

Sumisión de la CSI al RPU concerniente al Perú Enero 2008

Población: 28 000 000

Capital: Lima

Convenios fundamentales de la OIT ratificados: 29 - 87 - 98 - 100 - 105 - 111 - 138 - 182

El desconocimiento a la libertad sindical y la obstrucción a la negociación colectiva, siguen siendo prácticas recurrentes en el Perú. La mayoría de las normas laborales siguen siendo las heredadas de la dictadura. Una manifestación para protestar por el despido injusto de tres dirigentes sindicales en una empresa de hierro fue reprimida brutalmente por la policía. Telefónica despidió a tres trabajadores por su acción colectiva.

Derechos sindicales según la ley

Libertad sindical: La Constitución reconoce el derecho de los trabajadores/as del sector público y privado a la sindicalización y establece la libertad sindical como un indicador del mismo. No se necesita autorización previa. Los trabajadores/as pueden formar sindicatos en función de su ocupación, afiliación patronal o territorio geográfico. Igualmente pueden afiliarse a organismos internacionales vinculados al ámbito laboral.

Algunas restricciones: Los trabajadores/as temporales, no pueden afiliarse al mismo sindicato que los trabajadores/as fijos. Se necesitan 10 miembros para formar un sindicato, aunque en algunos casos el mínimo es de 20 y nunca más de 50. Este requisito sigue siendo excesivo según las normas internacionales, y como consecuencia hay una carencia total de sindicatos en las pequeñas y medianas empresas.

Igualmente existen restricciones respecto a la afiliación de trabajadores/as extranjeros/as a sindicatos o para que puedan asumir puestos de liderazgo. Una situación similar ocurre con los trabajadores/as migrantes.

Negociación colectiva: El derecho de los trabajadores/as, tanto en el sector privado como en el público, a negociar colectivamente está consagrado en la Constitución. Establece que un sindicato debe representar al menos a 20 trabajadores/as para convertirse en agente oficial para las negociaciones colectivas. La ley que rige a los trabajadores/as en la administración pública restringe el ámbito de la negociación colectiva.

Derecho de huelga - el Ministerio dispone de derecho de veto: Los trabajadores/as tienen derecho a recurrir a la huelga, pero dicho derecho se ve limitado puesto que los sindicatos necesitan obtener un permiso del Ministerio de Trabajo.

Sigue vigente la Ley de Productividad y Competitividad Laboral dictada por Fujimori: Después de la caída de Fujimori, casi todas las leyes represivas fueron derogadas, pero no el decreto legislativo 728 y, en consecuencia, tampoco la Ley de Productividad y Competitividad Laboral de 1997. Esta ley legalizaba el despido arbitrario, es decir la posibilidad de despedir sin justificación alguna al trabajador/a a cambio de una indemnización fijada por la ley. De esta forma la empresa puede presionar a un trabajador/a sindicalizado a que acepte la indemnización que establece la ley. Por otro lado esta ley flexibilizó al extremo las distintas modalidades de contratación. Ante la amenaza de la no renovación del contrato los trabajadores/as optan por no sindicalizarse. Esta norma estableció también el mecanismo de los ceses colectivos bajo diversos supuestos. Si bien esto requiere aprobación administrativa previa, la Autoridad de Trabajo no tiene capacidad legal para evaluar si dentro del cese se incluyeron de modo discriminatorio dirigentes sindicales o afiliados, por lo que dicho procedimiento se ha prestado también para encubrir despidos antisindicales.

El movimiento sindical ha denunciado en reiteradas oportunidades las obstrucciones del sector empresarial para aprobar la nueva ley del trabajo.

Zonas Francas Industriales: En el país existen seis zonas francas a saber: zona franca de Ilo (Moquegua); de Desaguadero (Puno); de ZOFRATACNA (Tacna); de Matarani (Arequipa); de Tumbes y de Paita (Piura). Estas se rigen por regulaciones laborales especiales. Permiten una mayor flexibilidad en los contratos laborales, el recurso a mano de obra temporal está muy extendido y los salarios se establecen en base a la oferta y la demanda, lo que restringe la capacidad de los sindicatos para organizar a los trabajadores/as y negociar colectivamente.

Derechos sindicales en la práctica

Perú sigue siendo un país donde el desconocimiento de los derechos sindicales representa una práctica común. A pesar de haber recuperado formalmente la democracia, muchas actuaciones gubernamentales así como de los empleadores se apoyan en leyes y políticas antisindicales heredadas de la dictadura y que no fueron superados por el gobierno saliente de Alejandro Toledo, a pesar de sus compromisos nacionales e internacionales.

"Tercerización": creciente recurso a subcontratar mano de obra: El gobierno perpetúa la tendencia de subcontratar muchos servicios gubernamentales, lo que está ocasionando que se pierdan más puestos de trabajo en las empresas estatales y la administración pública, y hace que les resulte más difícil a los trabajadores/as sindicalizarse.

Discriminación de dirigentes sindicales: Se han introducido diversas leyes y regulaciones, empezando con la Ley de Ceses Colectivos de 2002, para contrarrestar las pérdidas masivas de puestos de trabajo en las empresas estatales y administraciones locales durante la época Fujimori. Pero en lo que respecta a la readmisión, los sindicatos informan que se discrimina a los dirigentes y activistas sindicales, a los que no se ofrece la posibilidad de recuperar sus puestos de trabajo.

Negociación colectiva: La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) indica que, en la práctica, la negociación colectiva se ve limitada por la actitud de los empleadores que prefieren resolver las cuestiones de forma individual, atendiendo a demandas coyunturales y caso por caso, evitando los convenios colectivos, así como por el miedo a los despidos antes mencionado.

Se favorecen los contratos temporales para minar los sindicatos: Algunos empleadores contratan el mayor número posible de trabajadores/as con contratos temporales, entre otras cosas para restringir el número de miembros del sindicato. Aunque la ley limita el número de trabajadores/as temporales en una empresa al 20% de la mano de obra total, se ha informado que no todos los empleadores respetan ese límite.

Trabajadores/as informales: El 61% de la población económicamente activa está empleada en la economía informal. Existen leyes para proteger a los trabajadores/as domésticos y a los portadores, pero no se aplican, y los demás trabajadores/as de la economía informal no están en absoluto protegidos por la ley.

Violaciones en 2006

Contexto general: Alan García asumió por segunda vez un mandato de Presidente de la República. Las principales centrales sindicales denunciaron la falta de diálogo social del gobierno dada su intención de firmar el TLC sin escuchar los argumentos de los diferentes sectores. El gobierno no favoreció el avance de una iniciativa de reforma al Código de Trabajo, que permitiera recuperar los derechos sindicales conculcados durante la dictadura.

Despido por participación en reunión sindical: La superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) negó a Carlos Alberto Cuadros García, Secretario General Colegiado de la Federación de Trabajadores Aduaneros y Tributarios del Perú, el permiso para

atender una reunión sindical a nivel de MERCOSUR, celebrada en Chile del 20 al 22 de marzo, por lo que tuvo que pedir un permiso particular sin goce de haberes, el cual le fue otorgado. Luego de un reposo médico legal de dos días y al regresar a sus labores el día 27 de marzo, García se encontró impedido de ingresar a su centro de trabajo y de registrar su asistencia electrónica, sin que existiera un comunicado oficial sobre el motivo de esa situación.

Despedidos por su acción colectiva: A finales de junio, Telefónica del Perú, una filial de la multinacional española Telefónica, despidió a seis jóvenes trabajadores/as que habían solicitado al Ministerio de Trabajo que se realizase una inspección laboral en su lugar de trabajo. El inspector dictaminó a su favor, indicando que habían sido discriminados en relación con otros trabajadores/as en plantilla que realizaban exactamente las mismas tareas que ellos. El 3 de julio, los miembros del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica-Servicios Técnicos (SUTTST) – formado dos años antes para defenderse de los actos discriminatorios de que eran víctimas por parte de la empresa – se declararon en huelga para protestar por los despidos. Salieron a las calles para dar a conocer los abusos cometidos por Telefónica del Perú, incluyendo continuas amenazas a los sindicalistas en el sentido de que no les será renovado su contrato de trabajo. En octubre ganaron su causa y 42 trabajadores/as jóvenes recibirían contratos permanentes.

Represión brutal de una manifestación sindical: El 7 de agosto, Shougang Hierro Perú S.A.A. despidió sin justificación a tres trabajadores, todos ellos dirigentes sindicales. Al día siguiente, los empleados de Shougang, afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de SERCOLIMA (SAC) y a las Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo "Santo Domingo Ltda." y "Cooperativa del Solar Ltda. (COOPSOL)", se declararon en huelga indefinida para reclamar la reposición de los dirigentes despedidos y el respeto de sus derechos más elementales como, por ejemplo, la negociación colectiva. El 10 de agosto, una manifestación realizada por más de 600 trabajadores/as acompañados de sus familias fue reprimida por la policía, ocasionado cuatro heridos, uno de ellos muy grave, dos desaparecidos y 28 detenidos. Shougang Hierro Perú S.A.A. es filial de la Corporación Shougang con sede en Beijing, China y es el mayor productor de hierro en el Perú. Obliga a sus trabajadores a renovar sus contratos y además cambia de razón social cada seis meses para impedir el goce de sus derechos sindicales, sobre todo los derechos de sindicalización y negociación colectiva.

Se obstruye la negociación colectiva y se hostiga a los dirigentes en Petro-Tech: En enero, la empresa Petro-Tech despidió a dos trabajadores afiliados al sindicato. La discusión del convenio colectivo para el período 2006-2007 no llegó a concertarse debido a que la empresa no ha dado muestras de ningún interés en darle solución, por el contrario cuestionó en diversas ocasiones la representatividad de los dirigentes sindicales a pesar de que el Ministerio de Trabajo había indicado ya que el sindicato había cumplido en todo con lo dispuesto por la ley.

Luz del Sur continúa negándose a readmitir a un dirigente sindical: Luego de que fuera despedido hace 3 años (2 de febrero de 2003), Luis Martín del Río Reátogui, Secretario General del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao (SUTREL), y de los fallos judiciales favorables a su reposición, la empresa Luz del Sur, S.A.A., su actual empleadora se ha negado a reincorporarlo en su puesto de trabajo a causa de las denuncias que había realizado respecto a irregularidades financieras en la empresa. A pesar de que la empresa le sigue pagando su salario, no le permite ingresar a sus instalaciones.

Banco del Trabajo se niega a reconocer al sindicato: A pesar de que en agosto de 2005 el Primer Juzgado Laboral de Piura declaró infundada la demanda interpuesta por el Banco del Trabajo (propiedad de la multinacional chilena Altas Cumbres) para declarar ilegal al Sindicato Único de Trabajadores del Banco del Trabajo-SUTRABANTRA, éste continúa negándose a reconocer el sindicato. Luego de una queja presentada por los trabajadores/as el 4 de diciembre, denunciando diferentes violaciones a los derechos laborales por parte del Banco, éste emitió un comunicado señalando que no existía ningún sindicato constituido legalmente, cuando en realidad había dos sindicatos (el Sindicato Único de Trabajadores del Banco del Trabajo-SUTRABANTRA y el Sindicato Unitario de Empleados del Banco del Trabajo-SUDEBANTRA).

Empresa IMI S.A desconoce el sindicato: Luego de que el 18 de septiembre se conformara el Sindicato Único de trabajadores Mar y Tierra de IMI del Perú S.A.C, fueron despedidos 4 trabajadores (familiares de miembros del sindicato) como medida de la empresa para amedrentar y

coaccionar a los trabajadores. El 24 de octubre, los trabajadores/as presentan a la empresa un Pliego petitorio destacando la situación laboral y exigiendo el cumplimiento de sus derechos; sin embargo la empresa responde señalado que desconocerá el sindicato hasta tanto "muestren el acta de Asamblea General donde fueron designados los miembros de la Comisión de Defensa del Pliego, constitutiva del mismo" y presentó ante la Autoridad del Trabajo un recurso de impugnación del Sindicato. A pesar de que la Autoridad del Trabajo declaró improcedente el Recurso de Apelación en distintas oportunidades y ordenó iniciar el proceso de negociación; la empresa se niega de hecho a aceptar la existencia del Sindicato no acudiendo a las citas.