelga a la paralización intempestiva, trabajo o desgano, a reglamento, etc. que no son amparadas en el Decreto Ley 25593. A este respecto el Comité ha señalado que "tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejara de ser pacífica".
4. Divergencia sobre el número y ocupación del servicio mínimo cuando se trate de una huelga en los servicios públicos esenciales, resuelta por la autoridad de trabajo (Art. 82, último párrafo). En opinión del Comité "la legislación debería prever que dicha divergencia fuese resuelta por un órgano independiente."
5. Requisito para la declaración de la huelga relativo a que ésta tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores (Art. 73, inciso a). Sobre este punto el Comité recuerda que "los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores. "
6. Requisito de más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga, y no sólo mayoría de los trabajadores sindicalizados (Art. 73, inciso b). Al respecto el Comité de Libertad Sindical estima que "se trata de una exigencia demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobre todo en grandes empresas".

3. COMENTARIOS A LAS ARGUMENTACIONES SOSTENIDAS POR EL GOBIERNO DEL PERU RESPECTO A LAS INQUIETUDES DE LA USTR EXPRESADAS EN EL MEMORANDUM DEL 04.01.94.

Cancelación y denegación de registro

El artículo 17 del Decreto Ley 25593 dispone la obligación de los sindicatos de inscribirse en un registro a cargo de la Autoridad de Trabajo. El mismo artículo señala que "**el registro es un acto formal y no constitutivo**", no pudiendo ser denegado (el registro) sino cuando el sindicato incumpla con los requisitos establecidos por el mismo Decreto Ley 25593.

El Art. 18 del D.L. 25593, por otro lado, establece que "**el registro de un sindicato le confiere personería gremial para**

**los efectos previstos por la ley...**". Complementariamente, el Art. 20 del mismo D.L. 25593 dispone que "**la cancelación del registro por la Autoridad de Trabajo sólo procederá por disolución, fusión o absorción, o pérdida de alguno de los requisitos exigidos para su constitución y subsistencia. En este último caso, el sindicato pierde su personería gremial como representante del conjunto de los trabajadores, subsistiendo, sin embargo, su personería para otros efectos hasta su eventual disolución**".

En resumen:

- a) Los sindicatos deben contar obligatoriamente con un registro.
- b) Para adquirir el registro y que éste no sea denegado deben satisfacer determinados requisitos.
- c) Otorgado el registro por la Autoridad de Trabajo adquieren personería gremial.
- d) Otorgado el registro a un sindicato, la Autoridad de Trabajo puede no obstante cancelárselo si éste se disuelve, fusiona o es absorbido por otra organización sindical, o si pierde alguno de los requisitos de constitución exigidos por el D.L. 25593.
- e) Si el registro de un sindicato es cancelado, pierde su personería gremial.

Las implicancias de este procedimiento son varias y, por sus efectos sobre la vida de los sindicatos, merecen una serie de observaciones en la medida en que se sitúan dentro del marco discrecional de la acción del gobierno.

Los espacios indeterminados de sus atribuciones, que emergen del propio contenido del D.L. 25592, conceden al gobierno una capacidad de acción importante que puede afectar el ejercicio del derecho de sindicación de los trabajadores peruanos.

La primera de estas observaciones plantea, ¿Cuáles son los requisitos exigidos por la ley para admitir y no denegar el registro de un sindicato?

Para responder esta pregunta hay que aclarar que existen en el D.L. 25593 varias clases de requisitos, los mismos que pueden agruparse en dos grandes órdenes:

- a) Los requisitos de orden formal, entre los que se encuentran los siguientes:
  - las modalidades de organización sindical exclusivamente admitidas como válidas para que una organización de trabajadores pueda ser considerada un sindicato. Estas son exclusivamente cuatro (de empresa, de actividad, de gremio y de oficios varios) según lo dispone el artículo 5to. del D.L. 25593; de modo que cualquier otra modalidad de organización sindical escogida autónomamente por los trabajadores para la representación de sus intereses profesionales distinta a las cuatro previstas en el Art. 5to. del D.L. 25593 no es admitida legalmente como organización sindical.
  - La existencia de un número mínimo de afiliados: 20 trabajadores para los sindicatos de empresa y 100 trabajadores para las otras tres modalidades de organización sindical admitidas como válidas por la ley (de actividad, gremio u oficio).
  - Las obligaciones de tipo formal-administrativo:
    - a) observar sus normas institucionales internas (estatutos sociales y otros) "con sujeción a las leyes y normas que las regulan";
    - b) llevar libros de actas, registros de afiliados y contabilidad debidamente autorizados por la Autoridad de Trabajo;
    - c) asentar en actas los acuerdos de sus asambleas y sesiones de Junta Directiva;

- d) comunicar a la Autoridad de Trabajo todas las reformas estatutarias que se produzcan o las modificaciones que introduzcan en sus Juntas Directivas;
- e) otorgar a sus representantes credenciales que los validen como tales;
- f) informar a las autoridades de Trabajo o cualesquiera otras -civiles o militares- sobre cualquier aspecto que les sea requerido; y
- g) las demás que les señalen las leyes y normas que las regulan (Art. 10 del D.L. 25593).

- No incurrir en ninguno de los impedimentos establecidos por la ley y que consisten -según el propio D.L. 25593- en dedicarse a asuntos de índole política partidaria, religiosa o lucrativa; ejercer coacción directa o indirecta sobre los trabajadores para que se afilien o dejen de afiliarse a un sindicato; aplicar fondos o bienes a fines diversos a los de la organización sindical; distribuir directa o indirectamente rentas o bienes del sindicato; realizar o estimular actividades contrarias a la ley o al orden público (Art. 11, incisos a) a la e).

b) Los requisitos de orden sustancial que son los que se refieren a:

Los fines y funciones perseguidos por las organizaciones sindicales señalados por el art. 8avo. del mismo D.L. 25593 (representación de los afiliados en reclamaciones, conflictos y/o controversias de carácter económico o judicial; negociación y seguimiento de contratos colectivos; desarrollo de organismos de auxilio y promoción social de sus miembros; promoción cultural, educativa, técnica y gremial de los mismos; y otros "que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes".

Según el texto expreso del Art. 17 del Decreto Ley 25593, la Autoridad de Trabajo esta facultada para "deneqar" discrecionalmente el registro de los sindicatos que no reunan o no cumplan todos los requisitos exigidos por el mismo decreto ley, y que han sido previamente designados en los párrafos precedentes.

Debemos hacer notar que procesalmente el acto de "denegar el registro" es por definición previo al de conceder el mismo, o al de cancelarlo posteriormente. La facultad de denegar un registro por estas razones es tan o más importante que la facultad administrativa de cancelarlo, y sujeta la existencia "legal" de los sindicatos a una decisión administrativa controlada por el gobierno.

Es también importante anotar que el D.L. 25593 deja un gran espacio de indefinición respecto a lo que ocurre con las organizaciones sindicales que, contando con el registro de la Autoridad de Trabajo a que se refiere el Art. 17 del D.L. 25593, incurren -a juicio de la misma autoridad- en infracción de algunos de los requisitos señalados en los párrafos precedentes.

¿El registro es cancelado? ¿El registro es suspendido? ¿Los representantes de los trabajadores son objeto de algún tipo de sanción? ¿Cuál? Finalmente, ¿de qué manera la infracción puede ser subsanada de modo que los trabajadores afiliados al sindicato no se queden sin representación gremial ante sus empleadores o las autoridades administrativas?

**Derecho a organizarse libremente en la forma en que autónomamente lo dispongan los trabajadores o los empleadores.**

Otra observación que merece la norma tiene que ver con las limitadas modalidades organizativas (4) admitidas por el D.L. 25593 que restringen, objetivamente, el derecho que los trabajadores (y los empleadores) tiene de organizarse libremente y sin autorización previa en la forma que estimen conveniente, tal como lo reconoce internacionalmente el Art. 2do. del Convenio Nro. 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

**Impedimentos a la libre actuación de la organización sindical**

El Art. 11 del D.L. 25593 incluye un repertorio abierto y vago de "**impedimentos**" a las organizaciones sindicales que ha sido utilizado en diversas oportunidades como un "argumento" de la autoridad para menoscabar la capacidad de las organizaciones sindicales en su afán de defender o promover los intereses profesionales de sus afiliados.

Es el caso concreto, por ejemplo, de la declaración de ilegalidad de una huelga declarada por la **Federación de Trabajadores Pesqueros del Perú** (Auto Divisional Nro. 044-92-3ra.DV-NEC del 15 de julio de 1992, Exp.Nro.1792-91) por el hecho de que la misma estaba motivada, entre otros aspectos, por un cuestionamiento a determinados efectos juzgados perniciosos del proceso de privatización de las fábricas pesqueras.

O también, de las advertencias oficiales a los sindicatos para que se abstengan de constituir una empresa administradora de fondos de pensiones propia, en el marco del nuevo Sistema Privado de Pensiones (SPP), ya que estarían prohibidos de dedicarse institucionalmente a actividades económicas. En efecto, una plataforma gremial compuesta por la Federación Nacional de Trabajadores Petroleros del Perú (FENPETROL), los Sindicatos de Supervisores de PETROPERU, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), la Federación de Trabajadores de la Electricidad del Perú (FENTREP) y la Federación Médica del Perú (FMP), entre otros, anunciaron su proyecto de constituir una administradora laboral de fondos de pensiones.

Este anuncio mereció el rechazo público del Presidente de la Comisión de Trabajo y vocero oficial del gobierno en estos temas, Dr. Ricardo Marcenaro F., quien señaló que tal administradora laboral de fondos de pensiones no podría constituirse ya que, según las estipulaciones contenidas en el D.L. 25593, los sindicatos están prohibidos de dedicarse institucionalmente a asuntos de índole lucrativa. Dicha plataforma gremial presentó a la Comisión de Trabajo del Congreso, por intermedio de los gremios del sector petrolero, un proyecto de ley modificatorio del D.L. 25593 que "aclarara" que éstos podían llevara cabo actividades económico-lucrativas siempre y cuando no resultaran incompatible con su objeto social y no existiera distribución individual de dividendos. Sin embargo y en el argot parlamentario local, el proyecto fué "encarpetado", es decir que jamás fué objeto de discusión en la Comisión de Trabajo del Congreso.

#### **Disolución administrativa de las organizaciones sindicales**

En relación al alegato del gobierno de que el Ministerio de Trabajo no puede disolver legalmente un sindicato (facultad reservada por la Constitución sólo a la Corte Suprema) hay que señalar que esta afirmación es cierta, aunque no informa a la USTR que lo que si puede hacer el Ministerio de Trabajo es **denegar su registro o cancelarlo posteriormente**. Cancelado el

registro, el sindicato pierde su personería gremial y, con ello, la capacidad legal de representar a sus afiliados ante sus empleadores o ante las autoridades.

Si el artículo 8avo. del D.L. 25593 dispone que constituye fin sustancial de los sindicatos representar a los trabajadores ante los empleadores y las autoridades en los procedimientos de negociación colectiva, o en caso de reclamaciones, conflictos y/o controversias de carácter individual; y si tal representación no puede ejercerse legalmente a menos que se disponga de personería gremial, es obvio que la cancelación del registro y con ello de la personería gremial afecta sustancialmente el sentido y la capacidad de acción de la organización sindical.

Señalar -como ha hecho el gobierno en respuesta a la USTR- que cancelado el registro el sindicato puede seguir actuando como una entidad civil... "en todas sus actividades organizativas normales", es un eufemismo que encubre el hecho real de que privado de sus capacidades esenciales de representación el sindicato deja de contar con el elemento básico de convocatoria que le permite agremiar y representar trabajadores. Todo ello, por la elemental razón de que si lo que los trabajadores buscaran fuera agruparse en una "entidad civil" cualquiera, no hubieran organizado un sindicato que los represente ante sus empleadores y las autoridades.

Una cancelación de registro equivale, en tales circunstancias, a una disolución efectiva de la organización sindical por vía administrativa, lo que es frontalmente recusado por la Organización Internacional del Trabajo.

#### Impugnación judicial de las resoluciones administrativas que cancelan o deniegan un registro sindical.

No obstante que las decisiones administrativas de las autoridades públicas, tales como una denegación o cancelación de registro sindical, pueden ser revisadas ulteriormente a través de procesos de impugnación administrativa y/o judicial -como ha alegado el gobierno ante la USTR contestando su Memorandum del 04 de Enero pasado- estos procesos generan a veces dificultades insalvables para los trabajadores que se ven forzados a seguirlos porque:

- a) No son expeditivos y más bien resultan extremadamente lentos, complicados y engorrosos ya que incluyen -al menos- una (1) instancia administrativa de revisión como requisito previo para acceder a la vía judicial, y en



éste, otras tres (3) instancias adicionales antes de obtener un pronunciamiento final (juzgado de primera instancia, Sala especializada de la Corte Superior y Sala Especializada de la Corte suprema;

- b) Requieren de la asistencia de abogados costeados por el propio trabajador (defensa cautiva);
- c) Resultan onerosos para la economía de los trabajadores; y
- d) Más allá de cualquier formalidad, es internacionalmente reconocido que en el Perú los Poderes Legislativo (Congreso) y Judicial no constituyen poderes independientes del Gobierno (Poder Ejecutivo). Recientes decisiones legislativas y judiciales en casos de flagrantes violaciones de derechos humanos han provocado, en ese sentido, severos llamados de atención que han incluido, aunque no exclusivamente, al propio Departamento de Estado de los EE.UU.

Como ejemplo podríamos citar el caso del **Sindicato de Obreros Cerveceros de la empresa Backus y Johnston**. Fracasadas las negociaciones directas con su empleador durante su última negociación colectiva, las Asamblea General de trabajadores de esta empresa acordó llevar a cabo una huelga en demanda de una solución para su reclamo colectivo de mejoras en sus condiciones de empleo. El acto asambleario se llevó a cabo el día 13 de Febrero pasado, conforme todos los requerimientos establecidos por el D.L. 25593, incluyendo la presencia y el acuerdo de un número mayor al 50% del total de trabajadores de la empresa (incluyendo los no sindicalizados), así como la presencia de un notario público que diera fé de la votación. El plazo de huelga se presentó a la autoridad de trabajo el día 14 del mismo mes, con el señalamiento expreso de que la huelga comenzaría el día 19 de Febrero desde las 07:00 am., ésto es con cinco días de posterioridad a la fecha de presentación del preaviso de huelga, tal y conforme lo ordena el art. 73 inciso c) del D.L. 25593. La declaración de huelga tenía por objeto defender los intereses de los trabajadores agremiados al sindicato, se produce una vez agotada la negociación directa con el empleador y no había sido sometida a arbitraje, conforme lo exige la ley. A pesar de que la empresa no había cumplido con alcanzar a los trabajadores la nómina indicando el número y ocupación del personal necesario para el mantenimiento de los servicios indispensables, tal como lo exige el art. 82 del D.L. 25593 y el art. 67 de su reglamento, el D.S. 011-92-TR,

el sindicato por cuenta propia y para evitar poner en peligro la seguridad o conservación de los bienes de la empresa, así como para garantizar la reanudación inmediata de labores una vez terminada la huelga, adjunto su propia relación de personal que cubriera los servicios mínimos indispensables. Por último, y siempre en el afán de cumplir con los difíciles y meticulosas exigencias de la ley, el sindicato acompañó a su preaviso de huelga una declaración jurada suscrita por toda la Junta Directiva del sindicato indicando haber cumplido con los todos requisitos de rigor. Pero nada de esto bastó: El 17 de Febrero la Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo declaró **improcedente** el preaviso de huelga, pretextando que la comunicación no se había producido con una anticipación mayor a los cinco días, como exigía la ley, lo cual no era cierto.

El pronunciamiento referido fué apelado el 22 de febrero por la organización sindical. Según la normativa vigente en la materia, las resoluciones de Trabajo pueden ser apeladas dentro de tercero día de recibida la notificación, debiendo pronunciarse ésta sobre la apelación dentro de los próximos dos días útiles, bajo responsabilidad. No obstante y sin esperar el recurso de apelación la Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo emite un auto declarando la **ilegalidad** del preaviso de huelga. La declaración de ilegalidad permite a las empresas despedir a los trabajadores que han ejercitado la huelga, con lo que se provoca una clara intimidación a las organizaciones declaradas en huelgas que sufren este tipo de calificación de parte de la autoridad administrativa.

Otro caso aún peor es el de la **Federación Nacional de Trabajadores de la Empresa Nacional de Puertos S.A. (FENTENAPU)**, la misma que presenta a la autoridad de Trabajo un preaviso de huelga en conformidad con lo señalado por el D.L. 25593 el 25 de Agosto de 1993. El 27 del mismo mes la autoridad administrativa emite una resolución (R.D.Nro. 026-92) declarando **ilegal** la huelga. El sindicato apela la resolución de la Autoridad de Trabajo el 02 de Setiembre, y la Autoridad responde ratificando la ilegalidad de la huelga mediante Resolución Directoral Nro. 68-92 apenas 24 horas después. El mismo día 03 de Setiembre el gobierno publica el Decreto Supremo Nro. 075-92-PCM declarando a la Empresa Nacional de Puertos S.A. "una empresa de servicios esenciales". La sigla **PCM** indica que es el Ministerio de la Presidencia quien expide el decreto y no el Ministerio de Trabajo cuyas siglas son **TR**. De acuerdo con el art. 67 del D.L. 25593, en estos casos se impone a estos trabajadores un tribunal arbitral obligatorio al cual deben someter el conflicto.

La Federación demandó la nulidad de la declaración de ilegalidad de la huelga el mismo 03 de Setiembre de 1994, pero su pedido es rechazado el mismo día mediante la Resolución Divisional 027-92. La Federación vuelve a apelar el día 04 de Setiembre, pero la autoridad insiste y confirma nuevamente la ilegalidad de la huelga mediante la Resolución Nro. 062-92 del 08.09.92. Esta nueva resolución es nuevamente apelada y además acompañada por un recurso de queja, los mismos que no son siquiera resueltos. La FENTENAPU levanta el estado de huelga y recurre al Poder Judicial presentando un recurso de Amparo ante el 6to. Juzgado Civil de Lima el 11 de Setiembre de 1992 contra las resoluciones administrativas del Ministerio de Trabajo que declararon ilegal la huelga. (Los recursos de amparo están destinados a proteger los derechos constitucionales afectados por acción u omisión de agentes particulares o de la autoridad). El 6to. Juzgado Civil de Lima recién emite sentencia el 14 de Abril de 1993, más de siete meses después, declarando fundada la demanda y por tanto inconstitucionales los pronunciamientos de la autoridad de Trabajo. No obstante, al ser apelado el pronunciamiento del juzgado no llega a quedar firme y el proceso debe continuar. En eso está.

#### Terminación de las huelgas por orden del gobierno.

Los arts. 68 y 85 inciso c) del d.L. 25593, disponen que el gobierno a través de una Resolución Suprema está facultado para imponer unilateralmente el fin de una huelga si a su criterio dicha huelga:

- a) se "prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo",
- b) "derive en actos de violencia", o
- c) "de cualquier manera asuma características graves por su magnitud o consecuencias".

A la fecha el gobierno peruano ha utilizado de manera efectiva ya dos veces esta facultad, aunque no son pocos los casos en que trabajadores en huelga son advertidos de esta posibilidad como un elemento de presión para obtener el levantamiento de sus medidas de autotutela sindical.

Estos dos casos correspondieron el primero a la Compañía de Industrias Nacionales S.A. (CINSA) (27.09.93), y el segundo a la Compañía Industrial Nuevo Mundo S.A. (14.10.93). En ambos casos -según los considerandos de las correspondientes resoluciones supremas expedidas por el gobierno- la

prolongación excesiva de las paralizaciones comprometían "gravemente la situación económica de los trabajadores y la continuidad de las labores de la empresa, lo que podría generar el cierre del centro de trabajo", así como la alusión a "... actos de violencia en el interior de la sede central del Ministerio de Trabajo...".

Lo primero que habría que anotar es que nadie pone en cuestión el deber del Estado de intervenir ante situaciones extremas que comprometan gravemente la estabilidad económica y la seguridad de una empresa, sector o el propio país; pero es claro que la norma contenida en el art. 68 del D.L. 25593 se caracteriza por su vaquedad, al no delimitar con precisión los supuestos en los que puede el gobierno ejercer las facultades que le confiere dicha disposición.

Definir cuando una huelga compromete gravemente una empresa o sector económico, o en qué situaciones ésta asume "características graves, por su magnitud y consecuencias", las mismas que pueden configurarse -como dice expresamente la ley- "de cualquier manera", constituye un ejercicio y un poder discrecional absolutamente subjetivo.

A lo anterior ha de agregarse que el art. 68 del D.L. 25593 a) no precisa si los actos de violencia que pueden dar lugar a la intervención del Poder Ejecutivo deben o no guardar relación con el motivo que llevó a los trabajadores a la huelga, b) ni si los perjuicios ocasionados deben serlo a la empresa o sector económico comprometidos en el conflicto, o c) si tales actos deberían contar o no con la participación individualizada de los huelguistas para dar lugar a la intervención del gobierno.

De esta manera se otorga al gobierno facultades exorbitantes de intervención en los conflictos laborales, amenazando las libertades sindicales y los principios básicos de la autonomía colectiva reconocidos por las normas internacionales en materia de sindicalización, negociación colectiva y huelga, es decir los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Mucho de esto ha estado presente en las dos resoluciones supremas ya dictadas por el gobierno peruano en los casos ya indicados de CINSA S.A. y NUEVO MUNDO S.A. No parece coherente pensar que las partes en estos casos hubieran querido llevar adelante una confrontación al punto de que el conflicto pusiera en peligro su propia existencia. Y, si hipotéticamente, esta posibilidad negada hubiera estado

cercana, ¿No era ese precisamente el momento en que la autonomía colectiva debió ser promovida para que a partir de la evaluación de cada una de ellas sobre el perjuicio que les ocasionaría la prolongación del conflicto, procuraran una solución?.

En el caso de CINSA S.A., los actos de violencia invocados en la Resolución Suprema Nro. 015-93-TR dictada por el gobierno para disponer el levantamiento de la huelga habrían ocurrido, presuntamente, en la sede central del Ministerio de Trabajo y no en el centro de trabajo, es decir en el local de la propia empresa. Tampoco habrían estado dirigidos a afectar intereses de la empresa en conflicto, o de sus propietarios. Estos serían los presupuestos normativos habilitantes del art. 68 del D.L. 25593 para justificar una intervención del Poder Ejecutivo que no se dieron en el caso específico que se comenta.

El gobierno no ha explicado hasta ahora porque si los actos de violencia que se invocaron como motivación de la decisión gubernamental de ordenar el levantamiento de la huelga eran tan serios, ¿por que no se encauzó penalmente a sus autores (por la comisión de delito contra el patrimonio, por ejemplo), sancionándolos por la vía penal respectiva, en vez de imponer el levantamiento de una paralización en la que intervenían trabajadores que no tenían que ver directamente con esos presuntos actos de violencia?

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado muy enfáticamente respecto al art. 68 del D.L. 25593 relativo a la facultad del Poder Ejecutivo de intervenir ordenando la inmediata reanudación de las labores cuando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo..."que parece legítimo que un servicio mínimo puede establecerse en casos de huelgas cuya extensión y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población y, debería posibilitar, por otra parte, en lo que se refiere a su determinación, la participación de las organizaciones de trabajadores así como de los empleadores y de las autoridades públicas".

A este respecto considera que "la legislación (peruana) no debería impedir el pleno ejercicio del derecho de huelga y que en tales circunstancias, se podría establecer un servicio mínimo".

Modalidades de huelga excluidas por el gobierno a través del D.L. 25593

La indicada norma en su art. 81 establece la prohibición a las paralizaciones de labores denominadas "irregulares", al disponer que dicha disposición legal no ampara tales modalidades, como es el caso de las paralizaciones intempestivas, las de zona o secciones neurálgicas de la empresa, el trabajo a desgano, el trabajo a ritmo lento o a reglamento, la reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y obstruyan el ingreso de personal al local de la empresa.

Es ilustrativo señalar al respecto que el Comité de Libertad sindical de la OIT ha reiterado en múltiples oportunidades que las huelgas pueden adoptar diferentes formas, y las limitaciones aplicadas a una de ellas, (como de manera explícita a las huelgas de brazos caídos, el trabajo a reglamento o a ritmo lento, o las paralizaciones con ocupación de la empresa o de los locales de trabajo) sólo se considerarían válidamente excluidas del ámbito de la legalidad, si la acción de los huelguistas explícitamente no tuviera un carácter pacífico. Sobre este particular, el Comité de Libertad Sindical en su informe Nro. 214 de Febrero de 1982 ( Caso 1081-PERU) al pronunciarse sobre la querrela que contra una iniciativa de ley de huelgas aprobada por el Senado peruano presentó la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza del Perú, dictaminó de la siguiente manera: "...en cuanto a las modalidades del derecho de huelga que el proyecto deniega a los trabajadores (paralizaciones de brazos caídos, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o centro de trabajo, art. 14 del proyecto), y según los querellantes, indirectamente, la interdicción de las paralizaciones de duración inferior a la jornada de trabajo (art. 11 del proyecto), el Comité considera que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica o hubiera motivos fundados para pensar que dejaría de serlo en una situación concreta".

No existe razón alguna que justifique o lleve a pensar que los trabajadores, en el ejercicio del derecho de huelga que les confiere el art. 28 inciso 3) de la actual Constitución Política del Estado, no vayan a efectuar una suspensión colectiva voluntaria, temporal y pacífica, puesto que el art. 79 del D.L. 25593 establece que "...la huelga debe necesariamente desarrollarse en forma pacífica sin recurrir a ningún tipo de violencia sobre personas o bienes". Por ello queda evidenciado que la norma ya sanciona y excluye de su ámbito de protección cualquier tipo de paralizaciones que

encierren actos de violencia. Por esta razón resulta inadmisibles y contrario a las normas de libertad sindical pretender equiparar las modalidades de huelga previstas en el art. 81 con situaciones de violencia.

**Las facultades unilaterales concedidas por el gobierno a los empleadores para modificar condiciones económicas y de trabajo adquiridas legalmente.**

Un análisis de la vigente legislación laboral peruana indica claramente que el D.L. 25921 del 03 de Diciembre de 1992 no está orientado a legislar sobre las llamadas "situaciones excepcionales" originadas por causas tipificadas como tales - en razón de su naturaleza originaria de hechos fortuitos o de fuerza mayor- ni de las derivadas de los cambios tecnológicos o productivos, ya consideradas en el art. 86 del Decreto Legislativo Nro. 728 dictado por el gobierno peruano el 08 de Noviembre de 1991, sino que su propósito es otro.

En efecto, la norma en mención es promulgada con el expreso propósito de conferir extraordinarias facultades a los empleadores para modificar de manera unilateral las condiciones económicas y de trabajo existentes, tales como: suspender o sustituir el pago de las remuneraciones y otros beneficios económicos de los trabajadores, así como suspender temporalmente la relación laboral de trabajo y con ello las demás obligaciones del empleador que de ello se derivan (el pago de la remuneración y demás beneficios).

Cabe precisar que el texto no delimita la duración de la temporalidad, El artículo segundo del D.L. 25921 dispone el procedimiento a seguir por el empleador, quien es el titular de este inaudito derecho de petición. La norma no contempla a los trabajadores ni a sus organizaciones el derecho a una oportuna y adecuada información económica y jurídica que sustente las solicitudes formuladas por los empleadores en este sentido.

El literal b) del mismo artículo 2do. del D.L. 25921 dispone que la negativa de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales a asistir a las reuniones de trato directo con el empleador para tratar las modificaciones por él propuestas, o su aceptación simple y llana, acarreará que en un plazo no mayor de quince días éste podrá aplicar las modificaciones propuestas sin perjuicio de lo que opine la organización

sindical, dado que -conforme esta previsto en el art. 2do. del D.L. 25921- el empleador podrá requerir para ello la aprobación automática de la solicitud ante la autoridad administrativa de Trabajo.

Siendo cierto que nuestro ordenamiento procesal prevee la posibilidad de iniciar en estos casos un juicio contradictorio de la resolución administrativa que expresamente o en forma ficta apruebe la solicitud del empleador, es importante anotar no solo que este procedimiento durará más de dos años, sino que además no impedirá la ejecución de la resolución o el silencio administrativo que aprobó la modificación unilateral de las condiciones económicas y/o de trabajo de los trabajadores afectados, si reparará los daños sufridos por éstos.

Por esta vía los empleadores están facultados para derogar y/o modificar unilateralmente todos los acuerdos que se deriven de los contratos colectivos que negociaron y suscribieron en el pasado con sus trabajadores.

Esta facultad unilateral del empleador de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo previamente acordadas con sus trabajadores encuentra su antecedente directo en la larga serie de medidas dispuestas por el gobierno entre 1990 y 1992 por las que, también unilateralmente, suspendió, derogó o prohibió la vigencia de determinados aspectos convenidos libremente entre los empleadores y los trabajadores. Como prueba de lo afirmado puede citarse, entre otras normas, el Decreto Legislativo Nro. 757 del 13 de Diciembre de 1991, una de cuyas disposiciones complementarias dispone la derogación de los pactos y convenios colectivos suscritos entre trabajadores y empleadores en cuyas cláusulas se establecieron modalidades de reajuste remunerativo vinculados a la variación del índice de precios o los pactados en moneda extranjera.

De la misma forma, el Decreto Supremo Nro. 040-92-TR del 03 de abril de 1992, que señaló con carácter retroactivo que a partir del 13 de Diciembre de 1991 los pactos y convenios colectivos suscritos o por suscribirse entre empleadores y trabajadores no podían contener sistemas de reajuste automático en función a índices de variación de precios.

Asimismo el Decreto Ley Nro. 25541, del 05 de junio de 1992, que reitera que los pactos o cláusulas de reajuste automático de remuneraciones concluyeron en su aplicación el 13 de Diciembre de 1991, fecha en que entró en vigencia el D.L. Nro.



757, Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada. Y el Decreto Ley 25876, del 25 de Noviembre de 1992, que precisó y aclaró que las disposiciones legales, pactos o convenios colectivos, costumbres, transacciones o pronunciamientos judiciales o administrativos que establecen sistemas de reajuste automático de remuneraciones de aplicación colectiva en función a la variación de precios, al valor de moneda extranjera, remuneración base o cualquier otra de similar naturaleza, sea cual fuere su denominación, expresión, mecanismo, procedimiento y/o metodología, concluyeron definitivamente en su aplicación y ejecución el 13 de Diciembre de 1991, fecha en que entró en vigencia el D.L. Nro. 757.

Nótese que no se trató solamente de la derogación expresa y unilateral por el gobierno del Presidente Fujimori de decenas de convenios colectivos suscritos por los trabajadores con sus empleadores en el afán de establecer mecanismos de resguardo frente a la escalada inflacionaria. Aun más grave, se trata de la directa y arbitraria anulación por el Poder Ejecutivo de sentencias del Poder Judicial que tenían carácter de cosa juzgada, como expresión de una clara interferencia sobre la autonomía de este poder y provocando, con ello, el quiebre del estado de derecho y del principio democrático del equilibrio de poderes. Esto ocurrió el 25 de Noviembre de 1992, siete meses después del golpe de Estado de abril del mismo año. Ninguno de estos decretos ha sido derogado, ni el gobierno ha dejado de imponer su ejecución.

Según el art. 54 de la recientemente derogada Constitución de 1979, que el referido golpe de Estado desconoció el 05 de Abril de 1992, los convenios colectivos tenían la fuerza normativa de la ley e incluso prevalecían sobre cualquier otra norma legal de inferior jerarquía que se les opusiera.

No obstante y sin que todavía formalmente esa Constitución fuera derogada, el Presidente Fujimori promulga el Decreto Ley 25872 del 27 de Noviembre de 1992, por el que declara que los decretos supremos (normas con rango jurídico inferior al de una ley) que dispusieron la "suspensión" o limitación de los sistemas de reajuste de remuneraciones pactados o establecidos en función a índices de inflación o mecanismos similares prevalecerían siempre sobre los pactos y convenios colectivos correspondientes.

Es todo este repertorio de medidas que desconocen la autonomía de los interlocutores sociales y su libertad de contratación lo que explica en buena medida la drástica caída de los niveles de ingreso de los trabajadores del Perú. Trabajadores que ganan hoy salarios peores que hace cuatro años, que sufren la angustia de una destrucción constante de sus empleos y que ven cerradas por estas vías cualquier posibilidad de mejoramiento de sus existencias por vía de la organización sindical.