

*CONFEDERACION GENERAL DE  
TRABAJADORES DEL PERU (CGTP)*

**DIAGNOSTICO DE LA REALIDAD  
LABORAL Y SINDICAL  
EN EL PERU  
-Balance, perspectivas y propuestas-**

*IV CONADET  
DESAFIOS LABORALES PARA LA GOBERNABILIDAD  
DEMOCRATICA Y EL DIALOGO SOCIAL*

15/16 Marzo, 2000

## DIAGNOSTICO DE LA REALIDAD LABORAL Y SINDICAL EN EL PERU -Balance, perspectivas y propuestas-<sup>1</sup>

### REFORMAS LABORALES DE SIGNO OPUESTO CON 20 AÑOS DE DIFERENCIA

Si bien en el Perú la emisión de normas laborales ha tenido lugar de manera intermitente desde principios del presente siglo, se pueden identificar dos grandes períodos en los que se configuró, con diverso signo, el régimen normativo de las relaciones laborales en forma integral.

1. El primero de ellos está marcado por el gobierno militar del General Juan Velasco Alvarado, iniciado en 1968. Durante ese régimen se reconoció el derecho a la estabilidad una vez superado el período de prueba de tres meses, se reguló el procedimiento para el ejercicio del derecho de negociación colectiva, se creó la participación de los trabajadores en el patrimonio y gestión de las empresas, la que podía elevarse hasta el 50% del Capital Social, con un acceso equivalente a la Junta de Socios. Del mismo modo, se consolidaron en uno sólo los diversos regímenes de seguridad social, entre ellos los de empleados y obreros y los de salud, pensiones y accidentes de trabajo. Además, se reguló el procedimiento para la presentación de reclamaciones y denuncias laborales en la vía administrativa y judicial, creándose el Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales. Simultáneamente se ampliaron y potenciaron las funciones del Ministerio de Trabajo con lo que se modernizó la Administración del Trabajo en el país.
2. La reforma del gobierno militar se dio en un contexto de ejecución de un modelo de crecimiento hacia adentro (industrialización por sustitución de las exportaciones), protección del mercado interno y promoción del crecimiento de la demanda interna. Por cierto se trató de ampliar y consolidar una base social propia de soporte al gobierno militar de entonces.

En ese marco, la reforma laboral ejecutada entonces, en concordancia con las otras líneas del modelo económico y social en curso, favoreció el incremento sostenido de las remuneraciones y el empleo, la expansión del trabajo estable y de la sindicalización y el crecimiento de la industria y expansión del mercado interno.

No obstante, esta reforma se diseñó y ejecutó en forma vertical, autoritaria y excluyente de la participación social. Se dio acompañada de intentos de intervencionismo en los sindicatos. No se promovió el diálogo laboral entre los sindicatos y los empresarios. No estuvo guiada por una proyección hacia el futuro para anudar un nuevo pacto social. Por el contrario, se consolidó una visión de enfrentamiento en las relaciones laborales.

Por razones que no son del caso anotar ahora, el modelo económico-social que sustentaba las reformas laborales colapsó. Al mismo tiempo la configuración y disposición de los sectores sociales empezó a variar sustancialmente, proceso que se aceleró y agudizó con la apertura comercial y la ejecución de sucesivos programas de ajuste y estabilización económica en el segundo lustro de la década de los 70 y durante la década de los 80s. A ello se suman otros factores que tuvieron un marcado efecto desestabilizador en los diversos ámbitos de nuestra vida económica, social y política, entre los que se cuentan el incremento de la centralización y de las migraciones, las sucesivas crisis recesivas; el crecimiento de la informalidad en sus diversas variantes y matices; el surgimiento y expansión de nuevos actores sociales y políticos; el colapso de las cuentas externas; el desborde hiperinflacionario; la fragilidad de nuestra estructura productiva para enfrentar la intempestiva e indiscriminada apertura comercial; la cruenta escalada violentista de diverso signo que asoló el país con sus secuelas de pérdidas de vida, destrucción de la infraestructura social y económica; la descomposición social y política en que aún está sumida nuestra sociedad; etc.

3. Todo ello generó la base para que a partir de 1990, en un contexto de primacía de las ideas y programas económico sociales de corte liberal en el mundo, se iniciara un proceso integral de reformas que incluyó la sustitución de la Constitución por una nueva aprobada en 1993, en el marco de un Programa de Reformas Estructurales pactado en sus líneas matrices con los organismos financieros internacionales.

En este marco se inició el segundo proceso de reformas integrales del mercado de trabajo peruano, conducido por el gobierno del Ing. Alberto Fujimori, iniciado en 1990. En este curso reformador se han regulado y modificado prácticamente todas las instituciones y normas referidas a los derechos y las relaciones laborales, ya sean en el plano de los derechos y relaciones individuales, colectivas, de participación, seguridad social y procedimientos laborales.

Las líneas centrales de esta reforma de corte liberal y flexibilizador, sus efectos y las propuestas desde el movimiento sindical son presentadas en las líneas que siguen.

## **LIBERTAD SINDICAL**

La Ley N° 25593, vigente desde el mes de Julio de 1992, consolida en un solo dispositivo legal todas las normas que regulan los tres derechos colectivos fundamentales, esto es, los derechos de sindicalización, Negociación Colectiva y Huelga.

Desde su emisión esta norma ha sido materia de diversas críticas por parte de los organizaciones sindicales y parte importante de la comunidad jurídica laboral. Más aún, ha merecido pronunciamientos desfavorables por parte de los organismos especializados de la OIT.



Entre otros aspectos de interés, en materia de **Libertad Sindical**, esta norma legal:

- Mantiene regímenes legales diferenciados en materia de derechos laborales colectivos para los trabajadores sujetos al régimen laboral público y privado, lo cual es discriminatorio (Art. 1°).
- Abre las puertas para la injerencia estatal en las organizaciones sindicales al imponerles la obligación de emitir los informes que soliciten la Autoridad de Trabajo u otras autoridades gubernamentales (Art. 10°, inc. F). Esta disposición otorga un trato discriminatorio a los sindicatos en relación a otras personas jurídicas, además de que no contempla limitaciones que garanticen su integridad y autonomía. Este aspecto de la Ley ha sido observado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT (CLS/OIT)
- Restringe el ámbito de acción de las organizaciones sindicales a los asuntos de naturaleza laboral y de interés directo de sus afiliados, excluyendo por ejemplo la intervención en aquellos asuntos de carácter político (Art. 11°, inc. a). Ello contradice la naturaleza de los sindicatos como entes de representación de los intereses de los trabajadores considerados en sentido amplio, además de su naturaleza como componentes esenciales de un sistema auténticamente democrático, elementos ambos que justifica el pronunciamiento y la intervención sindical con respecto a políticas estatales de contenido laboral, económico o social, así como su actuación en la vida política nacional. Este punto de la Ley ha sido cuestionado por el CLS/OIT.
- Limita las posibilidades de los sindicatos de lograr un sostenimiento económico (Art. 11°, inc. a), al impedir la realización de actividades de naturaleza lucrativa, aún cuando tales actividades no tengan fines lucrativos y los recursos obtenidos se destinen al mejoramiento profesional y social de sus representados.
- Impide la afiliación a los trabajadores que no hayan superado el período de prueba o estén afiliados a otros sindicatos (Art. 12°, incs. c y d). La primera restricción ha sido observada por el (CLS/OIT).
- Impone un número elevado de afiliados para la constitución y subsistencia de los sindicatos de empresa (20 como mínimo) y sindicatos de otro tipo (100 como mínimo) pese a la información estadística que revela que la mayoría de trabajadores asalariados formales laboran en empresa con menos de 20 trabajadores (Art. 14°). Punto cuestionado por el CLS/OIT en lo que atañe al número mínimo de afiliados para sindicatos de ámbito distinto al de empresa.
- Pese a que se declara que sólo constituye un acto formal no constitutivo, se confiere a la inscripción en el registro sindical carácter determinante al señalarse que de ello surge la personería gremial, que permite al sindicato ejercer sus funciones de representación ante el empleador y las autoridades (Art. 18°).
- Confiere a la Autoridad de trabajo la posibilidad de decidir la cancelación de la inscripción de un sindicato en el registro sindical, en los casos de pérdida de los requisitos para la constitución o subsistencia determinada por dicha autoridad, lo que ocasiona la pérdida de la personería gremial (Art. 20°). Este aspecto ha sido cuestionado por el CLS/OIT.
- Interfiere con la organización y funcionamiento del sindicato al exigir mayoría de edad, ser miembro activo del sindicato y tener una antigüedad no menor a un año en la empresa para ser miembro de la Junta Directiva (Art. 24°). Los requisitos mencionados en segundo y tercer lugar han sido observados por el CLS/OIT.
- Limita la eficacia protectora del fuero sindical al establecer para los dirigentes sindicales una protección de igual intensidad que para los demás trabajadores con respecto al despido o cambio a otros establecimientos de la empresa, además de

imponer límites temporales o de número de dirigentes y trabajadores protegidos por el fuero sindical (Arts. 30° y 31°).

- Configura un régimen restrictivo de facilidades para el ejercicio de las actividades sindicales, al sujetarla al acuerdo de partes sin establecer mínimos en lo que atañe a reuniones, comunicaciones y uso de infraestructura, o al limitar las licencias a actos de concurrencia obligatoria, a falta de acuerdo de partes (Art. 32°).

Como consecuencia del impacto combinado de estas disposiciones y de aquellas referidas a la contratación laboral y al cese individual y colectivo de trabajadores, se aprecia lo siguiente:

- Reducción del número de sindicatos registrados
- Disminución del número de trabajadores sindicalizado en relación al total de trabajadores asalariados.
- Reducción del número de trabajadores afiliados a cada sindicato.
- Exclusión de un contingente significativo de trabajadores del derecho de sindicalización, por las restricciones que impone el régimen legal (personal de empresas con menos de 20 trabajadores y trabajadores de Cooperativas y Empresas de Servicios que no se pueden afiliarse al sindicato de la empresa y usuaria) o el temor al despido o a la no renovación contractual.
- Renuencia de los trabajadores a asumir cargos directivos y de representación de los trabajadores.
- Precariedad de recursos económicos para el financiamiento de las actividades sindicales.
- Obstrucción del funcionamiento de los sindicatos ante la falta de facilidades tales como las de comunicaciones, infraestructura y licencias.
- Asimismo, la reiteración de casos de despidos de dirigentes y trabajadores sindicalizados.

A efectos de generar un régimen de respeto y promotor de la libertad sindical se propone:

- Unificar el tratamiento legal de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral de las actividades pública y privada, incorporando las disposiciones específicas que se justifiquen en función de las peculiaridades de cada régimen.
- Someter a los sindicatos a un tratamiento igualitario con las demás personas jurídicas en lo que respecta a los pedidos de información que soliciten las autoridades administrativas.
- Eliminar las restricciones que actualmente impone la legislación para que los sindicatos puedan pronunciarse y actuar con respecto a asuntos de interés de sus representados considerados en sentido amplio, sin excluir los vinculados a políticas estatales, así como su actuación en la vida política nacional.
- Eliminar las disposiciones que impiden que los sindicatos puedan realizar actividades de naturaleza lucrativa, en tanto los beneficios de la misma se destinen a sufragar el mantenimiento del sindicato y al mejoramiento profesional y social de sus representados.
- Eliminar las disposiciones que impiden la afiliación de los trabajadores en período de prueba o que pertenecen a otros sindicatos.



- Reducir a cinco (05) el número de afiliados para la constitución y subsistencia de los sindicatos.
- Establecer que los sindicatos adquieren personería gremial por su sola constitución y aprobación de Estatutos, debidamente acreditados.
- Eliminar las disposiciones que facultan a la Autoridad Administrativa de Trabajo a la cancelación del registro sindical.
- Eliminar las normas que exigen mayoría de edad y una antigüedad determinada para ser miembro de la Junta Directiva sindical.
- Contemplar causales específicas para el despido de dirigentes sindicales, así como la demostración de la falta en forma previa al despido en tales casos.
- Ampliar el alcance del fuero sindical en concordancia con lo señalado en el párrafo anterior, estableciendo que los cambios de local y horarios o turnos de trabajo de dirigentes sindicales operarán en los casos en que se acredite la imposibilidad de cubrir los requerimientos generados con otros trabajadores y extender su cobertura a todos los dirigentes sindicales y representantes de los trabajadores sin excepción, incluso hasta dos años después de cesar en tales funciones.
- Establecer en la legislación facilidades mínimas para el ejercicio de las funciones sindicales, que puedan ser superadas por acuerdo de parte, tales como la disposición de locales para la realización de Asambleas y reuniones sindicales, acceso de los dirigentes a las instalaciones de la empresa, facilidades para las comunicaciones con los trabajadores y la circulación de información sindical, y licencias que permitan a los dirigentes realizar sus funciones adecuadamente.
- Establecer pautas para el intercambio de información y consulta entre las empresa y los sindicatos, con respecto al mercado, la empresa y sus trabajadores, así como en relación a sus perspectivas y proyectos, en particular aquellos que tengan incidencia sobre el empleo, las condiciones de trabajo, el nivel de las remuneraciones y beneficios y sobre la tecnología, sistemas y organización de la producción y el trabajo.

## NEGOCIACION COLECTIVA

En esta materia la norma vigente:

- Impone la caducidad de los convenios colectivos, salvo que se pacte la permanencia de sus cláusulas (Art. 43°, inc. a).
- Propicia la dispersión de la negociación colectiva al establecer que la primera negociación se llevará a nivel de empresa a falta de acuerdo de partes (Art. 45°). Esta norma se complementa con la exigencia de ratificación del nivel de la negociación por rama, impuesta en la Tercera Disposición Transitoria de la Ley.
- No contempla sanciones para los casos de negativa injustificada a la recepción del Pliego de Peticiones o Proyecto de Convención Colectiva y para la parte que falta a las reglas que rigen la negociación de buena fe (Art. 54°).
- Neutraliza la eficacia del arbitraje laboral como medio alternativo de solución en la negociación colectiva, al establecer la designación de árbitros por las partes, lo que les resta autonomía, convertirse en un mecanismo oneroso en particular para los sindicatos y limitar la capacidad de pronunciamiento de los árbitros al exigirles que opten por una de las propuestas de parte en su integridad, sin poder combinarlas u adoptar soluciones distintas.

El efecto combinado de estas disposiciones y las resumidas en puntos anteriores está generando lo siguiente:

- Drástica caída de los Pliegos de Reclamos presentados y resueltos.
- Reducción de la importancia del convenio colectivo como forma de regulación de las relaciones laborales.
- Una caída de los niveles remunerativos y de beneficios de los trabajadores sujetos a negociación colectiva, lo que favorece la precarización del mercado de trabajo.
- La pérdida de capacidad negociadora de los sindicatos, lo que se expresa en negociaciones colectivas que lo son sólo en lo formal, en los que no se pactan incrementos remunerativos, se suprimen o reducen beneficios convencionales o se deja la determinación de estos al criterio unilateral de las empresa.

A efectos de promover la negociación colectiva como mecanismo de autoregulación de las relaciones laborales y de mejora de las remuneraciones y condiciones de trabajo, se propone lo siguiente:

- Eliminar las disposiciones que imponen la caducidad de los convenios colectivos, privilegiando la permanencia de los beneficios convencionales, salvo modificación o eliminación por acuerdo expreso de partes, sin perjuicio de contemplar medidas excepcionales en casos de emergencia, siempre de carácter temporal y pactadas.
- Establecer que el nivel de la negociación colectiva se determina por el nivel o ámbito de la organización sindical que presenta el Pliego de Reclamos o Proyecto de Negociación Colectiva. Asimismo, promover la negociación colectiva por rama de producción.
- Prever sanciones para los casos de negativa injustificada a la recepción del Pliego de Peticiones o Proyecto de Convención Colectiva y para la parte que no observe las reglas de la buena fe en la negociación colectiva.
- Establecer la designación de los árbitros por sorteo de un registro de árbitros a cargo de la autoridad administrativa de trabajo, con garantías de idoneidad y conducta intachable; el pago de sus honorarios con cargo a un fondo constituido con aportes de las empresas que intervienen en negociaciones colectivas; y eliminar las restricciones al pronunciamiento de los árbitros.
- Establecer una política de fomento de la negociación colectiva que incluya acciones de difusión, promoción y soporte.

## DERECHO DE HUELGA

La norma vigente:

- Restringe el ejercicio de este derecho a la defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores en ella comprendidos, impidiendo por ejemplo las huelgas de solidaridad o las que se ejercitan en demandas de cambios de las políticas gubernamentales que afectan a los trabajadores y a la ciudadanía (Art. 73°, inc. a). Este requisito ha sido observado por el CLS/OIT.
- Determina la intervención en el acuerdo de huelga de incluso los trabajadores no sindicalizados, lo que puede determinar la imposibilidad de adopción del acuerdo en empresas con un número mayor de trabajadores no afiliados al sindicato (Art. 73°, inc. b). Este requisito ha sido observado por el CLS/OIT.



- Interfiere con la facultad de los sindicatos de definir la modalidad de la huelga, conduciendo su ejercicio a la forma extrema de paralización total de las actividades.
- \* Admite la intervención del Poder Ejecutivo mediante Resolución Suprema fundamentada para decretar la conclusión de la huelga en casos de gravedad definidos de manera imprecisa, en los que el carácter excepcional de la intervención no está garantizada (Art. 68°).

Estas disposiciones, combinadas con las mencionadas en puntos anteriores, están produciendo los siguientes efectos:

- Falta de garantías suficientes para el ejercicio eficaz del derecho de huelga, pese a la existencia de factores potenciales de conflicto, lo que revela el desequilibrio existente actualmente en las relaciones entre capital y trabajo.
- \* Las dificultades de los sindicatos para ejercer este derecho, favorece la precariedad de las remuneraciones y condiciones de trabajo que se aprecia en nuestro mercado laboral.
- Una reducción de la presencia e influencia de los sindicatos en la vida social y política nacional, lo que contribuye al debilitamiento de la sociedad civil y a la precariedad de nuestras democracia.

Frente a todo ello, en adición a las propuestas formuladas en los puntos referidos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, se plantea lo siguiente:

- Eliminar las restricciones al ejercicio de este derecho que impiden las huelgas de solidaridad o las que procuran cambios en las políticas gubernamentales que afectan a los trabajadores y a la ciudadanía.
- Referir la intervención en el acuerdo de huelga a los trabajadores afiliados al sindicato, en la medida en que la organización sindical ejerce la representación del conjunto de trabajadores.
- Eliminar las restricciones al derecho de los sindicatos de definir la modalidad de la huelga, sin perjuicio de que esta se desarrolle sin actos de violencia y con respeto a la legalidad.
- Eliminar la intervención decisoria de la finalización de la huelga por parte del Estado, sin perjuicio de su intervención promotora del acuerdo de partes..

## CONTRATACION LABORAL

La norma que regula esta institución laboral es el Decreto Legislativo N° 728, denominada *Ley de Fomento del Empleo*, vigente desde Diciembre de 1991. Este dispositivo legal ha sido materia de sucesivas modificaciones. En su versión vigente ha sido desdoblada en los Decretos Supremos N° 002 y 003-97-TR, denominadas *Ley de Formación y Promoción Laboral* y *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*, respectivamente. En conjunto sus disposiciones de mayor impacto se pueden resumir en lo siguiente:



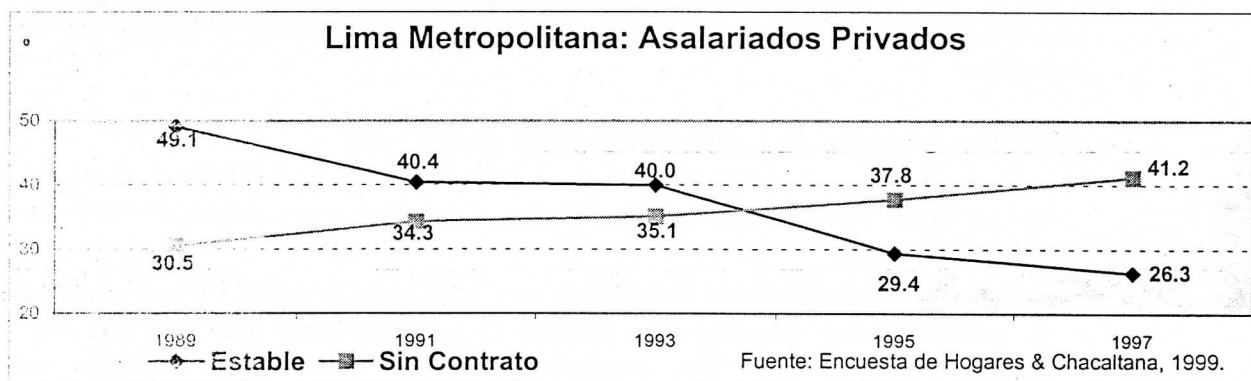
## 2. Ampliación de las modalidades de contratación no permanente (contratos sujetos a modalidad) en perjuicio de los contratos a plazo indeterminado

La legislación vigente (D.S. 003-97-TR):

- Contempla nueve (09) modalidades de contratos laborales no permanentes, denominados *contratos sujetos a modalidad*, los que cubren una amplia gama de situaciones, varias de ellas habituales, vinculadas a las actividades normales u ordinarias de la empresa y que, por ello no reúnen las condiciones de excepcionalidad que justifican a este tipo de contratos.
- Además de mantener otras modalidades aplicables en situaciones específicas de dudosa excepcionalidad (contratos de trabajo para la elaboración de productos de exportación no tradicional - DL 22342, contratos de trabajo temporal en zonas francas), incorpora una cláusula abierta que permite contratar bajo modalidad cualquier otra clase de servicio no mencionado en la norma cuyas condiciones de temporalidad lo justifiquen.
- Admite la combinación de estas modalidades hasta por cinco años, lo que excede la proyección temporal breve que justifican este tipo de contratos.
- No impone un límite al número de trabajadores sujetos a modalidad que pueden tener las empresas.

Los efectos de estas normas son los previsible:

- Se han incrementado sustancialmente el número de trabajadores con contratos sujetos a modalidad frente a aquellos sujetos a contratos a plazo indeterminado, los que ahora constituyen la minoría. En un contexto en el que no se ha producido una mejora sustancial del empleo formal, se viene produciendo una sustitución de contratos de trabajo permanentes o a plazo indeterminado por contratos temporales o sujetos a modalidad.



- La excesiva difusión de los contratos de trabajo temporales o sujetos a modalidad tienen otras secuelas negativas, entre ellas, el menor tiempo de duración del vínculo laboral y una mayor rotación de la mano de obra, en un contexto de contracción del mercado de trabajo y de reestructuración productiva, empresarial y cambios en la tecnología y sistemas de producción y trabajo.
- Todo ello viene agudizando los problemas de empleabilidad, las disfunciones entre el perfil de la mano de obra y los puestos de trabajo y un descenso general de la calidad de nuestra fuerza laboral.

- Existen evidencias de que esta difusión excesiva de los contratos temporales va acompañada de un descenso de los ingresos y condiciones de trabajo, contribuyendo de esta manera a la precarización del mercado laboral.
- Adicionalmente se reduce el impacto de los sindicatos y sus posibilidades de captar nuevos afiliados, ya que los trabajadores contratados a modalidad son reacios a sindicalizarse ante el temor fundado de ser despedidos o no renovados sus contratos de trabajo.

Frente a ello se propone lo siguiente:

- Reestructurar el régimen de contratos sujetos a modalidad, regulando con mayor propiedad las condiciones de excepcionalidad que justifican la recurrencia a estos contratos.
- Imponer un límite razonable a la duración de estos contratos en función del carácter efectivamente temporal y extraordinario de las labores a cumplir.
- Establecer en 10% el porcentaje de trabajadores con estos contratos que pueden tener las empresas en relación a su personal permanente.
- Poner especial énfasis en la detección de los casos de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por parte del Ministerio de Trabajo, potenciando para este efecto la función inspectiva. Contemplar además la participación de los sindicatos en acciones de control y/o vigilancia del cumplimiento de estas y otras disposiciones.
- En armonía con ello, definir un Programa de Fomento a la Contratación a plazo indeterminado, que incluya acciones promotoras y sanciones con un mayor efecto disuasivo.

### 3. **Fomento de la terciarización de la mano de obra vía las facilidades para la subcontratación a través de Cooperativas de Trabajadores y Empresas de Servicios**

Las normas vigentes (D.S. 002-97-TR y D.S. 003-97-TR):

- Contemplan un tope muy elevado de trabajadores de cooperativas y empresas de servicios que pueden ser destacados a las empresas usuarias: 50% del personal de estas.
- La prestación de servicios temporales por personal destacado de cooperativas de trabajadores y empresa de servicios es admitida para una variedad muy amplia de situaciones que incorporan incluso labores que podrían ser consideradas como permanentes u ordinarias.

En los hechos se producen una serie de distorsiones que desnaturalizan estos regímenes, lo que se ve favorecido por el hecho de que no se fiscaliza adecuadamente el cumplimiento de las normas legales vigente, pese a ser esta bastante permisivas. Como consecuencia de ello es frecuente que:

- Las empresas usuarias admitan trabajadores destacados por cooperativas y empresas de servicios en número superior al 50% de su personal
- Se otorgue a los trabajadores destacados por cooperativas y empresa de servicios menores derechos que los que contempla la legislación laboral.



- En particular, es poco frecuente que se cumplan las normas relativas al cese de trabajadores y al pago de los beneficios que corresponden en estas circunstancias.
- Se suele dar el caso de Cooperativas de servicios que no tiene vida asociativa ni participación efectiva de los cooperativistas. Más aún se da el caso de cooperativas y empresa de servicios dominadas o vinculadas a las empresas usuarias de sus servicios. Todo ello demuestra que estas modalidades de intermediación laboral son utilizadas en realidad para eludir las obligaciones laborales que impone la legislación.
- Asimismo, al igual que en los casos anteriores, se reduce significativamente el impacto de los sindicatos y sus posibilidades de captar nuevos afiliados.

Frente a ello se propone:

- Reducir el límite de trabajadores de cooperativas y empresas de servicios que pueden ser admitidos en las empresas usuarias al 10% del personal de estas. Asimismo, restringir estas modalidades de intermediación para labores específicas no principales ni permanentes.
- Establecer la responsabilidad solidaria de las empresas usuarias con respecto al pago de los derechos y beneficios laborales legales que fuesen incumplidas por las Cooperativas y Empresas de Servicios que destacan a su personal.
- Disponer que las empresas usuarias retengan mensualmente de los pagos que efectúan a las Cooperativas de Trabajadores y Empresas de Servicios la proporción que corresponde al personal destacado por dichas Cooperativas y Empresas por concepto de los beneficios económicos de periodicidad mayor a la mensual, específicamente las remuneraciones vacacionales, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, las que deberán ser depositadas en una cuenta especial en instituciones del sistema financiero a disposición del respectivo trabajador.
- Poner especial énfasis en la detección de los casos de desnaturalización de la prestación de servicios a través de cooperativas y empresas de servicios, potenciando para este efecto la función inspectiva y estableciendo un régimen de sanciones disuasivas.

## DESPIDOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

La norma vigente (D.S. 003-97-TR):

- Amplía las causas que validan el despido, definidas además de manera imprecisa, de modo tal que permiten considerar como tales una amplia gama de situaciones que no necesariamente configuran deslealtad, perjuicios al empleador o aprovechamiento indebido para el trabajador.
- Mantiene el derecho de reposición sólo en cinco casos que se tipifican como de despido nulo, en los que se produce una manifiesta discriminación o afectación de derechos fundamentales, los que además están formulados en la norma de manera restrictiva hacia el trabajador. Además, la norma deja sin resolver problemas de probanza que restan eficacia protectora a esta disposición.
- Establece una indemnización por despido arbitrario como la "adecuada protección contra el despido arbitrario" que exige la Constitución Política vigente, pese a ser evidente que no tiene un efecto disuasivo de este tipo de despidos.

- No contempla disposiciones de protección efectivas contra el despido injustificado de dirigentes sindicales.
- Sanciona la resistencia al mandato judicial de reposición sólo con multa y no con apercibimiento de denuncia penal por desacato.
- Pone en manos del empleador la acreditación de las causas que justifican el cese colectivo mediante la presentación de una pericia de parte, en sustitución del sistema previo de dictámenes de los entes estatales correspondientes.
- Permite la suspensión perfecta de labores durante el procedimiento de cese colectivo sin verificación previa de la procedencia de esa medida.
- Incorpora el silencio administrativo positivo en beneficios de la solicitud de cese colectivo, pese a estar en cuestión bienes jurídicos fundamentales como es el derecho al trabajo y el de protección contra el despido arbitrario.

Como consecuencia de este régimen legal permisivo hacia el despido:

- Se han incrementado los casos de despidos de sindicalistas (dirigentes y afiliados).
- La figura del despido nulo y su efecto en la reposición del trabajador viene resultando inoperante.
- Se dan casos de presiones a la desafiliación sindical o incluso a la renuncia de la empresa con o sin pago de incentivos por retiro, bajo amenaza de despido.
- Se dan casos en que las empresas retiran al trabajador con pago simultáneo de la indemnización por despido arbitrario lo que revela la falta de efecto disuasivo de esta.
- Se facilita el uso de causales de cese colectivo no acreditadas.

A efectos de corregir estas deficiencias planteamos:

- Reestructurar la formulación normativa de las causas que justifican el despido, a efectos de referirlas de manera precisa a situaciones de manifiesta falta grave en perjuicio del empleador o aprovechamiento indebido para el trabajador, incorporando además la gradación de la falta y la consideración a elementos atenuantes y eximentes.
- Restablecer el derecho de reposición a todos los casos de despido injusto, incorporando el pago de la indemnización por despido arbitrario a opción del trabajador luego de concluido el proceso.
- Contemplar causales específicas de falta grave para el despido de dirigentes sindicales, así como la demostración de la falta en forma previa al despido en tales casos.
- Restablecer el apercibimiento de denuncia penal por desacato en los casos de incumplimiento de la sentencia judicial que declara injustificado el despido.
- Disponer que las causales de cese colectivo serán evaluada por una entidad auditora independiente inscrita previamente en un registro especial y designada por el Ministerio de Trabajo.
- Sujetar la suspensión perfecta de labores a una inspección o dictamen previo que determine la verosimilitud de la causal invocada.
- Eliminar el silencio administrativo positivo con respecto al pedido de autorización del cese colectivo, restableciendo el pronunciamiento obligatorio y motivado de la Autoridad de Trabajo al respecto.