

## MEDIDAS LABORALES DEL GOBIERNO APRISTA

Presentamos resumidamente en este documento, un listado de los principales proyectos y medidas tomados por el gobierno aprista en materia laboral. Para estos efectos partimos del texto constitucional y la situación legal existente en julio de 1985, pasando al detalle de los proyectos y medidas adoptados por el actual régimen. Se ha trabajado con cada uno de los derechos laborales más importantes consagrados por la Constitución.

PROGRAMA DE FORMACION LABORAL

D E S C O

# 1. EMPLEO

## 1.1. Constitución

El art. 42 declara que el Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. Asimismo proclama al trabajo como un de recho y un deber social y asigna al Estado el papel de asegurar a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación - útil. Finalmente, en esta materia, extiende la protección a las diversas modalidades de trabajo.

## 1.2. Situación en julio de 1985

No existían programas específicos para fomentar el empleo. Los niveles de empleo se pueden apreciar en el documento respectivo.

## 1.3. Proyectos a partir de julio de 1985

Luego de la creación del PROEM por decreto supremo, se ha presentado al Senado una iniciativa para sustituir esa norma por una - Ley. De otro lado, hay una propuesta de Ley de Emergencia Labo - ral, que complementaría al PROEM con otros incentivos a los emplea - dores para contratar trabajadores eventuales. Esta propuesta fue presentada en el Congreso de la CONFIEP, pero aún no se encuentra en trámite en el Parlamento.

## 1.4. Medidas del gobierno aprista

- a. Se creó el Programa de Apoyo al Ingreso Temporal (PAIT), por D.S. 076-85-PCM, para proporcionar un ingreso mínimo y transi - torio a los desempleados en labores no productivas. Es un es - fuerzo del Estado por mejorar el consumo de los sectores más pobres de la población. En su implementación ha habido mani - pulación partidaria por el partido de gobierno.
- b. Se facultó a los empleadores a crear turnos adicionales, con - tratando a nuevos trabajadores sin estabilidad laboral (D.S. 031-85-TR). Luego se derogó esa autorización.
- c. Se establecía el Certificado de Reintegro Tributario por Empleo (CERTEREP) por D.S. 035-85-TR, que establecía beneficios por tres años a los empresarios a cambio de la creación de - puestos permanentes. No se ha utilizado, por la creación pos - terior del PROEM.

d. Por D.S. 018-86-TR se creó el Programa Ocupacional de Emergencia (PROEM), que permite la contratación por dos años de nuevos trabajadores sin estabilidad laboral. El decreto excede de los marcos que el art. 211.20 de la Constitución señala para los decretos de urgencia: medidas extraordinarias y en materia económica y financiera. De otro lado, atenta contra el derecho a la estabilidad laboral consagrado por la Constitución (art. 48) y la Ley 24514. Se han presentado diversas acciones ante el Poder Judicial para impugnarlo.

## 2. ESTABILIDAD LABORAL

### 2.1. Constitución

El art. 48 señala que el Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo, añadiendo que el trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada.

### 2.2. Situación en julio de 1985

Se encontraba vigente el Decreto Ley 22126, que postergaba la adquisición del derecho a la estabilidad laboral hasta el cumplimiento de los tres años de servicios. De otro lado, dicha norma otorgaba carácter de cosa juzgada a las resoluciones que emitiera la autoridad administrativa en los procedimientos de reposición.

Ambos aspectos se consideraban inconstitucionales: el plazo a inestabilidad de tres años por contrariar el citado art. 48 y la jurisdicción administrativa para contrariar el principio de la exclusividad de la función jurisdiccional por el Poder Judicial (art. 233.1).

### 2.3. Proyectos a partir de julio de 1985

El Presidente de la República entregó al Congreso el día de su primer mensaje a la nación un proyecto eliminando el período de inestabilidad de tres años y restituyendo la adquisición del derecho a los tres meses. El Ministerio de Trabajo amplió la iniciativa, estableciendo una acción única en los casos de despido. Presentó su proyecto a la Cámara de Diputados el 7 de agosto de 1985. Esta debatió y aprobó en octubre de ese año un proyecto, que extendía la estabilidad laboral a quienes laboraban menos de 4 años y exigía la comprobación de la falta previa al despido. Finalmente, en junio de 1986, el Senado aprobó un proyecto distinto, que se convir-

tió en la ley definitiva. En él se había suprimido algunos avances del proyecto de los diputados.

#### 2.4. Medidas del gobierno aprista

- a. Se dictó la Ley 24514 que derogó el Decreto Ley 22126, estableciendo un nuevo régimen de estabilidad laboral. Tendrían el derecho quienes cumplan tres meses de servicios y laboren cuatro horas o más. En caso de despido por falta grave, debe darse al trabajador la oportunidad de defenderse antes de efectuarse el despido. Se crea una acción única para reclamar contra los despidos injustificados. Si al final del proceso, la demanda se declara fundada, el trabajador escoge entre su reposición o la terminación indemnizada. Los devengados se pagan completos y las indemnizaciones son según la antigüedad del trabajador y sin topes. Las acciones se tramitan ante el Fuero de Trabajo.
- b. No habiéndose dictado el reglamento de la ley por el Ejecutivo, el Fuero de Trabajo ha emitido la Directiva 08-86-FTCL, que lo suple con un conjunto de disposiciones procesales.
- c. En este campo ha tenido evidentes efectos la creación del PROEM (al que nos referimos en el punto 1.4.d. de este documento), al permitir que las nuevas contrataciones estén marginadas del derecho a la estabilidad laboral.

### 3. REMUNERACION MINIMA

#### 3.1. Constitución

La Constitución (art. 43) garantiza:

- a. el derecho a una remuneración justa que procure para el trabajador y su familia el bienestar material y el desarrollo espiritual.
- b. el derecho a igual remuneración por trabajo igual prestado en idénticas condiciones al mismo empleador.
- c. el reajuste periódico de las remuneraciones mínimas vitales por el Estado con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, cuando las circunstancias la requieran.

3.2. Situación en julio de 1985

La remuneración mínima vital estaba fijada en I/. 72 mensuales, desde febrero de 1983. No se incrementaba, en consecuencia, desde hacía más de dos años. A esa cantidad se le había añadido una bonificación suplementaria para construir entre ambas el ingreso mínimo, que era la cifra inferior que podía percibir como retribución un trabajador no calificado. El ingreso mínimo ascendía entonces a I/. 360.

3.3. Proyectos a partir de julio de 1985

Ninguno.

3.4. Medidas del gobierno aprista

a. Se elevó la remuneración mínima vital de I/. 72 a 135 en agosto de 1985 (D.S. 023-85-TR). Desde esa fecha no se ha vuelto a aumentar.

b. En esa oportunidad se incrementó también el ingreso mínimo de I/. 360 a 540. Esta remuneración sí ha seguido aumentándose.

. de I/. 360 a	540	agosto 85	D.S. 027-85-TR.
. de I/. 540 a	700	febrero 86	D.S. 011-86-TR.
. de I/. 700 a	900	octubre 86	D.S. 023-86-TR.
. de I/. 900 a	1,260	abril 87	D.S. 004-87-TR.

El significado real de estos incrementos puede apreciarse en los cuadros del documento sobre remuneraciones y canasta básica.

c. De otro lado, también en agosto de 1985, se unificó la remuneración mínima vital y el ingreso mínimo para todo el país y todas las actividades, por D.S. 026-85-TR.

d. Por último la Ley 24634 ha dispuesto el reajuste progresivo de la remuneración mínima vital, por lo menos dos veces al año, - hasta llegar al nivel del ingreso mínimo en el término de tres años. Todavía no se ha efectuado ningún reajuste.

#### 4. JORNADA DE TRABAJO

##### 4.1. Constitución

La Constitución (art. 44) garantiza:

- a. una jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales, así como su posible reducción por convenio colectivo o por ley.
- b. la remuneración extraordinaria para todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria.
- c. la dación de una ley que establezca normas para el trabajo nocturno.

##### 4.2. Situación en julio de 1985

Los trabajadores de la administración pública habían obtenido el derecho el derecho a una jornada reducida de labores (5.45 horas) durante los meses de verano, por Decretos Leyes 17082 y 17372, válidas para la costa, y sierra y selva, respectivamente.

En lo que respecta a la actividad privada, incluyendo las empresas estatales, en varios casos se había conseguido a través de convenios colectivos similar derecho.

##### 4.3. Proyectos a partir de julio de 1985

Ninguno.

##### 4.4. Medidas del gobierno aprista

- a. Por D.S. 107-85-PCM se suspendió para el verano de 1986, el derecho de la jornada reducida de labores para los trabajadores de la administración pública y las empresas estatales, extendiéndose a ocho horas la jornada ordinaria también para esa temporada. El decreto resultaba inconstitucional por no tratarse de una "medida extraordinaria" ni referirse a "materia económica y financiera", que son los requisitos puestos por la Constitución (art. 211.20) para la validez de los decretos de urgencia. De otro lado, atentaba contra los derechos adquiridos por los trabajadores.

- b. Para el verano de 1987 se dictó el D.S. 068-86-PCM con igual contenido. Contra éste han recaído varios pronunciamientos del Poder Judicial que lo han declarado inaplicable por inconstitucional.

## 5. COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

### 5.1. Constitución

El art. 44 declara, entre otros, el derecho de los trabajadores a la compensación por tiempo de servicios.

De otro lado, el art. 49 proclama que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores es preferente a cualquier otra obligación del empleador.

### 5.2. Situación en julio de 1985

Por Ley 23707 se había establecido que los empleados ingresados desde el 11.07.62 tendrían una compensación equivalente a un sueldo por año de servicios, con el tope de una remuneración mínima vital hasta el 30.09.79 y diez a partir del 01.10.79 en adelante.

Los empleados ingresados antes de dicha fecha y los obreros, percibían su compensación sin topes.

A su vez, la Ley 24083 había regulado los casos de promoción de obreros a empleados, siendo reglamentada por D.S.006-85-TR, que había desnaturalizado sus alcances.

### 5.3. Proyectos a partir de julio de 1985

Ninguno.

### 5.4. Medidas del gobierno aprista

- a. Se dictó el D.S. 033-85-TR, que disponía el pago del interés legal por la falta de pago oportuno de la compensación por tiempo de servicios u otras deudas que tuviere el empleador al trabajador.
- b. La Ley 24401 interpretó la Ley 24083, restableciendo su verdadero sentido y derogando el D.S. 006-85-TR. La compensación

- 7 -
- de los obreros promovidos a empleados se calcularía sobre la base de la última remuneración percibida como empleado sin topes.
- c. Por D.S. 007-86-TR se establecía un mecanismo para garantizar el pago preferencial de los derechos sociales en los casos de insolvencia del empleador.
  - d. Tendrá efectos en este campo la Ley 24674, reseñada en el punto 3.4.d. de este documento.

## 6. SEGURIDAD SOCIAL

### 6.1. Constitución

La Constitución divide la seguridad social en dos campos:

- a. uno para los trabajadores y sus familiares, que está a cargo de una institución autónoma y descentralizada, gobernada y financiada en forma tripartita (Estado, asegurados y empleadores), cuyos servicios pueden ser complementados por otras entidades (arts. 12 y 14).
- b. uno para los demás sectores de la población, a cargo de otras entidades distintas a la anterior (art. 14).

De otro lado, se garantiza la protección frente a ciertas contingencias: enfermedad, maternidad, vejez, invalidez, muerte y desempleo (art. 13) y el reajuste periódico de las pensiones (art. 20).

### 6.2. Situación en julio de 1985

Se había elevado a 100% el monto del subsidio por enfermedad y se había dispuesto el pago de éste y otros subsidios (todos, excepto el de lactancia), directamente por el empleador. Se había reajustado las remuneraciones máximas y mínimas asegurables (a diez y un ingreso mínimo, respectivamente). Se había elevado también la asignación por sepelio a cinco remuneraciones mínimas asegurables. Y, por último, se había extendido la cobertura a los hijos menores de 14 años de los asegurados.

### 6.3. Proyectos a partir de julio de 1985

Hay un proyecto de Ley General del Instituto Peruano de Seguridad Social, que había sido aprobado por el Senado en noviembre de 1983

- 7 -
- de los obreros promovidos a empleados se calcularía sobre la base de la última remuneración percibida como empleado sin topes.
- c. Por D.S. 007-86-TR se establecía un mecanismo para garantizar el pago preferencial de los derechos sociales en los casos de insolvencia del empleador.
  - d. Tendrá efectos en este campo la Ley 24674, reseñada en el punto 3.4.d. de este documento.

## 6. SEGURIDAD SOCIAL

### 6.1. Constitución

La Constitución divide la seguridad social en dos campos:

- a. uno para los trabajadores y sus familiares, que está a cargo de una institución autónoma y descentralizada, gobernada y financiada en forma tripartita (Estado, asegurados y empleadores), cuyos servicios pueden ser complementados por otras entidades (arts. 12 y 14).
- b. uno para los demás sectores de la población, a cargo de otras entidades distintas a la anterior (art. 14).

De otro lado, se garantiza la protección frente a ciertas contingencias: enfermedad, maternidad, vejez, invalidez, muerte y desempleo (art. 13) y el reajuste periódico de las pensiones (art. 20).

### 6.2. Situación en julio de 1985

Se había elevado a 100% el monto del subsidio por enfermedad y se había dispuesto el pago de éste y otros subsidios (todos, excepto el de lactancia), directamente por el empleador. Se había reajustado las remuneraciones máximas y mínimas asegurables (a diez y un ingreso mínimo, respectivamente). Se había elevado también la asignación por sepelio a cinco remuneraciones mínimas asegurables. Y, por último, se había extendido la cobertura a los hijos menores de 14 años de los asegurados.

### 6.3. Proyectos a partir de julio de 1985

Hay un proyecto de Ley General del Instituto Peruano de Seguridad Social, que había sido aprobado por el Senado en noviembre de 1983

y se encontraba en las comisiones respectivas de la Cámara de Diputados desde julio de 1985. En mayo de 1987 se ha emitido los dictámenes correspondientes, pero todavía no se debate el proyecto en la Cámara. Contiene varias modificaciones importantes en términos de cobertura, prestaciones, regimen económico, etc.

6.4. Medidas del gobierno aprista

- a. Se dispuso por 180 días la reorganización y reestructuración del IPSS (D.S. 086-85-PCM). No se ha informado de los resultados de esta medida.
- b. Han habido numerosas extensiones de la cobertura de la seguridad social hacia sectores de la población que no estaban comprendidos:
  - . atención a los hijos menores de 14 años, que luego se amplió hasta los 18 años.
  - . mediante diversos convenios se incorporó a los trabajadores de las SAIS, vendedores ambulantes de Lima Metropolitana, - trabajadores internos en establecimientos penales y turistas en tránsito.
  - . se incorporó a los miembros de las Fuerzas Policiales, sus cónyuges e hijos menores de 18 años (D.S. 018-86-IN).
  - . se incorporó a diversas personalidades: miembros de la Asamblea Constituyente, Presidente de la República y otros (D.S. 048-86-PCM).
  - . se incorporó a los pensionistas obreros y empleados no comprendidos en el Decreto Ley 22482 (Ley 24580).
  - . se decidió la integración funcional del IPSS con el Ministerio de Salud, para ampliar la cobertura (D.S. 022-86-SA).
  - . se incorporó a los trabajadores del campo, integrantes de las comunidades campesinas y otros grupos (Ley 24645).
  - . por último, se incorporó a las amas de casa y/o madres de familia (Ley 24705).

c. Se ha elevado la pensión mínima en dos oportunidades:

de I/. 405 a 700 12 de agosto 1986.

de I/. 700 a 900 01 de diciembre de 1986.

d. Se ha incrementado la remuneración base de las prestaciones económicas por accidente de trabajo y enfermedad profesional, - de I/. 27 diarios (seis remuneraciones mínimas útiles diarias) a I/. 180 (seis ingresos mínimos diarios) (D.S. 029-87-PCM).

e. Finalmente, por Ley 24620 se han facultado al IPSS para determinar los períodos de calificación para la percepción de prestaciones de salud y para incorporar a los sectores no comprendidos.

## 7. SINDICALIZACION

### 7.1. Constitución

La Constitución es enfática en reconocer el derecho de sindicalización tanto de los trabajadores de la actividad privada como de los trabajadores de la actividad pública. (arts. 57 y 61).

En el caso del art. 51 (que es aplicable a los dos sectores de trabajadores) tiene un desarrollo mayor la libertad sindical, reconociendo el derecho de aplicación o constitución de un sindicato, el de no hacerlo, crear organismos de grado superior, autonomía en su funcionamiento y en su administración. Asimismo, limita la actividad del Estado en cuanto no se necesita una autorización previa para poder constituir un sindicato y no pueden disolver las organizaciones sindicales salvo acuerdo de sus miembros o resolución de la Corte Suprema de la República.

Por último, manifiesta que los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponden.

En el art. 61 afirman el derecho de sindicalización de los servidores públicos. Limita a aquellos funcionarios públicos con poder de decisión a que desempeñen cargos de confianza (el D.S. 038-84-PCM aclara que son cargos de confianza y también a los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales.

A estas dos normas de nuestra Constitución se suman los Convenios Nos. 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

El primero sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948) fue ratificado por el Perú en 1960. El Convenio - 98 es sobre Derecho de sindicación y negociación colectiva (1949), ratificado en el año de 1964. El último, el 151, es sobre relaciones de trabajo en la administración pública (1978) cuya aprobación se realizó mediante la 17ava Disposición General y Transitoria de la Constitución de 1979.

Estos tres convenios tienen suma importancia, porque tienen el mismo rango que la Constitución. El art. 105 de nuestra Carta Magna dice que los tratados sobre derechos humanos ratificados por el Perú tienen rango constitucional, por lo tanto, siendo los derechos laborales derechos humanos, los derechos contenidos en los convenios tienen dicho rango. Por consiguiente, toda norma de menor jerarquía (leyes, decretos supremos, etc.) tienen que respetarlos. Además pueden ser susceptibles de ser garantizados por una acción de amparo.

## 7.2. Situación en julio de 1985

La legislación vigente a esa fecha distingue el sector privado del sector público. Es así que, el primero está regulado principalmente por el D.S. 009 de fecha 03.05.61 y el D.S. 021 de 01.12.62 (referido al registro sindical). La actividad pública está regida - por los Decretos Supremos Nos. 003-82-PCM y 026-82-JUS.

Las normas mencionadas han sido severamente criticadas por no ajustarse a nuestra Constitución y a los convenios de la O.I.T. Contienen disposiciones totalmente atentatorias contra la libertad - sindical. En el caso de las normas del sector público se llegó a interponer una queja al Comité de Libertad Sindical, el cual consideró que diversas disposiciones atentaban contra la libertad sindical como la que dispone que los sindicatos de servidores públicos sólo pueden constituir federaciones y confederaciones de servidores públicos, más no afiliarse a organizaciones de otras profesiones o ramas. Consideró esto como no compatible con el art. 5 del Convenio 87.

Por otra parte, la práctica de los organismos del Estado (léase Ministerio de Trabajo, INAP) han hostilizado permanentemente a las organizaciones sindicales. Una de las prácticas más recurridas ha sido la de no registrar a las nuevas organizaciones que se iban - constituyendo. Es así que se acumulaban las solicitudes y el acto de registro que debe consistir únicamente en vigilar se hayan ob -

servado los requisitos, de mayor captación de afiliados, al haber reducido el período anterior de la adquisición del derecho de 3 años a 3 meses. Pero como defraudación a esta expectativa (y como burla a la estabilidad laboral) dictaron el D.S. 018-86-TR creando el PROEM (ya comentado en este documento) el cual aparte de no haber tenido el éxito esperado, limita a los trabajadores a que se afilien, dado el poco tiempo de su contrato y las características de éste.

En conclusión, no se ha hecho nada por garantizar, en este período, la libertad sindical, sino más bien se han dado pasos atrás con respecto al período anterior.

## 8. NEGOCIACION COLECTIVA

### 8.1. Constitución

El art. 54 de nuestro texto fundamental dice:

"Las convenciones colectivas de trabajo entre trabajadores y empleadores tienen fuerza de ley para las partes.

El Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva. La Ley señala los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales.

La intervención del Estado sólo procede y es definitiva a falta de acuerdo entre las partes".

Tres nociones fundamentales podemos extraer de este artículo. La primera es la fuerza de las convenciones colectivas para las partes, es decir, el carácter de obligatoriedad de las disposiciones contenidas en ellos. Una segunda es el deber del Estado de garantizar el derecho de los trabajadores de poder negociar mejores remuneraciones, condiciones de trabajo, y otros asuntos relativos a la relación entre trabajadores y empleadores. Asimismo, el dictar mediante una ley (y no por un decreto supremo) procedimientos para la solución de los conflictos laborales. Por último, para que no se mantenga una situación que no tenga solución porque las partes no lleguen a ningún acuerdo se autoriza al Estado su intervención definitiva. En este caso, en nuestra legislación la intervención del Estado se hace a través del Ministerio de Trabajo (Poder Ejecutivo) pero bien podría ser el Poder Judicial. Es importante evaluar esta alternativa por cuanto estaría menos presionada en sus

decisiones por los topes que determine el Ministerio de Economía y Finanzas, etc. (pero habría que evaluar también los inconvenientes).

También hay que recordar el Convenio 98 de la O.I.T. sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, cuyas disposiciones - que ya comentamos tienen rango constitucional.

### 8.2. Situación en julio de 1985

La negociación colectiva estaba regulada por el D.S. 006-71-TR en el cual se consignaba 3 etapas: trato directo, conciliación y a falta de acuerdo de las partes en las dos etapas anteriores, resolución por la autoridad de trabajo.

En 1981, durante el gobierno de Belaúnde, por D.S. 14-81-TR, se crearon las cláusulas de reajuste mediante las cuales se pactaban incrementos al 6to. y 9no. mes de vigencia de la convención colectiva, como alternativa al menoscabo de la capacidad adquisitiva de los trabajadores.

También durante el gobierno anterior se estableció la intervención de CONADE (Corporación Nacional de Desarrollo) como institución que mediante directivas disponía topes a los incrementos otorgados a los trabajadores de las empresas públicas de derecho privado. La negociación colectiva de la actividad pública estaba regulada por los mismos decretos señalados (D.S. 003-82-PCM y D.S. 026-82-JUS).

### 8.3. Proyectos a partir de julio de 1985

Por R.M. N° 220-85-TR de agosto de 1985 se constituyó una Comisión Especial encargada de elaborar el Anteproyecto de Relaciones Colectivas de Trabajo. La Comisión presentó dicho Anteproyecto en noviembre del mismo año.

Alguna de las cosas positivas de este Anteproyecto era el reconocimiento de que la aplicación de la convención colectiva pueda ser a nivel de empresa o de rama de producción o de servicios.

Variaba el procedimiento, eliminando la etapa de las Juntas de Conciliación y a falta de acuerdo de las partes en la solución del pliego de reclamos podían las partes (si estuvieran ambas de acuerdo) someterlo a arbitraje o ponerlo en conocimiento, para su resolución, de la Autoridad de Trabajo.

El informe económico laboral formaría parte del expediente, pudiendo las partes conocerlo y objetarlo, a diferencia de lo que ha ocurrido y ocurre actualmente.

El proyecto no prosperó, ya que no llegó a presentarse al Congreso.

#### 8.4. Medidas del gobierno aprista

1. En la actividad pública la misma normatividad continúa sin ninguna modificación.

2. En la actividad privada dos cambios importantes se han realizado en el mes de febrero de 1986.

a. El D.S. 009-86-TR que modifica el D.S. 006-71-TR. El nuevo procedimiento reduce la duración del procedimiento sobre todo en la etapa de Junta de Conciliación (de 20 a 8 días). Asimismo se reducen los plazos de las resoluciones en primera y segunda instancia. La etapa de conciliación se da por fracasada si una de las partes no asiste a la convocatoria.

El efecto del recorte realizado afecta bastante a las organizaciones sindicales ya que las huelgas se producían mayormente en la etapa de conciliación. A la vez se ha tratado de reducir los extraprocesos.

b. El D.S. 010-86-TR. Mediante este decreto supremo se deroga las cláusulas de reajuste, creando un incremento adicional de remuneraciones al sexto mes de vigencia del convenio equivalente a la inflación acumulada en dicho período. Esta es una norma mínima, es decir, no se puede pactar un monto menor al señalado porque adolecería de nulidad, pero sí se puede pactar un mayor monto, un mayor número de veces y fechas.

3. La intervención de CONAIE en el control de los incrementos de remuneraciones en las empresas del Estado ha continuado, y su política ha sido la que los trabajadores no deberían percibir su capacidad adquisitiva respecto a la vigente al 1ro. de agosto de 1985, pero tampoco recuperarla.

Igualmente, limitan la negociación en lo que se refiere a condiciones de trabajo, estableciendo la no negociación de nuevos, y manteniendo los existentes tal como se encuentran.

En términos generales, en este campo, fuera de las propuestas fallidas y las promesas poco o nada se ha beneficiado a las organizaciones sindicales en su derecho constitucionalmente reconocido.

## 9. HUELGA

### 9.1. Constitución

El art. 55 reconoce el derecho a la huelga, y se remite a una ley para su regulación. El art. 61 enfatiza el derecho de los servidores públicos.

Hay dos concepciones del derecho de huelga, uno, el llamado clásico, por el cual se concibe la huelga como la paralización de labores en forma estrictamente pacífica, con abandono del centro de trabajo y con fines reivindicativos. El otro, denominado polivalente, concibe a la huelga anteriormente descrita como una modalidad, pero también entran los de solidaridad, la de ritmo lento, etc. sin que éstos afecten de ninguna manera el Estado de Derecho o bienes jurídicos mayores, sino está concebida como una parte importante en el proceso de democratización de una sociedad.

Con respecto a estas dos concepciones se ha dicho que la Constitución no opta por ninguno de ellos, es decir, no establece cual debe ser predominante, sino que la remite a una ley, la cual, de acuerdo a las presiones de los sectores sociales adoptara un modelo.

### 9.2. Situación en julio de 1985

1. La normatividad vigente es bastante antigua y adopta el modelo clásico. Es así, que aún están en vigencia decretos supremos de 1920. La principal norma es el D.S. N° 017 del 2.11.1962, el cual regula lo referido al plazo, a los requisitos, etc.

2. La práctica hasta ese período ha sido la de reprimir a los trabajadores en huelga, despidiendo dirigentes (sino recordar julio de 1977), enfrentamientos con las fuerzas policiales, declarando sistemáticamente los plazos de huelga improcedentes y las huelgas ilegales, tomando represalias, etc.

En conclusión, el respeto irrestricto de este derecho que está contenido en la Constitución no ha sido acatado ni por el Estado ni por los empleadores.

### 9.3. Proyectos desde julio de 1985

En el proyecto que mencionábamos al tratar negociación colectiva, también se regulaba la huelga. Algunas de sus proposiciones fueron: se permitía la huelga de solidaridad, regulaba la huelga en servicios esenciales, el empleador no podía reemplazar a huelguistas ni retirar máquinas, etc. A pesar de que este anteproyecto tenía una serie de defectos, podemos considerarlo como un intento serio de regular el derecho reconocido en nuestra Constitución.

Como ya habíamos mencionado, el anteproyecto no llegó a ser presentado al Congreso.

### 9.4. Medidas del gobierno aprista

1. Podríamos manifestar que ninguna haya tenido la intención de regular el mencionado derecho. Más bien, se ha tocado indirectamente en la ley de estabilidad laboral (24514).

El art. 5 que enumera las faltas graves del trabajador en el inc. h, 2do. párrafo considera la toma de locales como acto de extrema violencia por lo tanto, falta grave, y además la posibilidad de ser denunciados ante la autoridad judicial.

Se parte del error que toda toma de locales es un acto de extrema violencia y no se considera que esta medida en forma pacífica es totalmente válida como modalidad de huelga, válida en el modelo polivalente o no tradicional.

2. Luego de un breve espacio del régimen aprista se volvió a la práctica de declarar casi todas (por no decir todas) las huelgas ilegales y/o los plazos de huelga improcedentes. La situación de represión continúa, agravada más con la declaración del estado de emergencia, lo que significa en muchos casos (y sobre todo al inicio) del no permiso para poder hacer sus reuniones, de no poder declararse en huelga, etc.

En conclusión, en cuanto a este derecho tampoco se ha avanzado, sino más bien lo contrario.

## 10. OTRAS MEDIDAS

Finalmente, cabe señalar, que en materia laboral han sido adoptadas también las siguientes medidas, no clasificables en los rubros anteriores:

#### 10.1. Aprobación de convenios de la O.I.T.

Han sido aprobados los siguientes Convenios y Recomendaciones de la O.I.T.:

- a. Convenio 156 y Recomendación 165 sobre "trabajadores con responsabilidades familiares, 1981" (24508).
- b. Convenio 159 y Recomendación 168 sobre "Readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983" (Res. Leg. 24509).
- c. Convenio 152 y Recomendación 160 sobre "Seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979" (Res. Leg. 24668).

#### 10.2. Reglamento interno de trabajo

Se ha modificado dos cuestiones relativas al reglamento interno de trabajo, para permitir la participación de los trabajadores:

- a. Por R.M. 221-86-TR se ha introducido la participación del sindicato o de los representantes de los trabajadores a falta de éste, en el procedimiento para la aprobación del reglamento interno de trabajo.
- b. Por D.S. 003-A-87-TR se ha extendido la mencionada participación al momento de la revisión del reglamento.

#### 10.3. Jurisdicción laboral

El Decreto Legislativo 384 ha regulado la competencia del Fuero de Trabajo, atribuyéndole pronunciarse sobre las acciones individuales de aplicación de normas, la acción popular y la acción contencioso-administrativa en materia laboral. De otro lado, se ha ampliado el número de Tribunales y Juzgados y se les ha descentralizado.