

CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERU C.G.T.P.
III CONFEDERANCIA NACIONAL DE TRABAJADORES CONADET '89.-
11 - 12 - 13 de Octubre de 1989.-

=====

RESUMEN DEL TEMA 5.-

"POLITICA LABORAL, BALANCE Y ALTERNATIVAS".

PONENTES:

Sr. LUIS LA MADRID (CGTP).
Sr. DENIS. I SULMOMT.
Sr. JAVIER NEVES.
Sr. JORGE BERNEDO.

Moderador:

Juan José Gorritti (Sindicato Telefónico)

Nuestro país dejó de industrializarse hace 20 años estancándose la producción y el empleo industrial. La proporción entre los bienes físicos que se producen en el país del número de habitantes, ha ido disminuyendo. Por ello la crisis que hoy vive el país es más grave que incluso de la post guerra con Chile y la de los años 30.

Bernedo agregó que esta crisis no ha afectado las ganancias de las grandes empresas, lo que sucede es que los sacan fuera del país. Denunció que en Chile se han invertido 600 millones de dólares de empresarios peruanos - suma superior a lo invertido en el país en la última década.

Se señaló que en esta crisis, y en particular de la hiperinflación, se había fallado en la defensa del salario y que para hacerlo era necesario una defensa política global distinguiendo dos órdenes de problema.

En primer lugar, que la remuneración del salario de todos implica plantear una nueva política económica - con un nuevo marco redistributivo recortando el protagonismo de la clase obrera.

Hay la necesidad de colectivizar experiencias de negociación colectiva y aprender a negociar mejor para defender los salarios. Señaló de 157 pliegos analizados este primer semestre de este año, el 83% de ellos habían establecidos reajustes de acuerdo al decreto supremo - 025, y de este 83% la mitad lo había establecido el trato directo. Llamó la atención sobre el hecho de que los propios sindicatos pactaban con una modalidad de reajuste que destruía su salario, incluso en momentos en que el gobierno decretaba aumentos mensuales para los no sindicalizados.

En segundo lugar, es necesario de que se articulan alternativas alrededor de los partidos políticos y que estos no solo apuntarían a los salarios y a la jornada del trabajo sino a la propiedad misma de los medios de producción, llevando éstos reivindicaciones al plano político.

La estructura de nuestro ordenamiento jurídico es piramidal y en la cúspide de la misma se encuentra la Constitución del Estado la cual moldea el resto de la normativa.

La Constitución en lo que respecta a los derechos laborales consagra un modelo amplio y abierto. Sin embargo en la realidad laboral no es esta el modelo que rige - pues se sigue aplicando normas institucionales tanto previa como posteriores a la Constitución así como práctica administrativa que vulnera permanentemente los dispositivos constitucionales.

AUTONOMIA COLECTIVAS.-

La organización de los trabajadores surge como el mecanismo necesario para equilibrar las sustancias de desigualdad entre trabajadores y empresarios gracias a esta organización evoluciona la negociación colectiva, la sindicalización y la huelga, instituciones esenciales en el ordenamiento de las relaciones laborales que son inicialmente consideradas delitos para ser posteriormente consagrados por la Constitución y reconocidos por los convenios de la organización del trabajo .

Sin embargo como ya se ha señalado se aplican - normas infraconstitucionales.

Así por ejemplo al modo amplio y abierto del que se ha hablado, sólo hay SINDICALIZACION por empresas, por lo cual y por el derecho de que el número mínimo es de 20 trabajadores, un gran número de éstos se quedan sin sindicalización.

La NEGOCIACION COLECTIVA sigue la sindicalización en la práctica se dá un modelo descentralizado, por empresas salvo escasas excepciones, quedando igualmente excluido de ella un importante número de trabajadores, - los cuales solo tienen acceso a las normas mínimas que la legislación establece.

Por ello es imprescindible modificar la estructura y la práctica de la negociación colectivas y combinar la negociación colectiva por empresa y por rama de actividad lo que significa negociar articuladamente, repartiendo temas y competencias.

En el caso de la HUELGA cuyo espacio fundamental debería ser negociaciones Colectivas por instrumentos de presión, esta es permanente declara ilegal por el Ministro de Trabajo mientras éstas consagrada por el artículo 55- de la Constitución de la manera más amplia.

Es entonces un reto para la organización sindical, la urgente modificación de este sistema.

RELACIONES INDIVIDUALES.

Respecto a la estabilidad laboral, por ejemplo, - si bien se dió en 1986 la tan esperada y ofrecida ley de estabilidad laboral se dió también de inmediato la respectiva evasión a la misma.

En efecto, a pesar de que al principio general - que a trabajo permanece corresponde la estabilidad laboral a través del PROEM, ZONAS FRANCAS Y EXPORTACIONES se rompe este principio constitucional.

En el marco de las relaciones laborales se ha producido un desacrédito del modelo constitucional y Estado - de Derecho. La clase obrera no cree en la legalidad y - busca otras salidas.

Por eso es también un reto defender el Estado de Derecho que es garantía para la vigencia de los derechos laborales.

El compañero Denisse Sulmont se encargó de tocar el tema correspondiente a esta mañana "POLITICALABORA Y BALANCE Y ALTERNATIVAS" desde el aspecto de política laboral y el desafío Neo Liberal.

Una característica importante del proceso central es que la clase empresarial ha consolidado su poder y - quiere ahora girarlo directamente, para ello presenta alternativas neo-liberales como solución a la crisis nacional, esta propuesta neo-liberal es un gran desafío por el ; poder económico que detenta y el poder político. Han desarrollado; eventos de CADE organizados por sector empresarial, habiendo servido estos eventos para que el empresariado fortalezca sus posiciones, allí ha nacido por ejemplo la CONFIEP que ha sido catalogado como la C.G.T.P. de los empresarios y que además es reconocida como institución representativa del empresariado por la O.I.T.

Los objetivos principales del neo-liberalismo son
Primero.- Afianzamiento de las instituciones privadas, - haciendo crecer la participación del sector privado en la economía Nacional (crecimiento de la propiedad privada).

Segundo.- Procurar la dispersión de los trabajadores, - buscando que debilitar sus organizaciones y su capacidad organizativa y de lucha.

Tercero.- Restringir al máximo la participación del Estado, en el manejo económico del país.

Es conveniente señalar, que dentro de esta etapa el surgimiento de la Teoría de los informales a través del "Otro - Sendero" de Hernando de Soto quien en su libro, no mencionaba ni a los empresarios ni a los trabajadores, sino que se centra en el sector informal, según de Soto, representa el 47% de la Población Económicamente activa (PEA), planteando que la generación de la riqueza ya no se encuentra en el trabajo del hombre sino en la capacidad empresarial del mismo.

Exposición de Javier Neves Mujica .Jefe del Programa Laboral de DESCO

La estructura de nuestro ordenamiento jurídico es piramidal y en la cúspide de la misma se encuentra la Constitución Política del Estado la cual moldea el resto de la normativa.

La constitución en lo que respecta a los derechos laborales consagra un modelo amplio y abierto. Sin embargo en la realidad laboral no es este el modelo que rige pues se siguen aplicando normas inconstitucionales tanto previas como posteriores a la constitución así como prácticas administrativas que vulneran permanentemente los dispositivos constitucionales.

Autonomía Colectiva

La organización de los trabajadores surge como el mecanismo necesario para equilibrar la situación de desigualdad entre trabajadores y empresarios .

Gracias a esta organización evolucionan la Negociación Colectiva, la Sindicalización y la Huelga , instituciones esenciales en el ordenamiento de las relaciones laborales que son inicialmente considerados delitos para ser posteriormente consagrados por la constitución y reconocidos por los convenios de la Organización del Trabajo.

Sin embargo como ya se ha señalado , se aplican normas

infraconstitucionales .

Así por ejemplo a pesar del modelo amplio y abierto del que se ha hablado , sólo hay SINDICALIZACION por empresa , con lo cual y por el hecho de que el número mínimo es de 20 trabajadores , un gran número de éstos se quedan sin sindicalización .

La NEGOCIACION COLECTIVA sigue la lógica de lo que ocurre con la sindicalización y en la práctica se da un modelo descentralizado, por empresa salvo escasas excepciones , quedando igualmente excluidos de ella un importante número de trabajadores , los cuales sólo tienen acceso a las normas mínimas que la legislación establece.

Por ello es imprescindible modificar la estructura y la práctica de la negociación colectiva y combinar la Negociación colectiva por empresa y por rama de actividad lo que significa negociar articuladamente , repartiendo temas y competencias .

En el caso de la HUELGA cuyo espacio fundamental debería ser la Negociación Colectiva como instrumento de presión , ésta es permanente declarada ilegal por el Ministerio de Trabajo mientras está consagrada por el art. 55 de la constitución de la manera más amplia.

Es entonces un reto para las organizaciones sindicales , la urgente modificación de este sistema .

Relaciones Individuales

Respecto a la estabilidad laboral por ejemplo ,si bien se dió en 1986 la tan esperada y ofrecida ley de estabilidad laboral se dió tambien de inmediato la respectiva evasión a la misma .

En efecto , a pesar de que el principio general es que a trabajo permanente corresponde estabilidad laboral a través del PROEM , ZONAS FRANCAS Y EXPORTACIONES se rompe este principio constitucional

En el marco de las relaciones laborales se ha producido un descrédito del modelo constitucional y el Estado de derecho. La clase obrera no cree en la legalidad y busca otras salidas .

Por eso es tambien un reto defender el estado de derecho que es garantía para la vigencia de los derechos laborales .