

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU

FACULTAD DE DERECHO



**LA CUESTIÓN SINDICAL DE LOS REGÍMENES LABORALES ESPECIALES EN EL
ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO**

Tesis para obtener el Título de Abogada que presenta la Bachillera:

ZOILA MARGARITA ROMERO ROJAS

Asesor:

ALFREDO VILLAVICENCIO RÍOS

Lima, Fundo Pando 2017



*A mi familia
Por ser todo en mi vida...*

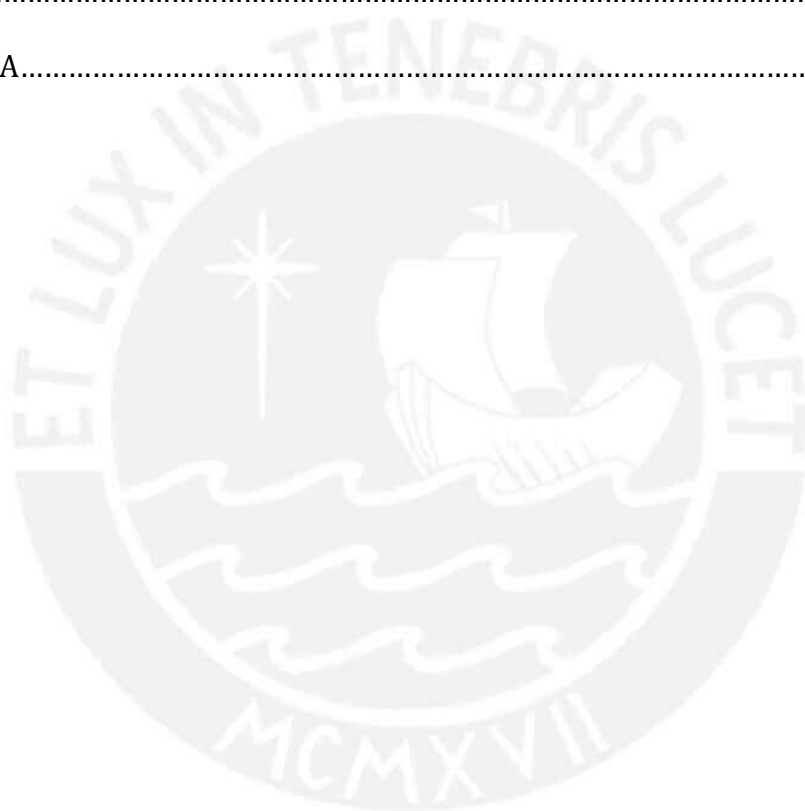
ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES.....	11
1. Delimitación conceptual de los Regímenes Laborales Especiales.....	11
1.1. Definición.....	14
1.2. Origen de la figura.....	17
1.3. Validez.....	20
1.4. Constitucionalidad de los RLE.....	21
2. Flexibilidad laboral.....	24
2.1. Definición.....	24
2.2. Tipos de flexibilidad.....	26
2.3. Enfoques de la flexibilidad.....	29
2.4. Precariedad laboral.....	29
CAPÍTULO II: CONTEXTO LABORAL ACTUAL.....	31
1. Década de los noventa.....	31
2. Crecimiento económico y posterior crisis internacional.....	35
3. Las reformas de los últimos años.....	39
4. Tareas pendientes.....	41
4.1. Fiscalización laboral.....	41
4.2. Proyecto de Ley General del Trabajo.....	43
5. Panorama actual de los derechos sindicales en el Perú.....	45

5.1. Libertad sindical.....	45
5.2. Negociación colectiva.....	49
5.3. Huelga.....	51
CAPÍTULO III: LOS RÉGIMENES LABORALES ESPECIALES EN EL PERÚ.....	54
1. Clasificación de los RLE.....	56
2. Principales RLE en el Perú.....	59
2.1. Construcción Civil.....	59
2.2. Régimen agrario.....	62
2.3. Exportación no tradicional.....	66
2.4. Algunos datos respecto a Régimen Agrario y ENT.....	71
2.5. Trabajadores y trabajadoras del hogar.....	76
3. Lógica flexibilizadora de los RLE.....	80
CAPÍTULO IV: LA CUESTIÓN SINDICAL DE LOS RLE. RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.....	83
1. Construcción Civil.....	83
1.1. Viabilidad y necesidad del régimen.....	83
1.2. La importancia de la negociación colectiva.....	85
1.3. La informalidad en el sector.....	87
1.4. La importancia del sindicalismo y su poder de influencia.....	88
1.5. Los problemas en el sector.....	92
1.6. El papel del Estado.....	94

1.7. Conclusiones y propuestas de solución.....	95
2. Régimen agrario.....	96
2.1. Viabilidad y necesidad del régimen.....	96
2.2. El problema de los contratos temporales.....	98
2.3. ¿Flexibilidad o precariedad laboral?.....	100
2.4. La descolectivización de los trabajadores.....	102
2.5. La importancia del sindicalismo y su poder de influencia.....	104
2.6. El papel del Estado.....	106
2.7. Conclusiones y propuestas de solución.....	107
3. Exportación no tradicional.....	109
3.1. Viabilidad y necesidad del régimen.....	110
3.2. El problema de los contratos temporales.....	111
3.3. La informalidad en el sector.....	113
3.4. ¿Flexibilidad o precariedad laboral?.....	114
3.5. La descolectivización de los trabajadores.....	117
3.6. La importancia del sindicalismo y su poder de influencia.....	120
3.7. El papel del Estado.....	122
3.8. Conclusiones y propuestas de solución.....	125
4. Trabajadores y trabajadoras del hogar.....	127
4.1. Viabilidad y necesidad del régimen.....	127
4.2. Los derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores del hogar.....	130
4.3. ¿Flexibilidad o precariedad laboral?.....	132
4.4. La importancia del sindicalismo y su poder de influencia.....	133

4.5. El papel del Estado.....	136
4.6. Conclusiones y propuestas de solución.....	138
5. Conclusiones del trabajo de campo.....	139
 CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN.....	 144
 ANEXOS.....	 150
BIBLIOGRAFÍA.....	256



INTRODUCCIÓN

A finales del año 2014 e inicios de 2015, se produjo en nuestro país un intenso debate sobre la problemática laboral a partir de la creación de un nuevo régimen denominado “Régimen Laboral Juvenil”. La controversial norma buscaba generar empleo en el sector juvenil mediante la reducción de costes laborales, lo cual significaba la supresión de derechos y beneficios respecto a lo establecido en el régimen laboral de la actividad privada (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

El 11 de diciembre del 2014, el Pleno del Congreso de la República aprobó la Ley N° 30288, que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social, dirigida a los trabajadores entre 18 y 24 años que se insertaran por primera vez en el mercado de trabajo o buscaran empleo luego de estar tres meses desempleados. Tres días después de su aprobación, el día 18 de diciembre, miles de jóvenes se convocaron en la Plaza San Martín (centro de Lima), para protestar por la aprobación de una ley que reducía sus derechos.

Esto originó una respuesta masiva de la población peruana que expresaba su rechazo frente a la entrada en vigencia de dicho régimen. Principalmente, fueron los jóvenes los que mostraron su desacuerdo y organizaron manifestaciones constantes y simultáneas a lo largo del territorio nacional. Entre el 18 de diciembre y el 23 de enero se realizaron cinco movilizaciones masivas en el centro de Lima y diversas ciudades

del país. El fenómeno fue de tal envergadura que tanto líderes políticos como medios de comunicación y la opinión pública en general giraron en torno al tema durante varias semanas, hasta que finalmente, el régimen laboral fue derogado y se consideró una victoria popular.

La contundencia de las movilizaciones juveniles genera un efecto de especial importancia: ubica la cuestión laboral en el centro del debate político nacional. Principalmente, se dio una crítica frontal al enfoque flexibilizador con que el gobierno nacionalista quiso justificar el régimen laboral juvenil. Una vez abierto el debate, los temas abordados fueron la alta tasa de informalidad, la precariedad de derechos laborales y la generación de empleo.

Se evidenció la estrategia utilizada por los últimos gobiernos a fin de convertir al mercado laboral peruano en un mercado más atractivo para la inversión privada. Para ello, se han creado numerosos RLE, caracterizados principalmente por brindar mayor flexibilidad al empleador y por reducir o eliminar beneficios laborales. En su origen, estos regímenes eran de un carácter meramente transitorio, respondiendo a situaciones concretas, sin embargo, en la práctica podemos ver que muchos han pasado a ser permanentes.

Actualmente, existen en nuestro país aproximadamente cuarenta regímenes laborales. Tenemos leyes específicas para actividades del sector público y privado. En función a diversas actividades, grupos ocupacionales, entre otros criterios, tenemos por

ejemplo, un régimen para trabajadores/as del hogar, para el sector minero, médicos, profesores, para las micro y pequeñas empresas, etc. Para superar esta dispersión y amplitud normativa fue que se acordó, en el marco del Acuerdo Nacional, la necesidad de aprobar una Ley General o Código de Trabajo que ordenara y equilibrara esta compleja maraña legislativa. Sin embargo, ningún intento ha prosperado hasta la fecha.

En ese sentido, la presente investigación busca analizar, de un modo crítico y exhaustivo, los RLE más importantes que se encuentran vigentes en el Perú y para ello, es importante conocer la realidad de los mismos desde la perspectiva de sus protagonistas. Partiremos de una delimitación conceptual para conocer el origen de la figura y su uso dentro de la normativa peruana. Luego, presentaremos una sistematización de estos RLE mediante una base de datos actualizada en función a los siguientes criterios: base legal, contexto político-social en el que surge, temporalidad, derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, actividad sindical (presencia de sindicato o en su defecto, representantes).

Una vez se tenga un panorama global de los RLE, realizaremos un trabajo de campo enfocado en conocer la realidad de cada régimen desde la perspectiva de los principales actores involucrados. El trabajo consistirá en entrevistas en profundidad a trabajadores, dirigentes sindicales, miembros de instituciones vinculadas al trabajo sindical e investigadores en la materia, el número de entrevistados será determinado en función a las particularidades de cada régimen. Las preguntas estarán orientadas al

análisis de las condiciones de trabajo, los problemas existentes, vulneración de derechos e importancia de la actividad sindical.

Partimos del supuesto de que la precariedad de derechos laborales en el Perú responde, en gran parte, a la existencia de numerosos RLE, y se agudiza aún más ante la inactividad y/o inexistencia de organizaciones sindicales representativas. La mayoría de trabajadores bajo estas condiciones no gozan del ejercicio pleno de sus derechos sindicales, no tienen poder negociador frente a sus empleadores y menos aún, pueden ejercer medidas de presión como la huelga. Es por ello que buscamos determinar si la presencia de actividad sindical supondría un límite efectivo a la precariedad laboral presente en los RLE o si, en todo caso, la solución pasa por eliminarlos de la normativa laboral y apostar por un único régimen general.

CAPÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES

1. Delimitación conceptual de los Regímenes Laborales Especiales

En primer lugar, mencionar que el término “especial” implica la existencia de algo previo que sería “común” o “general”, del cual surge una desviación o especialidad. En el presente trabajo nos enfocaremos en los regímenes especiales dentro del Derecho del Trabajo, por tanto, es necesario tener en claro que existe, de manera previa, un régimen laboral general o común.

Sobre la dicotomía entre régimen general y régimen especial, la doctrina sostiene posturas variadas. Alfredo Montoya señala que de manera convencional se suele distinguir entre el contrato común de trabajo—que vendría a ser el arquetipo teórico de contrato— y los contratos especiales —que serían desviaciones de tal arquetipo. Sin embargo, llega a la “negación de que en la práctica exista un contrato de trabajo común, monolítico frente a los especiales, toda vez que al ir referido cada contrato a una determinada rama de actividad productiva es objeto de una disciplina específica representada por la correspondiente norma sectorial”¹.

En la práctica no existirían contratos comunes con una regulación y contenido idénticos, toda vez que cada actividad requiere de una regulación específica en materia contractual acorde a sus características particulares. De lo que cabe hablar,

¹ MONTROYA, A. (2013). Derecho del trabajo (34° ed.). Madrid: Tecnos, pp. 503-504.

con mayor precisión, es de la existencia de una regulación básica, común a la generalidad de los contratos, con independencia de la normativa profesional específica que resulte de aplicación a cada uno de ellos².

Sin embargo, cabe hacer la distinción entre los regímenes laborales y las modalidades del contrato de trabajo. La existencia de un régimen laboral, ya sea general o especial, no se supedita únicamente a la tipología del contrato, sino que engloba mayores aspectos de la relación laboral como son la actividad del empleador, las condiciones de trabajo, la naturaleza de la prestación, entre otros, que van más allá del tipo de contrato que rige la relación. Por su parte, las modalidades de contrato son modos transversales de realizar el trabajo, con independencia del sector de actividad en que se manifiesten o del tipo de régimen.

Es por ello que Montoya concluye que el “derecho común” de la contratación laboral – que vendría a englobar a la modalidad general de contrato- cede en el supuesto de determinados regímenes laborales, que oponen su especialidad incluso frente a la ordenación “básica” o “común”. Dichas relaciones quedan sometidas, verdaderamente, a regímenes especiales de trabajo³.

Por su parte, Nestor de Buen⁴ señala que el derecho del trabajo tiende a considerar por separado, determinadas actividades para las que crea un estatuto especial. De ello

²*Ibidem.*

³*Ibidem.*

⁴ DE BUEN, N. (1976). Derecho del trabajo. México: Porrúa, pp. 321-322.

resulta que pueda hablarse de un derecho común del trabajo y de un derecho especial del trabajo. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas, sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados.

Asimismo, resulta ilustrativa la clasificación que realiza Mario Pasco⁵, el cual distingue entre los contratos de trabajo típicos y los atípicos. Los primeros corresponden a una prestación de servicios continua, a tiempo completo y dentro del centro de trabajo de un único empleador. Atípicos son los que carecen de algunas de estas características. Del mismo modo, distingue las relaciones de trabajo común de las relaciones especiales, éstas últimas pueden ser típicas o atípicas, y presentan características o peculiaridades cuya singularidad es tan manifiesta que deben ser necesariamente reguladas por ordenamientos específicos.

Dicho de otro modo, el tipo de contrato no determina la especialidad del régimen, un régimen laboral especial puede valerse de contratos típicos o atípicos, teniendo otras particularidades que van más allá de la fórmula contractual. Es importante recalcar este aspecto porque usualmente suele confundirse ambos conceptos.

En conclusión, encontramos que un elemento común señalado por la doctrina es la afirmación de la existencia de un régimen laboral general y varios regímenes

⁵ PASCO COSMÓPOLIS, M. (2004). Relaciones de trabajo especiales: el caso de las modalidades formativas. Trabajo presentado al VI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizado en Querétaro del 14 al 17 de Setiembre de 2004, pp. 455-456.

especiales, cuya naturaleza obedece a las características particulares de la actividad a ser realizada y a las diferencias sustanciales que presenta respecto del régimen común.

Por último, señalar que para la presente investigación emplearemos el término Regímenes Laborales Especiales (RLE), teniendo en cuenta que la doctrina emplea términos diversos como relaciones laborales especiales, contratos especiales de trabajo, estatutos especiales, entre otros.

1.1. Definición

De modo general se podría definir a un RLE como aquel grupo de reglas aplicables a un determinado grupo de trabajadores, en función de diferentes criterios, en donde no se desconoce la existencia de una relación laboral, pero esta ostenta particularidades importantes que requieren ser reguladas de un modo diferenciado, a efectos de que la ejecución de los servicios pueda ser realizada eficientemente⁶.

Es importante recalcar que estos regímenes especiales no pierden su naturaleza laboral, así también lo señala Mario de la Cueva, quien entiende que estas actividades dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales

⁶ ÁGREDA, J. (2010). Algunas reflexiones sobre las condiciones necesarias para considerar válido un régimen laboral especial. Trabajo presentado al IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Retos del Derecho del Trabajo Peruano, realizado en Cusco del 27 al 29 de octubre de 2010, p. 634.

de la relación de trabajo, sin embargo, estas presentan algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento⁷. Son los objetivos que persiguen estas actividades, los que generan la necesidad en el legislador de crear una regulación específica, ya que el régimen común suele ser insuficiente.

Los RLE, en la práctica, implican una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión y extinción del vínculo laboral, y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo como la jornada y horario o la cuantificación del salario, así como los beneficios sociales de los trabajadores. En general, modifican los derechos y obligaciones del empleador y trabajadores.

En ocasiones se establecen condiciones superiores a las establecidas en el régimen laboral común, sin embargo, esto no se da en la mayoría de casos. “No debe pensarse que el derecho especial constituye un régimen jurídico privilegiado. Por el contrario, la tendencia es sustraer a determinadas categorías de sujetos a las reglas generales, a veces en su perjuicio”⁸. En el mismo sentido, Ojeda Avilés señala que la normativa especial se dicta porque introduce a veces un escalón *in pejus*-es decir, cambio a peor- autorizado por el legislador, para actividades algo

⁷ DE LA CUEVA, M. (1974). El nuevo derecho mexicano del trabajo. México: Porrúa, p. 433.

⁸ DE BUEN, N. *Óp. cit.*, p. 322.

peculiares a las que no se considera oportuno otorgarles el pleno goce de derechos⁹.

La definición de RLE nos habla de criterios necesarios a la hora de determinar si estamos frente a un régimen especial o no. Sería erróneo pensar que cualquier mínima diferencia respecto al régimen común, conlleva necesariamente a la creación de una regulación específica. Es por ello que corresponde establecer cuáles son aquellas particularidades importantes que originan la necesidad de un régimen especial.

¿Cuándo estamos frente a un RLE? Según Sara Campos Torres¹⁰, los criterios o elementos para identificar un RLE son los siguientes:

- a) Actividad: La relación que se establece entre el trabajador y el empleador está determinada por las condiciones del trabajo a realizar en función de la actividad. Así es el caso de la construcción civil, la pesca, agricultura, entre otros.
- b) Ámbito donde se realiza la prestación: El trabajador que pertenece a un RLE presta sus servicios en un ámbito diferente a lo que se estipula en el régimen

⁹ OJEDA, A. (2008). Las relaciones laborales especiales. *Laborem*, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (8), p. 34.

¹⁰ CAMPOS, Sara. (2010) ¿Cuándo estamos ante un Régimen Laboral Especial? Trabajo presentado al IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Retos del Derecho del Trabajo Peruano, realizado en Cusco del 27 al 29 de octubre de 2010, pp. 697-699.

laboral común, como es el caso de los trabajadores del hogar, construcción civil, la minería, etc.

- c) Naturaleza de la prestación del servicio: El modo en que se lleva a cabo la labor es un criterio a ser tomado en cuenta aunque este elemento, por sí solo, no permita calificar un régimen como especial. De esta manera tenemos a los artistas, estibadores, entre otros.
- d) Condiciones especiales del trabajador: Considera a los trabajadores extranjeros, adolescentes, etc. Este criterio por sí mismo, no determina la especialidad del régimen.

1.2. Origen de la figura

Como bien sabemos, el Derecho del Trabajo surge a partir del Derecho Civil y se independiza y extiende a lo largo del tiempo a causa de la evolución de la industria y las nuevas relaciones económicas. Es así que las relaciones trabajador-empleador fueron adquiriendo nuevas formas y mayor relevancia dentro de las relaciones civiles y surgió la necesidad de tener una rama del derecho especializada en regular dichas relaciones. En un primer momento, todas las relaciones laborales estaban bajo un mismo régimen, sin embargo, a medida que las actividades económicas se hacían aun más complejas y diversas, estas relaciones también fueron expandiéndose.

El surgimiento de los RLE tiene una profunda raigambre histórica, toda vez que se liga al proceso de autonomización de la figura del contrato de trabajo, respecto del arrendamiento de servicios regulado por el Derecho Civil. A partir del momento en que una prestación es considerada como de carácter laboral, y comienzan a surgir diversos tipos de actividades, su adscripción resultó indispensable para ir configurando el carácter autónomo de la disciplina, lo que trajo como consecuencia su tendencia expansiva inicial¹¹.

A modo de ejemplo, Nestor de Buen¹² señala el caso de México, en donde las situaciones características de la etapa denominada “expansión del derecho laboral” correspondían a los altos funcionarios de las empresas respecto de los cuales la posesión, cierta o ficticia, de algunas acciones motivaba a que se les considerara vinculados a los resultados de la empresa y ello excluía su condición laboral; a los agentes de comercio y de seguros, supuestamente regidos por la legislación mercantil; a los artistas y deportistas profesionales, quienes eran contemplados como sujetos del contrato civil de prestación de servicios.

En el caso peruano también contemplamos situaciones similares, el crecimiento de la población y la dinamización de la economía generaron múltiples formas de

¹¹ MORALES, C. (2010). Regímenes Laborales Especiales en el Perú: el caso de los regímenes laborales de pequeña y microempresa, agrario y la contratación administrativa de servicios en el Sector Público. Trabajo presentado al IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Retos del Derecho del Trabajo Peruano, realizado en Cusco del 27 al 29 de octubre de 2010, p. 574.

¹² DE BUEN, N. *Óp. cit.*, 323.

empleo, tanto formales como informales. Frente a ello, la legislación se mostraba – y aún se muestra- muy corta e insuficiente, dejando muchas situaciones de trabajadores desprotegidas y desreguladas. Del mismo modo, las diversas actividades que movían la economía del país demandaban otras formas de regulación en vista de la aparición de “nuevos” tipos de trabajadores.

La necesidad de regular en forma especial determinadas relaciones tuvo una razón principalmente técnica, motivada por el deseo de definir la condición laboral de estos nuevos tipos de trabajadores. Sin embargo, “ello lleva implícito un cierto riesgo ya que el exceso de individualización de las normas puede producir –y de hecho, aunque levemente ya está ocurriendo así- que algunos derechos que se estiman fundamentales para la generalidad de los trabajadores, se tengan que moderar, a veces más allá de lo debido, en razón de que su aplicación rigurosa sería contraria a las condiciones particularísimas de la prestación de servicios”¹³.

En ese sentido, podemos afirmar que luego de una primera etapa expansiva e integradora, que ha supuesto un camino intermedio entre las exigencias de una nueva realidad económica y el carácter expansivo del tipo común o tradicional de relación laboral¹⁴, hemos pasado a una etapa flexibilizadora demandada por ciertos colectivos, en donde la creación de nuevos RLE no obedece a la

¹³ DE BUEN, N. *Óp. cit.*, p. 324.

¹⁴ PEREZ CAMPOS, A. (2005) Relaciones laborales especiales. Fundamento y particularidades. Temas actuales de Derecho del Trabajo. Lima: Normas Legales, p. 75.

complejidad de las relaciones laborales, sino que se enfoca principalmente en la moderación y supresión de derechos.

1.3. Validez de los RLE

La cuestión de validez de los RLE es sumamente importante, más aún si -tal como lo mencionamos anteriormente- estos han pasado de tener una finalidad integradora a una de flexibilización de derechos. En ese sentido, según Jorge Ágreda Aliaga¹⁵, un RLE será válido si cumple las siguientes condiciones:

- **Objetividad:** Se debe analizar la presencia de rasgos sustancialmente diferentes a efectos de determinar el grado de especialidad de dicha relación. No basta que concurren únicamente elementos simplemente distintos, sino que se encuentren circunstancias esencialmente especiales, tales como peligrosidad en la ejecución, necesidad de esfuerzo físico importante, grado de confianza en la prestación de servicios, entre otros.
- **Necesidad:** Supone un examen previo de la eventual aplicación del régimen laboral general a este tipo de relaciones a efectos de determinar si dicha aplicación resultaría suficiente y eficiente o si sucede lo contrario. Si la respuesta es negativa, el legislador deberá proceder a crear el RLE.

¹⁵ ÁGREDA, J. *Óp. cit.*, p. 637.

- Razonabilidad y proporcionalidad: Requiere de un examen de la eventual aplicación del nuevo RLE y determinar si este es el adecuado para cumplir los fines para los cuales fue creado. Es decir, verificar si el incremento o disminución de derechos es razonable y proporcional a los objetivos planteados. Se debe pues respetar el núcleo fundamental de los derechos que se regulan de manera diferenciada.
- Vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores: La existencia de un RLE no debe ni puede suponer el desconocimiento o restricción de los derechos fundamentales en su condición de ser humano o en su condición de trabajador. Derechos como la libertad sindical, remuneración mínima vital, jornada máxima, entre otros deben ser plenamente ejercidos.

1.4. Constitucionalidad de los RLE

Con la Constitución Política de 1979, el Estado peruano se adscribe explícitamente al modelo del Estado Social de Derecho, el cual se mantiene vigente con la actual Constitución de 1993, la que consagra en su artículo 43 que la República del Perú es democrática, social, independiente y soberana; el Estado es uno e indivisible; su gobierno es unitario, representativo y descentralizado, y se organiza según el principio de la separación de poderes.

En el plano de lo laboral esto implica la consagración de un modelo democrático de relaciones laborales, a partir del reconocimiento pleno, expreso y amplio de la autonomía colectiva y de la imposición al Estado de una intervención de fomento y garantía de los derechos y facultades que la integran. Además, otorgaba jerarquía constitucional a los Tratados sobre Derechos Humanos Fundamentales, lo que tenía una especial trascendencia respecto de los Convenios Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁶.

En esa línea, podemos afirmar que las distintas normas internacionales suscritas y ratificadas por el Estado peruano forman parte del derecho interno y al igual que las normas constitucionales deben ser observadas al momento de emitir una norma de grado inferior, tales como leyes o decretos; en este caso en particular, hacemos referencia a las normas que crean RLE.

La Constitución Política del Perú señala lo siguiente en el artículo 103: “Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas pero no por razón de las diferencias de las personas. (...)”. Esto significa que la creación de RLE es habilitada por la Constitución, pero de manera excepcional y debe obedecer a razones objetivas y no limitativas de derechos.

Así también lo entiende el Tribunal Constitucional el cual señala que “sólo por excepción es viable la creación de una regla especial, la misma que no se ampara

¹⁶ VILLAVICENCIO, A. (2012). El modelo de relaciones colectivas peruano: del intervencionista y restrictivo al promocional. Derecho PUCP (68), p. 560.

en el arbitrio caprichoso de quienes poseen el poder político, sino en la naturaleza o razón de los hechos, sucesos o acontecimientos que ameriten una regulación particular o no genérica”¹⁷.

Del mismo modo, el mencionado artículo proscribire todo tratamiento que vulnere el derecho a la igualdad cuando señala que está prohibido expedir leyes especiales a causa de las diferencias de las personas. Ello no significa que todo trato diferenciado constituya necesariamente una discriminación y por tanto, sea inconstitucional, pues tal como señala el mismo Tribunal Constitucional¹⁸, el principio-derecho a la igualdad no proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales, esta solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable.

Para ello, la herramienta metodológica que corresponde aplicar, a criterio del Tribunal Constitucional, es el Test de Igualdad (Razonabilidad o Proporcionalidad), el cual consta de los siguientes subprincipios: idoneidad o adecuación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Una vez superado este test se podrá determinar la constitucionalidad del régimen especial en cuestión.

¹⁷ Sentencia del TC N° 0027-2006-PI de fecha 02 de febrero de 2008.

¹⁸ Ejecutoria del TC de fecha 21 de noviembre de 2007, Expediente N° 00027-2006-PI, Fundamento 2, Demanda de Inconstitucionalidad interpuesta por Oscar Loayza Azurín, Decano del Colegio de Abogados de Ica contra la Ley N° 27360.

En conclusión, a fin de determinar si un RLE es compatible con los valores y principios constitucionales debemos analizar, en primer lugar, si estamos frente a regímenes que están acorde al principio-derecho a la igualdad y si, por tanto, requieren de una regulación diferenciada del régimen laboral común.

2. Flexibilidad laboral

2.1. Definición

La flexibilidad laboral puede ser definida como la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad –real o presunta- de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa. Esta se produce de múltiples formas, entre las que destacan dos: disminuyendo o eliminando derechos o beneficios laborales, o bien modificando la relación entre las fuentes, a través de la disponibilidad de los preceptos legales por la negociación colectiva o la de los acuerdos colectivos por los individuales. Esta segunda modalidad es, un vehículo para llegar a la primera¹⁹.

Como bien apunta Óscar Ermida²⁰, el uso del término está teñido de intencionalidad, de una clara toma de posición ideológica. De este modo, se suele oponer la expresión “flexibilidad” como algo positivo frente a las condiciones

¹⁹ ERMIDA, Ó. (2000) La Flexibilidad. En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Lima: Organización Internacional del Trabajo, p. 5.

²⁰ *Ídem*, p. 9.

negativas que supone su contraria, la “rigidez”. Pero tampoco debemos dejar de tomar en cuenta el lado negativo de “lo flexible” como es lo inseguro o lo inestable.

Desde la lógica del derecho del trabajo, la flexibilidad se define como la posibilidad de contar con mecanismos jurídicos que permitan que la empresa ajuste su producción, empleo y condiciones de trabajo a las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, sin vulnerar los principios mínimos de protección social²¹. Sin embargo, en esencia, se produce un conflicto entre el principio protector del derecho del trabajo y las leyes del libre mercado y competencia, por lo que, necesariamente, al aplicar la flexibilidad laboral, el principio protector es dejado de lado hasta cierto punto.

Como ya lo mencionamos, la flexibilidad se fundamenta, básicamente en razones económicas, según los postulados de la escuela económica neoliberal, los que apuestan por la individualización de las relaciones laborales hasta el límite de lo políticamente posible²². Esto implica la individualización llevada a su máxima expresión, con la nula intervención del Estado y la no necesidad de las normas heterónomas o de la convención colectiva, implicando la desaparición de la actividad sindical.

²¹ VEGA-RUIZ, M. (2000). Flexibilización y las normas internacionales en el Perú. En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Lima: Organización Internacional del Trabajo, pp. 31-32.

²² ERMIDA, Ó. *Óp. Cit.*, p. 10.

Siguiendo esta lógica, los derechos colectivos como la sindicalización, la negociación colectiva o la huelga vendrían a ser “prácticas monopólicas”²³, a través de las cuales los trabajadores tratan de elevar artificialmente el precio de la mercadería que venden –su trabajo- y con ello, atentan gravemente a las leyes del libre mercado. Es por ello, que la lógica flexibilizadora, busca reducir al mínimo la regulación de estos derechos así como su ejercicio.

Finalmente, a nivel de políticas estatales, la tesis de la flexibilidad de derechos plantea que al reducir los costos de producción –laborales, en este caso- se incrementa la actividad empresarial, originando así mayores puestos de trabajo y mayor oferta de empleo, del mismo modo, se fomentaría la inversión privada en el país. Sin embargo, lo cierto es que los pretendidos efectos dinamizadores del empleo no se han verificado en la práctica. “Allí donde fueron aplicadas, la desregulación y la flexibilización no habrían generado empleo y más bien habrían deteriorado la calidad del empleo existente. Y aún cuando así no hubiese sido -que lo fue- muchos derechos laborales continúan siendo derechos fundamentales”²⁴.

2.2. Tipos de flexibilidad

Siguiendo a Ermida²⁵, tomamos tres factores a fin de clasificar la flexibilidad laboral, estos son, la finalidad, la fuente de derecho de la que proviene y la materia

²³ *Ibidem*.

²⁴ *Ídem*, p. 11.

²⁵ *Ídem*, p. 5.

sobre la que recae la flexibilidad. Así tenemos que, en función a la finalidad, esta puede ser de tres maneras:

- a. Flexibilidad de protección: propia del derecho del trabajo clásico, el derecho laboral siempre fue flexible, solo que en un único sentido, superable y adaptable en beneficio del trabajador.
- b. Flexibilidad de adaptación: consiste en la adaptación de las normas legales rígidas a nuevas circunstancias, a través de la negociación colectiva y en una valoración global de qué es lo más conveniente para el trabajador.
- c. Flexibilidad de desregulación: sería simplemente la derogación de beneficios laborales preexistentes o su sustitución por otros inferiores.

Según la fuente de derecho, la flexibilidad puede ser:

- a. Flexibilidad heterónoma: también conocida como “desregulación” y a veces hasta como “desregulación salvaje”, es la impuesta unilateralmente por el Estado, a través de una ley o decreto que simplemente deroga un derecho o beneficio laboral, lo disminuye o lo sustituye por otro menor. No interviene la voluntad del sujeto pasivo de la flexibilidad.

- b. Flexibilidad autónoma: es aquella introducida por la autonomía colectiva. Interviene en ella la voluntad colectiva del sujeto pasivo de la flexibilidad, sea a través de una convención colectiva o de un pacto social o acuerdo marco. También conocida como flexibilidad colectiva, supone la disponibilidad colectiva de la ley.

Finalmente, según la materia o el instituto laboral sobre el cual recae la flexibilización, tenemos:

- a. Flexibilidad interna: afecta aspectos de una relación de trabajo preexistente y que subsiste como el horario de trabajo, los descansos, remuneración, entre otras.
- b. Flexibilidad externa: afecta al contrato de trabajo en sentido estricto, modificando las formas de contratación o las de extinción del contrato. Se habla así de una *flexibilidad de entrada*, cuando se flexibiliza el ingreso a la relación laboral, liberando al empleador de ciertos límites a la libertad de contratar o facilitando las contrataciones atípicas, transitorias, temporales, precarias, menos protegidas o directamente desprotegidas. Y se alude a una *flexibilidad de salida* cuando se facilita el despido, sea ampliando las causas justificantes, disminuyendo el monto de la indemnización, las formas de reincorporación, etc.

2.3. Enfoques de la flexibilidad

Si bien, hemos señalado que la flexibilidad laboral responde básicamente a una lógica económica, también debemos destacar que esta lógica puede verse desde diferentes enfoques. Siguiendo a Quiñones²⁶, estos serían los siguientes:

- a. Flexibilidad como necesidad impuesta por el mercado: supone la adaptación de las empresas al “nuevo” mercado y la concesión de derechos y beneficios por parte de los trabajadores, pues se considera que el mayor obstáculo para la adaptación de las primeras es el exceso de protección de estos últimos. Sin embargo, debe considerarse las particularidades que enfrenta el mercado en cada país, ya que difieren según los sistemas productivos y sectores económicos.
- b. Flexibilidad como estrategia empresarial: desde este enfoque, la flexibilidad está diseñada para enfrentar la incertidumbre del mercado y de la tecnología a través de un mayor control del factor trabajo. Sin embargo, para los trabajadores esto significa incertidumbre de cara al futuro y cada vez menor disponibilidad sobre su vida cotidiana.

2.4. Precariedad laboral

²⁶ QUIÑONES, S. (2012) La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores. En Derecho PUCP, (68), pp. 314-316.

Como ya lo mencionamos, la flexibilidad laboral llevada a extremos puede llegar a ser desregulación e incluso “desregulación salvaje” cuando disminuye o elimina beneficios laborales preexistentes y cuando se aplica de manera unilateral por parte del Estado, en desmedro de los trabajadores.

En esa línea, surge la idea de lo que se conoce como precariedad laboral. Este concepto incluye las dimensiones de inestabilidad, carencia de protección, inseguridad, al igual que las debilidades sociales y económicas. De esta manera, no es una sola dimensión, sino la combinación de diversos factores los que determinan el empleo precario²⁷.

En síntesis, la precariedad, como fenómeno laboral y social, reduce la capacidad y autonomía de los trabajadores para planificar y controlar su vida profesional y social, a la vez que comporta una acusada asimetría de las relaciones de poder entre capital y trabajo que definen la relación laboral²⁸. Lleva a los trabajadores a una situación tal de inseguridad y vulnerabilidad que les impide incluso tomar el control de sus propios proyectos de vida. Comporta, entre otros aspectos, bajos salarios, malas condiciones de trabajo, jornadas discontinuas, inestabilidad por la temporalidad en la contratación, falta de formación y capacitación, entre otros elementos.

²⁷ GAMERO, J. (2010). El empleo precario en el Perú, 1980 – 2008: una explicación alternativa del problema y propuesta de políticas públicas para su superación (un enfoque que integra la política social con la laboral y la económica). Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión y Desarrollo, Post Grado FIECS – Universidad Nacional de Ingeniería, p. 18.

²⁸ QUIÑONES, S. *Óp. Cit.*, p. 317.

CAPÍTULO II: Contexto laboral actual

1. Antecedentes

Hasta 1990, al igual que el conjunto de la economía, el mercado de trabajo se desarrollaba en un esquema muy regulado. En materia de empleo, si bien estaba vigente la Ley de estabilidad laboral, se habían implementando regímenes de excepción (caso del PROEM²⁹) que limitaban el ámbito de aplicación de dicha ley. En materia de derechos colectivos, el sindicato tenía la iniciativa en la negociación colectiva y la ley posibilitaba que esta se efectuara a nivel de rama de actividad.

Por su parte, la política salarial confería un papel activo al salario mínimo, otorgaba incrementos para el sector privado que carecía de convenio colectivo y regulaba la negociación colectiva en las empresas públicas. El Ministerio de Trabajo, a su vez, tenía un rol preponderante en la solución de la negociación colectiva, ya que a falta de acuerdo de partes, dicha instancia emitía una resolución que le ponía término³⁰.

A partir de la década de los 90 se inició un proceso de cambios en la legislación laboral que ha llevado a que el Perú sea uno de los países que más ha flexibilizado su mercado de trabajo. Las reformas permitieron una reducción importante en los costos de

²⁹ Mediante el Decreto Supremo N° 018-86-TR se crea el Programa Ocupacional de Emergencia – PROEM, con la finalidad de combatir la desocupación y mejorar el ingreso de los sectores menos favorecidos de la población. Durante la vigencia del PROEM, las empresas incorporadas al mismo, quedaban facultadas para contratar nuevos trabajadores a plazo fijo, sin la obligación de acreditar la naturaleza accidental o temporal de las labores a realizarse.

³⁰ GAMERO, J. *Óp. Cit.*, pp. 29-30.

despido, se eliminó el derecho a la estabilidad laboral (reemplazada por la protección frente al despido arbitrario) y la paulatina reducción del pago de indemnización por despido.

Asimismo, se ordenó la legislación relativa a la Compensación por Tiempo de Servicios y se estableció un vínculo claro entre las aportaciones de un trabajador y su pensión, al reemplazarse el sistema público que utilizaba fondos corrientes para pagar pensiones por un sistema privado de capitalización de cuentas individuales³¹. También se crearon numerosas modalidades de contrato temporal a disposición del empleador, así como regímenes especiales dirigidos a jóvenes que reducían los costos salariales.

De esta manera en diciembre de 1990 se expiden el Decreto Supremo 077-90-TR reglamentario del Decreto Ley 18138 sobre contratos a plazo fijo, que introduce por primera vez un conjunto de modalidades de contratación temporal novedosas, y la R.M. 430-90-TR, que facilita los trámites para la aprobación de dichos contratos. Estas modalidades serían finalmente recogidas por el Decreto Legislativo 728 o Ley de Fomento del Empleo de noviembre de 1991, bajo la denominación de “contratos sujetos a modalidad”, ocupándose además de la regulación de contratos en jornada

³¹ SAAVEDRA, J. y MARUYAMA, E. (2000). Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano. Lima: GRADE, p. 6.

parcial, los convenios de capacitación para el trabajo, y las modalidades de intermediación laboral³².

También hubo varios cambios en la legislación sobre derechos sindicales. El año 1992 se caracteriza por la afectación de los derechos colectivos, de manera particular los vinculados a la negociación colectiva y la sindicalización. En el mes de julio, a través de la Ley N° 25593, se redujeron los requisitos para sindicalizarse, permitiéndose la creación de más de un sindicato por empresa, con esta medida se pone término a la denominada unicidad sindical, estableciéndose la pluralidad. Asimismo, “bajo el criterio de equiparidad entre las partes, se reconoce el derecho de iniciativa al empleador, quedando facultado, al igual que los trabajadores organizados, a presentar su pliego de reclamos”³³, en materia de negociación colectiva, se limita el ejercicio de la negociación por rama de actividad, dando preferencia a la negociación a nivel de empresa. Esta medida mantiene sus rezagos hasta la actualidad, siendo el sector de Construcción Civil, el único que mantiene este tipo de negociación sectorial. Asimismo, se reduce el rol del Estado como árbitro en las negociaciones colectivas.

Otro cambio importante fue que los trabajadores en huelga dejaban de recibir sus salarios hasta que retornasen a sus labores. Como consecuencia de estos cambios, se redujo sustancialmente el poder de los sindicatos tanto a nivel de empresa como a nivel sectorial. “Según datos obtenidos de las Encuestas Nacionales de Hogares sobre

³² CAMPANA, D. y PRELLE, H. (2000). La reforma normativa de la contratación laboral durante los noventa: ¿flexibilidad o precarización? En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Lima: Organización Internacional del Trabajo, p. 57.

³³ GAMERO, J. *Óp. Cit.*, pp. 31-32.

Niveles de Vida (ENNIV), la tasa de sindicalización total cayó de 38% en 1991 a 20% en 1994 en las áreas urbanas a nivel nacional (sin incluir la selva), mientras que tomando en cuenta solamente al sector privado esta tasa cayó de 20.5% a 10.8%. Por otro lado, según la Encuesta de Hogares del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (MTPS) y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en Lima Metropolitana la tasa de sindicalización de los asalariados privados formales cayó de un promedio de 19.6% entre 1989 y 1991 a 6.5% entre 1995 y 1997”³⁴.

Con la aprobación de la nueva Constitución Política de 1993, se da el punto culminante de este primer momento de reformas flexibilizadoras a inicios de los noventa. La nueva Constitución modifica la norma de reconocimiento constitucional del derecho de estabilidad laboral, por una fórmula que se limita al otorgamiento de adecuada protección legal frente al despido arbitrario, lo que ha sido interpretado casi de manera unánime como la reducción de la garantía a la estabilidad de salida, y su remisión a la ley para la determinación concreta del sistema de protección.

Como podemos ver, la década de los noventa significó un giro drástico en la política laboral aplicada en nuestro país, junto con la flexibilización de derechos, se produjo también la crisis del sindicalismo, reducido a su mínima expresión. El poder de los sindicatos disminuyó considerablemente, sumado a la persecución política que

³⁴ SAAVEDRA, J. MARUYAMA, E. *Óp. Cit.*, p. 10.

sufrieron varios de sus dirigentes³⁵, y a la fuerte campaña de estigmatización que sufrieron por parte del Gobierno, gremios empresariales y medios de comunicación.

Del mismo modo se dio un cambio de orientación en la política social a causa de las reformas laborales. Esta se focalizó en los sectores más pobres del país, dejando de lado las políticas sociales dirigidas a trabajadores. A la par, se dificultó el acceso a la Seguridad Social en salud y pensiones, ya que estos servicios fueron privatizados. Se dice también que estos cambios terminaron por exacerbar la segmentación del mercado laboral toda vez que apostaron por “la generación de empleos de menor productividad y calidad (autoempleo y microempresas, ambos de sobrevivencia)”³⁶. Esto, aunado a los miles de desempleados y a los trabajadores informales existentes, agudizó aún más la crisis laboral que atraviesa nuestro país en la actualidad.

2. Crecimiento económico y posterior crisis internacional

Pasada la década de los noventa, y con ello, la época del fujimorismo, el país entró en una etapa de transición política, se retornó a la democracia y este proceso coincidió con una época de bonanza económica que se tradujo en relativas mejoras a nivel laboral. “El dinamismo del empleo registrado en algunas actividades productivas vinculadas con la exportación (como la minería, la manufactura o la agroexportación) coincide con la evolución del producto bruto interno (PBI), favorecido por el alza de

³⁵ El 18 de diciembre de 1992, Pedro Huilca Tecse, Secretario General de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), fue asesinado en la puerta de su casa, frente a su esposa e hijos. Se señala que la autoría del crimen corresponde al Grupo Colina, bajo las órdenes del entonces Presidente de la República, Alberto Fujimori.

³⁶ GAMERO, J. *Óp. Cit.*, p. 13.

los precios internacionales de los commodities mineros y energéticos”³⁷. Asimismo, se produjo la ampliación de mercados para las exportaciones no tradicionales – especialmente en el sector textil, confecciones y la agroindustria- y se dio la firma de importantes tratados de libre comercio, siendo el más representativo el TLC con Estado Unidos. Las empresas más grandes, vinculadas a estos sectores fueron las que experimentaron un crecimiento acelerado, generando más oferta de empleo, sin embargo, como veremos más adelante, este empleo no era de calidad, en la mayoría de los casos.

El celebrado “milagro económico peruano”, basado en un crecimiento significativo del PBI entre los años 2002 y 2013³⁸, tuvo un impacto positivo en la tasa de empleo urbano, incluido un descenso en los niveles de desempleo urbano (de 9% a 6.2% entre el 2003 y 2013) y un aumento en el porcentaje de trabajadores con seguridad y protección social³⁹. Asimismo, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH)⁴⁰, en el año 2012 se registraron 16 millones 142 mil 100 personas como parte de la población económicamente activa (PEA). De este grupo, el 96,3% manifestó estar ocupado (15 millones 541 mil 500), mientras que un 3.7% mencionó estar desocupado (600 mil 600). Entre los años 2004 y 2014 se registró un

³⁷ FERNÁNDEZ-MALDONADO, E. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín». Apuntes para una aproximación al proceso laboral (2000-2014). En: Cuadernos del CENDES, 32 (89), pp. 148-149.

³⁸ De acuerdo a las series estadísticas del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), el PBI tuvo un crecimiento promedio de 6.16% entre los años 2002 y 2013, alcanzando niveles de hasta 8% anual entre los años 2006 y 2008.

³⁹ FERNÁNDEZ-MALDONADO, E. *Óp. Cit.*, pp. 143-144.

⁴⁰ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA – INEI. Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2012. Disponible en: http://webinei.inei.gov.pe/anda_inei/index.php/catalog/195

incremento importante de la PEA con empleo adecuado de 38% a 66.1%, al tiempo que la tasa de subempleo descendía de 56.7% a 30.2% en el mismo periodo.

Sin embargo, debemos tomar en cuenta que, de acuerdo a la definición y metodología utilizada por el INEI⁴¹, se entiende por “empleo adecuado” aquel compuesto por los trabajadores que laboran 35 o más horas a la semana y reciben ingresos por encima del ingreso mínimo referencial, y por aquellos que trabajan menos de 35 horas semanales y no desean trabajar más horas. Dado que el valor de la Remuneración Mínima Vital (RMV) es de los más bajos en la región, el hecho de percibir un salario por encima del mínimo, no implica, necesariamente, tener un empleo que podría catalogarse como adecuado o suficiente para llevar una vida digna. Más aún si tomamos en cuenta que la RMV está siempre, muy por debajo, del valor de la Canasta Básica Familiar.

El “milagro económico” no generó cambios significativos en el nivel de ingresos ni mejoras en las condiciones de vida y trabajo de un importante porcentaje de la población, el crecimiento económico no se sintió con la misma intensidad en todo el territorio nacional. “En las zonas rurales y periféricas a las ciudades importantes persisten porcentajes altos de trabajadores que laboran en condiciones de desprotección e informalidad laboral. La suma de estos sectores representa el 42.7% de la población ocupada (asalariada más “independientes”) que trabaja al margen del

⁴¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA – INEI (2013). Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2004-2012. Lima: INEI, p. 103. Disponible en: http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1105/caratula.htm

ejercicio de los derechos laborales, sin acceso a la seguridad social ni a programas de capacitación laboral, sin garantías mínimas para ejercer el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva”⁴².

Desde el punto de vista de la calidad del empleo, el descenso en los niveles de informalidad durante el periodo de crecimiento económico se concentró en el ámbito urbano y se dio en paralelo al crecimiento de los contratos de trabajo temporales, así como se extendió el uso de la tercerización e intermediación laboral y la aparición de empresas subcontratistas⁴³. Este fenómeno es conocido como “deslaboralización” de las relaciones laborales, el típico vínculo subordinado trabajador-empleador, que tiene por objeto la prestación de servicios en un centro de trabajo determinado a cambio de una remuneración, cede frente al uso generalizado de la temporalidad en el empleo, a la par que se asemeja más a una relación de tipo civil antes que laboral.

Posteriormente, entre los años 2004 y 2013, el Perú experimentó un proceso de desaceleración económica abrupta, debido a la crisis financiera norteamericana en los años 2008 y 2009, y su impacto en la economía peruana (el PBI apenas creció 0.9% en 2009)⁴⁴. Ello se debe, principalmente, a la dependencia comercial del mercado peruano -mayormente exportador de materias primas- respecto a comercios claves, como el norteamericano, China o la Unión Europea.

⁴² FERNÁNDEZ-MALDONADO, E. *Óp. Cit.*, p. 144.

⁴³ *Ídem*, p. 148.

⁴⁴ *Ídem*, pp. 148-149.

3. Las reformas de los últimos años

En el 2015, la Población en edad de trabajar (PET) alcanzaba a 23 millones 034 mil 200 peruanos que representan un 74% de la población total. Del total de la PET, el 71,6% forma parte de la población económicamente activa (PEA), estos son 16 millones 498 mil 100, mientras que los no PEA alcanzan a 6 millones 536 mil 100 (28,4%). La PEA ocupada es 15 millones 918 900 (96,5 %), y PEA desocupada es 579 200 (3,5%). Cabe agregar que para el primer semestre de 2016, el porcentaje de desempleados aumentó a 4,7%⁴⁵.

Los gobiernos de Toledo, García y Humala⁴⁶ optaron por profundizar el proceso de flexibilización laboral iniciado en la década de los noventa. Se mantuvo el régimen laboral común para la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728) al igual que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR), en esa línea, la normativa laboral se mantiene dispersa y no se avizora una decisión firme para culminar el proyecto de Ley General del Trabajo.

Asimismo, se ha profundizado aún más el mecanismo de aprobar numerosos RLE que, con el argumento de facilitar la inversión privada y promover la formalización laboral, disminuyen o eliminan derechos laborales propios del régimen común. Esta tendencia

⁴⁵ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA – INEI (2016). Perú: Síntesis Estadística 2016. Lima: INEI, p. 41.

⁴⁶ El reciente gobierno de Pedro Pablo Kuczynski se inició en julio de 2016, no dando, hasta la fecha de presentación del presente trabajo, visos de algún cambio importante en la política laboral del país.

se dio también en el sector público, donde se incrementó el porcentaje de trabajadores contratados bajo regímenes laborales del sector privado.

El Gobierno de Ollanta Humala ha adoptado una serie de medidas positivas destinadas a mejorar la aplicación de las leyes laborales. Estas medidas incluyen: la promulgación de instrumentos legales que aclaren que es ilegal que un empleador use contratos de corta duración para restringir la libertad de asociación de los trabajadores; la aprobación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo para acelerar los procesos judiciales relacionados con los casos laborales; la aprobación de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, en un país con un alto número de accidentes de trabajo; la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL); un importante incremento del salario mínimo e institucionalización del arbitraje potestativo para la solución de conflictos laborales.

Si bien es cierto, estos avances son importantes y han contribuido en algo a mejorar la situación laboral en nuestro país, el gobierno de Ollanta Humala ha significado, en la práctica, la continuación del enfoque neoliberal en la política económica y laboral. Siendo lo más representativo de esa política, la implementación del Régimen Laboral Juvenil, más conocido como “Ley Pulpín”. Este régimen, dirigido a jóvenes que accedían por primera vez al mercado laboral, reducía derechos y beneficios laborales respecto al régimen común, es por ello que la presión de la ciudadanía –jóvenes organizados y trabajadores, en particular- logró la derogatoria de la norma.

Actualmente, el Estado peruano presenta profundas limitaciones (presupuestales y de personal) para fiscalizar adecuadamente las normas laborales. Se mantienen los RLE, que recortan derechos y beneficios para un importante sector de la población asalariada, así como formas de contratación temporal. Por otro lado, la tasa de sindicalización se mantiene aún muy por debajo de lo que alcanzó en décadas pasadas y la negociación colectiva se ve reducida al ámbito empresarial y la temática se reduce a demandas de aumentos salariales ínfimos. “Esta situación ha generado, entre otros impactos, una situación extendida de bajos niveles de ingresos y profundas desigualdades salariales entre sectores ocupacionales, regiones, sexo, condición contractual, afiliación sindical, etc.”⁴⁷.

4. Tareas pendientes

4.1. Fiscalización laboral

La SUNAFIL es una suerte de organismo regulador en materia de inspecciones de trabajo, constituido para fortalecer el sistema nacional de inspección laboral. Sin embargo, el limitado número de funcionarios con el que nace este nuevo sistema hace también limitado el alcance de sus operaciones (cubriría al 18% de los asalariados del sector privado, lo que representa 957 mil 980 de un total de 5 millones 295 mil 328 trabajadores)⁴⁸. Por lo demás, son conocidos los conflictos laborales con el Sindicato Nacional de Inspectores de Trabajo, el cual ha

⁴⁷ FERNÁNDEZ-MALDONADO, E. *Óp. Cit.*, p. 141.

⁴⁸ *Ídem*, p. 155.

denunciado en diversas oportunidades los incumplimientos por parte de la Autoridad de Trabajo con sus derechos laborales y sus convenios colectivos.

De acuerdo con la información que proporcionó el Gobierno del Perú a la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (en adelante, OTLA)⁴⁹, la SUNAFIL emplea actualmente a 394 inspectores de trabajo, mientras que las Direcciones Regionales de Trabajo tienen un total de 88 inspectores de trabajo. De los 394 inspectores de la SUNAFIL, 20 son supervisores inspectores, 107 son inspectores de trabajo de plena facultad y 267 son inspectores auxiliares. Solo los inspectores de trabajo plenamente facultados y los supervisores inspectores están autorizados para llevar a cabo todas las inspecciones laborales. De los 107 inspectores de plena facultad, 98 están en Lima, y los otros nueve están repartidos entre las otras ocho regiones en las que SUNAFIL tiene actualmente oficinas regionales.

Como podemos ver, las inspecciones en el trabajo continúan a cargo de una institución mal financiada, débil y erráticamente conducida. El número de inspectores disponibles para hacer efectivo el cumplimiento de la ley laboral sigue siendo desproporcionadamente pequeño en relación al universo total de trabajadores cuyos derechos deben ser garantizados (menos de 400 inspectores para una población ocupada asalariada de más de 7 millones de personas). Tampoco coloca un número suficiente de inspectores en regiones en que hay una

⁴⁹ OTLA. (2016), Informe público del examen de la comunicación pública ante los EE.UU. 2015-01 (Perú), p. 6. Disponible en: https://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/Informe_P%C3%BAblico_2015-01_Per%C3%BA.pdf

gran concentración de trabajadores o una alta frecuencia de violaciones a los derechos laborales. A lo anterior se suma que, mediante un paquete de reformas reciente aprobado para estimular la economía peruana se obliga a los inspectores laborales de la SUNAFIL a centrar sus esfuerzos en la prevención de violaciones, en lugar de sancionar las que ocurren con amplia habitualidad⁵⁰.

En efecto, mediante la Ley N° 30222 (del 11 de julio de 2014) se estableció que en un plazo de 3 años contados desde el 12 de julio de 2014 – es decir hasta el 11 de julio de 2017 – la SUNAFIL deberá circunscribirse principalmente a intervenciones orientadas a la prevención y no corrección de conductas infractoras. Además, “el Estado peruano no asigna prioridad al sostenimiento presupuestal de SUNAFIL, y las restricciones presupuestarias como ellas que prohíben generar nuevas plazas de inspectores en virtud de la Ley Anual de Presupuesto han provocado huelgas frecuentes de los propios inspectores para defender sus salarios y beneficios”⁵¹.

4.2. Proyecto de Ley General del Trabajo

Actualmente existen en nuestro país, numerosos RLE, tanto para la actividad pública como privada. Sumado a ello, numerosas disposiciones legislativas sobre diversos aspectos de las relaciones laborales. La norma que regula el régimen común, el Decreto Legislativo N° 728, se queda corta frente a la regulación de

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ PERÚ EQUIDAD y otros. (2015). Presentación Pública a la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA), p. 21-22.

muchos aspectos. Es ese sentido, se acordó en el marco del Acuerdo Nacional, la necesidad de aprobar una Ley General o Código de Trabajo que ordenara y equilibrara esta compleja maraña legislativa.

Sin embargo, a pesar de existir consenso respecto a la necesidad de aprobar una nueva ley general, esta no se ha producido aún. Tanto el gobierno de Toledo como el de García y Humala tuvieron, por lo menos en sus primeros años, mayorías parlamentarias que les hubieran permitido aprobar la Ley General del Trabajo en el Congreso sin mayor resistencia. Sin embargo, ni el Apra ni la alianza Gana Perú – agrupaciones políticas que formalmente reivindican los intereses de los sectores laborales– impulsaron la discusión del proyecto de ley elaborado por el Consejo Nacional del Trabajo⁵².

Siguiendo la lógica neoliberal, impuesta en la década de los noventa, estos gobiernos han optado por mantener la diversidad de normas en materia laboral así como la preferencia por RLE en los diferentes sectores de la economía. Asimismo, también ha influido la poca capacidad de presión política de los sectores sindicales y laborales, quienes se ven excluidos de los espacios de decisión y gestión de las políticas públicas. Por el contrario, quienes llevan la batuta a la hora de diseñar políticas laborales son los sectores empresariales representados por la Confederación de Instituciones Privadas del Perú (Confiep),

⁵² FERNÁNDEZ-MALDONADO, E. *Óp. Cit.*, p. 158.

la Cámara de Comercio de Lima (CCL), la Asociación de Exportadores (Adex) y la Asociación de Empresas Peruano Norteamericana (Amchamp), entre otras.

5. Panorama actual de los derechos sindicales en el Perú.

La razón de ser del derecho laboral es compensar la desigualdad presente en las relaciones bilaterales entre el trabajador y el empleador. Ello no solo mediante la vía estatal sino también por la acción colectiva de los trabajadores. Es por eso que en el derecho del trabajo, el punto de partida es la unión de los trabajadores que busca el mejoramiento de sus condiciones. Sin embargo, el derecho colectivo del trabajo, en base a la lógica del libre mercado, es considerado como innecesario e inadecuado.

Actualmente, en nuestro país se viene dando prioridad a la individualización de los derechos, volviendo a crear el desbalance inicial presente en la relación laboral, tal como veremos a continuación.

5.1. Libertad sindical

El respeto a la libertad de asociación es un derecho humano fundamental, consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Constitución de la OIT y en sus Convenios fundamentales 87 y 98. Dentro del sistema de la OIT, la libertad sindical y la

negociación colectiva se consideran “derechos habilitantes”, indispensables para que los trabajadores puedan estar en capacidad de promover la existencia de condiciones de trabajo decente en la economía global⁵³.

Los Convenios de la OIT 87 y 98 exigen que los Estados miembros protejan el derecho de sus trabajadores a organizarse mediante la adopción de medidas dirigidas a proteger a dichos trabajadores contra los actos de discriminación antisindical. El artículo 1° del Convenio 98 prohíbe expresamente estos actos e incluye la prohibición de sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o que deje de ser miembro de un sindicato, así como la de despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

De acuerdo con los artículos 3° y 4° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, LRCT), la afiliación a los sindicatos es libre y voluntaria y no puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirle hacerlo; y tanto el Estado como los empleadores deben abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, o de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que estos constituyan.

⁵³ PERÚ EQUIDAD y otros. *Óp. Cit.*, pp. 16-17.

Complementariamente, el artículo 25.10 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, define como una infracción muy grave al ordenamiento laboral la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos.

De acuerdo con los artículos 30° y 31° de la LRCT, el fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación. Están amparados por el fuero sindical, entre otros, los miembros de los sindicatos en formación, los miembros de la junta directiva de las organizaciones sindicales, los delegados de las secciones sindicales que constituyan y quienes representen a los trabajadores en el marco de la negociación colectiva.

En la primera década del presente siglo, el número de afiliados a una organización sindical se duplicó, pasó de 60 mil 000 en el 2001 a 123 mil 000 en el 2012⁵⁴. Sin embargo, solo representa un 4.9% de la población laboral ocupada. Es por ello que, en la práctica, este aumento no significó una mejora de salarios y condiciones de trabajo para la mayoría de trabajadores.

A diciembre de 2015⁵⁵, se registra un total de 3 millones 356 mil 683 trabajadores en el sector privado a nivel nacional. Del total de trabajadores, solo 182 mil 429 están sindicalizados, y de estos solo 164 mil 750 tienen negociación colectiva. Es decir, hay menos trabajadores bajo la cobertura de la negociación colectiva que el número de trabajadores sindicalizados, debido a que la cobertura de la negociación no abarca a los trabajadores no sindicalizados. El mayor número de trabajadores sindicalizados pertenece al sector construcción, 54 mil 051 trabajadores⁵⁶.

Encontramos actualmente en el Perú un movimiento sindical atomizado y fragmentado, con tasas raquíticas de afiliación sindical en estado decreciente y con un número cada vez menor de organizaciones sindicales registradas. Según Boza y Canessa⁵⁷, es posible hablar de dos factores (interno y externo) que explican el problema.

⁵⁴ FERNÁNDEZ-MALDONADO, E. *Óp. Cit.*, p. 161.

⁵⁵ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. Anuario Estadístico Sectorial 2015, p. 125.

⁵⁶ *Ídem*, p. 128.

⁵⁷ BOZA, G. y CANESSA, M. (2000). Relaciones colectivas de trabajo: entre la flexibilidad y el intervencionismo estatal. En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Lima: Organización Internacional del Trabajo, pp. 198-199.

El factor interno lo encontramos en el conjunto de disposiciones de la LRCT que dificultan la constitución de organizaciones sindicales, como por ejemplo, los requisitos numéricos para la constitución y subsistencia de organizaciones sindicales (20 trabajadores como mínimo para un sindicato de empresa y 50 para uno de rama de actividad, gremio, oficios varios).

Como factor externo está la influencia que ha tenido y sigue teniendo, la flexibilidad de las relaciones individuales de trabajo. En efecto, los que se ubican dentro de la población sindicalizable, en su mayoría contratados temporalmente y trabajadores no registrados, se encuentran hoy en día en una posición de desventaja o inseguridad mayor a la de antes, que puede influir –y de hecho lo hace- al momento de decidir su incorporación a una organización sindical. “Según el tipo de contrato, a diciembre de 2015, solo 1 millón 208 mil 030 trabajadores tienen contrato a plazo permanente, siendo el resto por contrato a tiempo parcial o contrato temporal en cada una de sus modalidades”⁵⁸.

5.2. Negociación colectiva

En materia de negociación colectiva, la LRCT define a la convención colectiva como el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y

⁵⁸ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Óp. Cit.*, p. 135.

empleadores. Esta se celebra entre organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes, y un empleador o grupo de empleadores.

Según el artículo 42º de la LRCT, la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

El ámbito de aplicación de la convención colectiva será acordado por las partes y podrá ser a nivel de empresa, de rama de actividad, o de un gremio. Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.

En la actualidad solo Construcción Civil negocia a nivel de rama de actividad, en el resto de industrias y actividades económicas, la negociación colectiva, cuando se da, es a nivel de empresa. “Si bien la LRCT parte de reconocer la autonomía de las partes en la determinación del nivel de negociación, es clara su opción por (imponer) un nivel específico”⁵⁹. Esto como consecuencia del paquete de reformas laborales instaurado en la década de los noventa.

⁵⁹ BOZA, G. y CANESSA, M. *Óp. Cit.*, pp. 207-208.

En el año 2015, se presentaron 658 pliegos de reclamos y se registraron 332 Convenios Colectivos, la mayoría por negociación directa (284)⁶⁰.

5.3. Huelga:

La LRCT concibe a la huelga como la suspensión colectiva del trabajo, acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo (artículo 72). Esta definición se complementa con el precepto que prohíbe el ejercicio de las modalidades que califica de “irregulares”, como son las paralizaciones intempestivas, en zonas neurálgicas, trabajo a desgano, a reglamento, entre otras, (artículo 81).

Se condiciona el ejercicio del derecho de huelga solo a los casos en que hubiera fracasado la negociación directa entre las partes sobre el punto controvertido (artículo 75), con lo que la medida de presión queda vinculada definitivamente a la negociación colectiva, inscribiéndose de esta manera en un modelo normativo contractual, que descarta su aplicación en otras esferas de las relaciones laborales⁶¹.

Para la declaratoria de huelga, la LRCT exige el cumplimiento de una serie de requisitos: que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses

⁶⁰ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Óp. Cit.*, p. 61.

⁶¹ BOZA, G. y CANESSA, M. *Óp. Cit.*, p. 227.

socioeconómicos o profesionales de los trabajadores y que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que, en todo caso, representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.

Asimismo, deberá ser comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación. Finalmente, se requiere que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje. En caso no se cumplieran los mencionados requisitos, la LRCT dispone que, dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por la improcedencia de la huelga.

El número de huelgas ha caído notablemente a partir de la reforma laboral de los noventa, pese a duplicar su número entre el 2000 (37) y 2012 (90), actualmente representa la sexta parte de las realizadas en 1990 (613). En el año 2015, el número de huelgas alcanzó a 47 comprendiendo a solo 32 mil 066 trabajadores⁶², la mayoría (38,3%) solo dura 24 horas (1 día)⁶³.

⁶² MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Óp. Cit.*, p. 35.

⁶³ *Ídem*, p. 47.

Sobre el desarrollo de la huelga en el Perú se identifican dos tendencias⁶⁴. Por un lado, el extremo intervencionismo estatal en su regulación (más del 90% de los plazos de huelga presentados son declarados ilegales por la Autoridad de Trabajo). Por otro lado, la debilidad del dialogo social y la institucionalidad de la negociación colectiva, como medio de solución de los conflictos laborales, se expresa en el número de huelgas que tiene como principal causa el estancamiento de la negociación o el incumplimiento de convenios colectivos.



⁶⁴ FERNÁNDEZ-MALDONADO, E. *Óp. Cit.*, p. 165.

CAPÍTULO III: LOS RÉGIMENES LABORALES ESPECIALES EN EL PERÚ

La legislación peruana hace una primera diferenciación entre lo que se conoce como régimen laboral de la actividad privada y régimen del empleo público. El primero está regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y el segundo bajo el Decreto Legislativo N° 276 y desde el año 2013, también bajo la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Tanto en la actividad pública como privada, existen a su vez, una serie de normas complementarias o específicas que regulan cierto tipo de actividades, ello no significa que cada una de estas constituyan un régimen especial, para ello se requiere de un análisis mayor.

Nuestra investigación se enfoca básicamente en los RLE de la actividad privada, cuyo régimen laboral común o genérico, tal como mencionamos anteriormente, se encuentra en el Decreto Legislativo N° 728, también conocido como Ley de Productividad y Competitividad Laboral –en adelante, LPCL-. Asimismo, cabe señalar que no existe una definición exacta en nuestra legislación sobre los RLE ni tampoco una lista taxativa o ejemplificadora que indique cuáles son.

La LPCL hace referencia a los RLE pero de forma desordenada: en el artículo 45 cuando señala que los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas. En el artículo 80 cuando menciona al régimen de exportación de productos no tradicionales y en los artículos 81, 82 y 83, donde se regulan aspectos generales de los contratos sujetos a modalidad.

La cuestión se complica aún más si tenemos en cuenta que el hecho de tener una legislación específica, no implica necesariamente que estemos frente a un RLE. Por ejemplo, existen ciertos supuestos que son excluidos de la categoría de regímenes laborales aunque posean una normativa propia. “Estas son auténticas prestaciones personales de servicios retribuidas y subordinadas que en virtud de la voluntad del legislador quedan fuera del ámbito del Derecho del Trabajo. Nos referimos a las Modalidades Formativas reguladas por ley N° 28518 y al denominado régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el Estado (CAS), regido por el Decreto Legislativo N° 1057”⁶⁵.

Las Modalidades Formativas no son consideradas de carácter laboral, pese a reunir todos los elementos necesarios, ya que obedecen a una lógica prioritariamente formativa. En teoría, al no ser relaciones laborales no pueden ser consideradas como un régimen especial. Sin embargo, en la práctica, el vínculo entre el practicante y la empresa o el centro de formación profesional, resulta igual a cualquier vínculo trabajador-empedor. En el mismo sentido, el régimen CAS, utilizado ampliamente en el sector público también ha sido objeto de innumerables cuestionamientos a causa de la desnaturalización que sufre en la práctica.

⁶⁵ BALBÍN, E. (2010). Regímenes especiales en la legislación laboral peruana. Trabajo presentado al IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Retos del Derecho del Trabajo Peruano, realizado en Cusco del 27 al 29 de octubre de 2010, p. 617.

Por último, también señalar que la LPCL distingue entre las formas o modalidades de contratación especiales, como es el trabajo a domicilio o “medio tiempo” y situaciones especiales de trabajadores, como es el caso del trabajador de dirección y de confianza, que a pesar de no estar regulado por una norma especial, erróneamente son considerados por algunos como un RLE.

1. Clasificación de los RLE

Como ya se ha mencionado anteriormente, nuestra legislación no señala claramente cuáles son los RLE. Al no poseer una definición clara, la doctrina ha realizado diversas clasificaciones de estos regímenes en base a diferentes criterios. A continuación mencionamos algunas clasificaciones propuestas, para finalmente indicar la que será aplicada en la presente investigación.

En primer lugar, De Diego⁶⁶ sostiene que existen 5 tipos de regímenes especiales, estos son: de actividad (industria de la construcción, trabajo marítimo), de arte u oficio (periodistas, artistas), de profesión (pilotos, médicos, docentes), de especialidad (viajantes de comercio, controladores aéreos), por la estructura empresarial (Mypes).

Por su parte, Mario Pasco⁶⁷ señala que el régimen laboral especial puede serlo por la actividad del empleador –como el caso de la construcción civil- o por la índole de la

⁶⁶ DE DIEGO, J. (2004). Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires: Abeledo Perrot, p. 607.

⁶⁷ PASCO COSMÓPOLIS, M. *Óp. cit.*, p. 456.

prestación del trabajo como es el caso del trabajador del hogar, en donde no influye la actividad que realiza el empleador.

Finalmente tenemos la clasificación propuesta por Sara Campos Torres⁶⁸, la cual exponemos a continuación:

- (i) Según la actividad o tamaño de la empresa: la primera parte incluye los regímenes laborales que han sido regulados de manera especial por pertenecer a una determinada actividad económica (construcción civil, agraria, minera, pesquera, educación, exportación no tradicional, portuaria y educación); o por su tamaño, como es el caso de las MYPES (micro y pequeñas empresas).
- (ii) Por la naturaleza del trabajo o servicio: como es el caso de los trabajadores del hogar, la labor que realizan las enfermeras, los porteros, la forma de prestación de servicio de los teletrabajadores, entre otros.
- (iii) Por las condiciones especiales del trabajador: se contemplan los regímenes que requieren un tratamiento laboral particular por presentar condiciones especiales. Así tenemos los derechos de las trabajadoras gestantes, adolescentes y discapacitados, las obligaciones que deben cumplirse en relación a los trabajadores extranjeros o migrantes andinos, las medidas

⁶⁸ CAMPOS, S. (2014). Regímenes Laborales especiales. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 5-6.

preventivas que deben adoptarse en el centro de trabajo si se cuenta con trabajadores con VIH/sida, entre otros.

En base a las anteriores propuestas de clasificación y en función a la definición que manejamos de RLE como aquellos que poseen particularidades importantes que requieren ser reguladas de un modo diferenciado, desarrollaremos la investigación sobre RLE en base a la siguiente clasificación:

Según la actividad del empleador o tamaño de la empresa	Según la índole o naturaleza de la prestación de servicios
1. Construcción Civil.	1. Porteadores.
2. MYPES.	2. Trabajadores/as del hogar.
3. Régimen agrario.	3. Artistas.
4. Exportación no tradicional.	4. Futbolistas profesionales.
5. Pesqueros.	5. Periodistas.
6. Portuarios.	
7. Mineros.	

La presente investigación busca analizar de un modo crítico la cuestión sindical de los trabajadores comprendidos en RLE, dada la magnitud de regímenes presentes en nuestro ordenamiento jurídico, nos enfocamos principalmente en cuatro de estos, los cuales son los más representativos en cuanto a la actividad sindical. Estos RLE son los

siguientes: Construcción Civil, Exportación no Tradicional, Régimen Agrario y Trabajadores y Trabajadoras del Hogar.

Tal como se podrá apreciar más adelante, estos cuatro RLE, presentan determinadas particularidades en cuanto al desarrollo de la actividad sindical, las que son muy ilustrativas de los problemas presentes en este tipo de regímenes y de los retos que se presentan para mejorar la situación laboral de los trabajadores comprendidos en estos.

2. Principales RLE en el Perú

2.1. Construcción Civil

El Perú ha sido uno de los países más dinámicos de Latinoamérica en la presente década, sostiene un crecimiento económico importante, convirtiéndose el sector construcción en uno de los principales a nivel económico en el país. A diciembre de 2015 se registraron un total de 6 mil 396 empresas en el sector Construcción, solo en Lima Metropolitana, con un total de 134 mil 615 trabajadores; a nivel nacional, se registraron 15 mil 135 empresas⁶⁹.

⁶⁹ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Óp. Cit.*, pp. 113-115.

Según el régimen laboral, a diciembre de 2015 hay un total de 118 mil 090 trabajadores en Construcción Civil, a nivel nacional⁷⁰, cuyo promedio de remuneración mensual es de S/ 2 573⁷¹. El mayor número de trabajadores sindicalizados pertenece al sector construcción: 54 mil 051 trabajadores⁷². De los 234 sindicatos reconocidos en el año 2015, la mayor parte (121) son del sector de construcción⁷³.

La regulación de los derechos laborales en el régimen de Construcción Civil se encuentran establecidos en los Convenios Colectivos suscritos entre la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP) y la Cámara Peruana de Construcción (CAPECO)⁷⁴, solamente para aquellas obras cuyos costos superen las 50 UIT (de acuerdo al artículo 12 del Decreto Legislativo N° 727). En obras de costos inferiores, se aplica el régimen laboral común.

Es importante precisar que los beneficios contenidos en los Convenios Colectivos que se celebran cada año se mantienen vigentes, modificándose solo el monto de los jornales diarios de los trabajadores de Construcción Civil, según categoría. De acuerdo al Convenio de Negociación Colectiva 2016-2017 firmado por CAPECO y la FTCCP, firmado el 02 de Agosto del 2016, los nuevos jornales mínimos son:

⁷⁰ *Ídem*, p. 133.

⁷¹ *Ídem*, p. 144.

⁷² *Ídem*, p. 128.

⁷³ *Ídem*, p. 245.

⁷⁴ Cabe destacar que la FTCCP es la única legítimamente reconocida para negociar a nivel de rama de actividad con CAPECO, entidad con la cual en los últimos 13 años se han suscrito acuerdos convencionales sobre la regulación de las relaciones laborales, cuyo producto se aplica a nivel nacional. Para mayor información ver Agenda Laboral 2016. Disponible en: <http://www.ftccp.com/images/BibliotecaVirtual/AgendaLaboral/3-AgendaLaboral-FTCCP-2016.pdf>

operario: S/. 61.40; oficial: S/. 50.30 y peón: S/. 44.90. Estos jornales tienen vigencia desde 01 de Junio de 2016 hasta el 31 de Mayo de 2017.

Conforme señala el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC, el régimen laboral de los trabajadores del sector Construcción Civil posee características muy singulares que lo diferencian de otros sectores, destacando:

- La eventualidad, pues la relación laboral no es permanente; dura mientras se ejecute la labor para la cual los trabajadores han sido contratados o mientras dure la ejecución de la obra.
- La ubicación relativa, pues no existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción.

Asimismo, en la mencionada sentencia, se determina que el nivel de negociación que rige en dicho régimen es el de rama de actividad, ya que el trabajador de Construcción Civil presta servicios para una multiplicidad de empleadores, tornando difusa la posibilidad de que pueda contar con una organización sindical a nivel de empresa, y resultando prácticamente inviable el que pueda negociar varias veces al año. Por ello, dada la situación peculiar del sector de Construcción Civil y con el fin de que la negociación colectiva no se torne en inoperante, es

razonable y justificado que el Estado intervenga, estableciendo medidas que favorezcan una efectiva negociación.

En ese sentido, la mencionada sentencia señala que deberán expulsarse de nuestro ordenamiento jurídico aquellas normas que resulten incompatibles con un eficaz fomento de la negociación colectiva en el sector de Construcción Civil, y de ser el caso, expedirse normas que sin desconocer que el nivel de negociación debe fijarse por acuerdo mutuo, establezcan como nivel de negociación el de rama de actividad cuando no pueda arribarse a dicho acuerdo.

2.2. Régimen agrario

A diciembre de 2015 se calculan un total de 291 mil 052 trabajadores en el régimen agrario⁷⁵. En el Perú las empresas agroindustriales se ubican, principalmente, en las regiones de Piura, La libertad, San Martín e Ica. Estas empresas emplean a miles de trabajadores que se encuentran bajo el ámbito de la ley especial N° 27360, que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario. Esta norma regula menores beneficios para estos trabajadores, como son remuneraciones inadecuadas, menos días de vacaciones, indemnización en caso de despido injustificado y seguro de salud que la legislación peruana en general y también permite a los empleadores contratar a los trabajadores ya sea con carácter permanente o a corta duración. Estos últimos están regulados por la

⁷⁵ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Óp. Cit.*, p. 133.

LPCL, esto significa que el límite de cinco años para su uso consecutivo se aplica en el sector agrario.

Sus condiciones de empleo son especialmente lamentables. “La remuneración mínima legal, por ejemplo, que es el ingreso mínimo mensual que debe percibir un trabajador por una jornada ordinaria de labores de ocho horas diarias de trabajo y ostenta un valor único para todo el país, en el sector de la agroindustria es regulada por la Ley N° 27360 que la fijó en S/. 23.41 (US \$ 7.80) diarios. Esta suma remunera dos beneficios sociales que el resto de los trabajadores del país perciben de forma independiente: la compensación por tiempo de servicios (CTS) y dos gratificaciones legales que son pagadas en las Fiestas Patrias y la Navidad”⁷⁶. Debido a ello, en la práctica, los trabajadores del sector no perciben una remuneración igual a la de los trabajadores del régimen común.

Estos trabajadores, además, suelen estar sometidos a largas horas de trabajo con salarios bajos y sin compensación por horas extras. Ello se debe a que, aunque las normas que regulan la jornada y horarios de trabajo en Perú indican que la jornada ordinaria laboral es de 8 horas diarias o 48 semanales como máximo (aunque por ley o convenio colectivo pueden establecerse jornadas menores), en la práctica, dado que en la agroindustria los trabajadores laboran bajo una modalidad conocida como “destajo”, usualmente se ven sujetos a jornadas

⁷⁶ PERÚ EQUIDAD y otros. *Óp. Cit.*, p. 30.

laborales de 12 horas diarias durante 6 días a la semana. A las jornadas extenuantes se suma un calendario vacacional reducido, que es de 15 días⁷⁷.

Uno de los principales problemas con este tipo de regímenes, es la preeminencia de contratos temporales. Lo cual implica no solo una alta rotación laboral, sino que genera incertidumbre sobre la permanencia en el puesto de trabajo, ya que los trabajadores no tienen la posibilidad de saber si conservarán el puesto de trabajo al final del contrato. “En la agroexportación, dos de cada tres trabajadores se encuentran contratados “bajo modalidad”, es decir, sin estabilidad laboral. Apenas el 4% de los trabajadores comprendidos estarían cumpliendo con las condiciones básicas y complementarias de trabajo decente”⁷⁸. Además, debemos tomar en cuenta que muchos de los productos agrícolas también son productos de ENT, y en ese sentido, los empresarios pueden acogerse al Decreto Ley 22342 –que permite la contratación temporal ilimitada- perjudicando aún más la situación de los trabajadores.

Entre las malas condiciones de empleo persiste también la significativa ausencia de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. “Muchas mujeres y hombres en la agroindustria siguen trabajando en condiciones que no solo les generan enfermedades y dolencias que no les permiten trabajar

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ FERNANDEZ-MALDONADO, E. (2016). Regímenes laborales especiales: ¿Son necesarios? ¿Aportan algo al trabajador? Disponible en: <http://www.otramirada.pe/reg%C3%ADmenes-laborales-especiales-%C2%BFson-necesarios>

adecuadamente, sino que amenazan su propia integridad personal y sobrevivencia”⁷⁹.

En cuanto al ejercicio de derechos colectivos, el régimen agrario presenta muchas dificultades para ejercer plenamente la libertad sindical, la negociación colectiva y huelga, lo cual impide que puedan mejorar sus condiciones laborales, mediante la autonomía colectiva. Actualmente tenemos que, “de los más de 14 millones de trabajadores en el sector agropecuario, solo aproximadamente 180 mil 500 son trabajadores permanentes y un cantidad exigua de 2 mil 594 son sindicalizados”⁸⁰.

La Federación Nacional de Trabajadores de Agro Industria y Afines (FENTAGRO)⁸¹ ha señalado en reiteradas oportunidades las sistemáticas violaciones al ejercicio de la libertad sindical, la ausencia de sindicatos en el sector se debe a los actos de represalia de las empresas, mediante la imposición de jornadas laborales que superan la jornada legal de 8 horas diarias. Asimismo, se impone el sistema de ‘destajo’ que resulta un sistema esclavista al igual que el “enganche” que consiste en reclutar trabajadores/as de la costa y de la sierra para llevarlos con falsas promesas a trabajar a la selva.

En el año 2006 se denunció la inconstitucionalidad del artículo 7° de la Ley N° 27360 alegándose que era contrario al principio de igualdad y no discriminación.

⁷⁹ PERÚ EQUIDAD y otros. *Óp. Cit.*, pp. 26-27.

⁸⁰ *Ídem*, p. 25.

⁸¹ *Ídem*, p. 23.

El Tribunal Constitucional (TC) se pronunció al respecto señalando que la norma es diferenciadora, mas no discriminadora. Asimismo, realizó énfasis en tres aspectos: la temporalidad del régimen, incidir en la inspección laboral para asegurar el cumplimiento efectivo de las normas y garantizar el ejercicio de derechos y que las condiciones establecidas por la Ley N° 27360 pudieran mejorarse vía negociación colectiva. Sin embargo, podemos ver que en la actualidad, se ha dado todo lo contrario, la vigencia del RLE ha sido extendida hasta el año 2021, la labor de la inspección por parte de SUNAFIL aún es precaria e insuficiente, y el ejercicio de la negociación colectiva –solo se han registrado 6 convenios colectivos en todo el sector⁸²- es mínimo.

Y todo ello viene ocurriendo en un sector productivo que ha conocido una significativa bonanza durante la última década. Según el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, el 2014 el valor de las exportaciones peruanas no tradicionales totalizó US\$ 11 618 millones, lo que representó un incremento de 5,8% respecto del año anterior e incluyó el mayor crecimiento en el rubro agropecuario (US\$ 772 millones), seguido por el pesquero (US\$ 123 millones), metal-mecánico (US\$ 38 millones) y químico (US\$ 6 millones)⁸³.

2.3. Exportación no tradicional

⁸² FERNANDEZ-MALDONADO, E. (2016). Regímenes laborales especiales: ¿Son necesarios? ¿Aportan algo al trabajador? Disponible en: <http://www.otramirada.pe/reg%C3%ADmenes-laborales-especiales-%C2%BFson-necesarios>

⁸³ Exportaciones no tradicionales alcanzaron los US\$ 11,618 millones en el 2014, Gestión, 13 de febrero del 2015. Disponible en: <http://gestion.pe/economia/exportaciones-no-tradicionales-alcanzan-us-11618-millones-y-crecen-58-2014-2123357>.

A principios de la década de 1990, la industria peruana de prendas y exportaciones textiles entró en una fase importante de crecimiento, impulsado por las reformas de libre mercado adoptadas por el gobierno de Fujimori y un mayor acceso a los mercados estadounidense y europeo a través de diversos programas de comercio. “Empresas como Topy Top S.A. e Hialpesa se convirtieron en los principales proveedores de marcas mundiales famosas, incluyendo GAP, Abercrombie&Fitch, Tommy Hilfiger y otros. Para el año 2010, 12 empresas peruanas de textiles y ropa estaban entre la lista de empresas “Fortune 500” del país”⁸⁴.

En el año 2015 se registra un total de 10 857 millones de dólares de ingresos en ENT⁸⁵. Asimismo, según el tipo de RLE, se registra un total de 7 mil 918 trabajadores⁸⁶. Sin embargo, cabe señalar que el tipo de contrato de este régimen tiene un uso más extendido, a saber, a diciembre de 2015, se registraron 79 mil 798 contratos de ENT⁸⁷. Ello tendría su explicación en el hecho de que los trabajadores del sector agro también emplean este tipo de contrato cuando se trata de productos agrícolas de exportación.

El aspecto más controversial de este RLE es que la norma que lo crea, Decreto Ley N° 22342, Ley de promoción de las Exportaciones No Tradicionales, permite a las

⁸⁴ PERÚ EQUIDAD y otros. *Óp. Cit.*, p. 4.

⁸⁵ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA. *Óp. Cit.*, p. 123.

⁸⁶ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Óp. Cit.*, p. 133.

⁸⁷ *Ídem*, p. 135.

empresas contratar personal eventual, en el número que requieran para atender operaciones de producción para exportación, y cuantas veces sea necesario. Es por ello que “entre 1991 y 2011, el uso de contratos a corto plazo emitidos conforme al Decreto Ley N° 22342, se expandió rápidamente, con un promedio del 10% de crecimiento anual (...) y las 30 empresas más grandes representan más del 70% de los contratos concertados bajo este régimen. En algunos de los productores más grandes, entre el 90 y el 100 % de la fuerza de trabajo es contratado con contratos a corto plazo bajo el Decreto Ley N° 22342”⁸⁸.

Se ha producido una cadena ininterrumpida de contrataciones temporales por plazos cortos, que oscilan entre 1 a 6 meses, en la mayoría de los casos. Sin embargo, la actividad textil y confecciones es en esencia, de naturaleza permanente, la mayoría de trabajadores del sector vienen laborando por años, realizando las mismas funciones, pero mediante contratos temporales que les son renovados continuamente y sin gozar de estabilidad laboral.

Se podría decir que este RLE⁸⁹ rompe con el principio de causalidad que justifica la contratación temporal, la cual debe ser aplicada, por definición, de manera excepcional y con la debida motivación. Sin embargo, en este régimen, los contratos pueden ser renovados ilimitadamente y a discreción del empleador lo cual genera inestabilidad laboral y facilita la generalizada discriminación contra

⁸⁸ *Ibidem*.

⁸⁹ Los contratos temporales celebrados al amparo de dicha norma, en un principio, estaban regulados por el marco normativo del Decreto Ley N° 18138 que dicta normas para el contrato individual a plazo fijo, y ahora según el régimen de la LPCL.

los miembros de los sindicatos y sus partidarios, a la par que impide la formación de los mismos.

Mientras que este RLE ha generado innumerables ganancias y beneficios para las empresas del sector, los trabajadores han sido los más perjudicados y han visto mellados sus derechos, principalmente, la libertad sindical. El ilimitado poder del empleador para renovar los contratos a discreción ha permitido y facilitado las prácticas antisindicales, mediante el despido de los trabajadores afiliados, con lo cual ha eliminado a los sindicatos en el sector. “Entre 1991 y 2006 el número de sindicatos en el sector textil y del vestido cayó de 85 a 16. Sin una presencia sindical significativa, los empleadores han fijado unilateralmente los términos y condiciones de empleo. Y gracias a ello, los salarios en el sector textil y de la confección se han mantenido entre los más bajos del país, mientras las exportaciones y las ganancias empresariales se dispararon”⁹⁰.

Tal situación se ha agudizado aún más debido al acuerdo internacional suscrito por nuestro país con Estados Unidos, Tratado de Libre Comercio (TLC). Un mayor número de empresas ha apostado por comercializar y exportar sus productos en el extranjero, para lo cual requieren contratar a más personal, lamentablemente, este mayor empleo termina perpetuando la inestabilidad laboral presente en el sector.

⁹⁰ PERÚ EQUIDAD y otros. *Óp. Cit.*, p. 5.

La ley establece un período de 60 días para los contratos presentados en virtud del Decreto Ley 22342 que han de ser aprobados por la Autoridad Administrativa de Trabajo, vencido dicho plazo, en caso no hubiera pronunciamiento alguno, se tendrá por aprobado el contrato. “De acuerdo con la legislación peruana y la información proporcionada por los inspectores de trabajo, la autoridad laboral administrativa no está obligada a hacerlo y, en la práctica, no verifica afirmativamente la conformidad de un contrato con los requisitos establecidos”⁹¹. Del mismo modo, no existe ningún instrumento o protocolo mediante el cual, se pueda verificar si el contenido del contrato es verídico y acorde a la ley. Asimismo, si tomamos en cuenta, que varios de estos contratos pueden durar 15, 30 o 60 días, llegamos a la cuenta de que el contrato puede finalizar aún antes de que fuera aprobado por la entidad competente.

Así pues, el Decreto Ley N° 22342 ha creado una versión extrema de trabajo precario, en la que los empleadores tienen un poder ilimitado para despedir a los trabajadores (a través de la no renovación de contratos) por cualquier razón. Existe una gran cantidad de casos, como el de la empresa Topy Top en que los empleadores han abusado de su poder sistemáticamente al no renovar los contratos de los trabajadores que se afilian o apoyan a los sindicatos⁹².

Durante una encuesta de los trabajadores textiles, el 88% informó que conocía casos en los que el contrato de un compañero empleado no fue renovado debido a

⁹¹ OTLA. *Óp. Cit.*, p. 11.

⁹² PERÚ EQUIDAD y otros. *Óp. Cit.*, p. 18.

su afiliación a un sindicato, haber elevado una queja legítima, tener edad avanzada o quedar embarazada⁹³. La constante amenaza de la no renovación de sus contratos ha tenido un efecto negativo sobre el derecho a la libertad sindical, lo que ha llevado a la predominancia en este sector de una de las más bajas tasas de sindicalización entre la mano de obra nacional.

2.4. Algunos datos respecto al régimen agrario y ENT

En el año 2013, 6 empresas multinacionales de prendas de vestir confeccionadas en el Perú⁹⁴ escribieron una carta dirigida al presidente Ollanta Humala en la que afirman lo siguiente: “también nos preocupa que el Decreto Ley 22342, que permite a las empresas de exportaciones no tradicionales emplear a trabajadores con contratos a plazo fijo, sirva para fomentar y tolerar violaciones de los derechos laborales y, por consiguiente, represente un obstáculo para la debida aplicación de nuestros códigos de conducta”. Esta carta insta al Gobierno peruano a demostrar su fuerte apoyo a la inclusión social y condiciones de trabajo decentes, apoyando la derogación del Decreto Ley 22342.

⁹³ *Ibidem*.

⁹⁴ Carta de seis empresas multinacionales confeccionadoras de prendas de vestir (Nike, PVH, VF, New Balance, Life is Good, Forty Seven Brand) dirigida al presidente Ollanta Humala Tasso, 4 de marzo de 2013. Disponible en: http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Peru/joint_letter_to_president_ollanta_humala_-_march_4_2013.pdf.

Un mes después, en abril de 2013, la organización sindical internacional IndustriAll Global Union remitió una nueva misiva al gobierno peruano⁹⁵. En el documento, la central sindical –que representa a 50 millones de trabajadores de la manufactura, minería y energía en el mundo– señala que el Perú y Bangladesh son los únicos países del planeta que tienen vigente un régimen laboral especial para el sector de la exportación.

"Es lamentable que después de 34 años de beneficiarse con el régimen laboral de exportación no tradicional, y a pesar de la alta calidad del algodón peruano, las empresas exportadoras del sector del textil y vestido sostengan que no consiguen sobrevivir si no pueden, al igual que Bangladesh, seguir beneficiándose de un régimen laboral especial", refiere la carta, firmada por Jyrki Raina, secretario general de IndustriALL Global Union. La carta culmina instando al Gobierno a apoyar vigorosamente el Proyecto de Ley N° 761-011-CR que propone la derogatoria del régimen laboral de exportación no tradicional que está en la Comisión de Trabajo del Congreso y adecuar el sector de la exportación no tradicional al régimen laboral del sector privado.

Asimismo, en fecha 23 de julio de 2015, el Foro Internacional De Derechos Laborales (ILRF) Perú Equidad y Coordinadora De Centrales Sindicales Del Perú (CGTP, CATP, CTP, CUT), Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP), Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú (FTTP), Federación

⁹⁵ Mayor información en: <http://larepublica.pe/07-04-2013/el-mayor-sindicato-del-mundo-cuestiona-abusos-laborales-de-textileras-peruanas>

Nacional de Trabajadores de la Agroindustria y Afines (FENTAGRO), presentaron una queja ante la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA) de los Estados Unidos respecto a la falta del Gobierno de Perú de cumplir con las normas laborales incluidas en el Acuerdo de Promoción Comercial Perú-Estados Unidos.

La queja se enfoca en dos sectores del comercio: agricultura y textiles y confecciones. A través de ocho casos emblemáticos, la petición demuestra que el Gobierno de Perú no está aplicando sus propias leyes laborales en los sectores de exportación de prendas de vestir, textiles y productos agrícolas, que en conjunto emplean a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras que producen miles de millones de dólares de bienes para el mercado estadounidense. La petición también alega que el Estado mantiene un RLE que viola el derecho de libertad sindical contenido en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento de la OIT⁹⁶.

La Presentación Pública (queja) concluye con las siguientes recomendaciones: (i) la derogatoria de los artículos 32°, 33° y 34° del Decreto Ley N° 22342 y, consecuentemente, la derogación del artículo 80° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; (ii) la derogatoria de la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario; (iii) el fortalecimiento del sistema administrativo y judicial para garantizar el cumplimiento de las normas laborales y el cumplimiento a las sanciones impuestas a las empresas; (iv) la fiscalización de la contratación temporal y el cumplimiento

⁹⁶ PERÚ EQUIDAD y otros. *Óp. Cit.*, p. 1.

efectivo de las sanciones en caso de desnaturalización; (v) el cumplimiento del deber de garantizar la libertad sindical y fomentar la negociación colectiva; (vi) el cumplimiento del pago de la prima textil como beneficio adicional a la remuneración ordinaria.

La OTLA emite un Informe Público del examen de la Comunicación Pública ante los EE.UU, el informe concluye que:

- El régimen de ENT, Decreto Ley 22342, permite al empleador contratar a trabajadores de forma indefinida cuando se trata de contratos consecutivos de corta duración. Esta norma, a diferencia del régimen común, no aplica ningún límite al uso consecutivo de contratos de corta duración para los que trabajan en los sectores de ENT.
- Los trabajadores, en muchos casos, cuando tratan de ejercer el derecho a asociarse libremente ven que sus contratos no son renovados. Cuando impugnan la legalidad de la no renovación de sus contratos como un acto de discriminación antisindical, los largos procesos administrativos y judiciales implican a menudo que los trabajadores no tengan acceso efectivo a la justicia.
- La autoridad laboral administrativa carece de cualquier protocolo o mecanismo para verificar la información contenida en los contratos, en vez de

ello, estos contratos se aprueban de forma automática sin la acción afirmativa de la autoridad laboral.

- Establecer oficinas de la SUNAFIL en todas las regiones del Perú lo más pronto posible.
- Apoyar más las actividades de aplicación de la SUNAFIL, incluidas las inspecciones del trabajo y los procesos de sanciones administrativas, de tal forma que permita una aplicación más eficaz y expedita de la legislación laboral del Perú en todas las regiones.
- Expandir los Juzgados Especializados de Trabajo e incrementar el presupuesto del poder judicial para los casos laborales en general, incluso en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de tal forma que permita la adjudicación y la resolución más eficaces y expeditas de los casos laborales.

Como podemos ver, tanto a nivel nacional como internacional se han dado diversos pronunciamientos en contra de la vigencia de este RLE. Hasta la fecha, la norma no ha sido derogada y tampoco se dan visos de solución en cuanto a la fiscalización de los contratos temporales usados masivamente en el sector. La OTLA fijó un plazo de 9 meses para subsanar los vacíos legales detectados y potenciar presupuestalmente al Sector. Este plazo vence el 18 de diciembre de

2016, en caso el Estado peruano incumpla, corre el riesgo de ser penalizado, lo que significaría perder beneficios comerciales.

2.5. Trabajadoras y trabajadores del hogar

La relación laboral entre el trabajador/a del hogar y el empleador es una relación muy especial, pues gira alrededor de la vida familiar de éste último. El reconocimiento de este vínculo como uno de tipo laboral es reciente, ya que al tratarse de una práctica tradicional, donde entra en juego la privacidad del hogar y la familia, resulta complicado el normar y fiscalizar la relación laboral. “En este sentido, una de las últimas normas que fueron expedidas regulando este tema fue el ahora derogado Decreto Supremo N° 002-70-TR, del 10 de marzo de 1970, dictado durante el Gobierno Militar. Sin embargo, a pesar de reconocer esta norma ciertos beneficios a los trabajadores/as del hogar, estos no eran suficientes”⁹⁷.

El 3 de junio de 2003 fue publicada la Ley N° 27986, Ley de Trabajadores/as del Hogar que regula las relaciones laborales aplicadas a dichos trabajadores, entró en vigencia el 1 de agosto de 2003. Posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 015-2003-TR, publicado el 20 de noviembre de 2003, la Ley fue reglamentada. En el 2015, se calcula un total de 392 mil 800 trabajadores/as del hogar, representando el 2,5% de la PEA ocupada con una tasa de crecimiento promedio

⁹⁷ AGÜERO, M. La nueva ley de trabajadores del hogar. En: Actualidad Jurídica. Tomo 116. Lima: Gaceta Jurídica, p. 113.

anual (%) 2004 – 2015 de -1,8%⁹⁸. El promedio de remuneración para las trabajadoras/as del hogar es de 946 soles a diciembre de 2015⁹⁹.

Entre los aspectos llamativos y controversiales de este RLE destaca el hecho de que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, así como el tema remunerativo, el Reglamento considera que es todo monto dinerario y de libre disposición, fijado por acuerdo libre de las partes. En ese sentido, el monto de la remuneración puede ser inferior a la remuneración mínima vital.

Asimismo, sobre la jornada de trabajo, la ley señala que esta no podrá exceder de 8 horas diarias y 48 semanales. Sin embargo, el artículo 9 del Reglamento precisa que el trabajo efectivo es aquel en que el trabajador/a se encuentra desempeñando efectivamente las órdenes impartidas por el empleador. Ello puede suponer jornadas extensas de más de 8 horas en las cuales, el trabajador/a se encuentra, efectivamente, en el centro de trabajo, pero alterna tiempos entre descansos y labor efectiva. Esto puede generar confusión y perjuicio, sobre todo para el trabajador/a. Entre los años 2010 y 2014¹⁰⁰ un alto porcentaje de trabajadoras/as del hogar (entre el 45% y el 50%) ha reportado que las jornadas son superiores a las 48 horas semanales.

⁹⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMÁTICA. *Óp. Cit.*, p. 43.

⁹⁹ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Óp. Cit.*, p. 144.

¹⁰⁰ DEFENSORÍA DEL PUEBLO. (2016). Serie Informes de Adjuntía – Informe N° 001-2016-DP/ADM: “Las Trabajadoras del Hogar en el Perú. Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales”, p. 17. Disponible en:

<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2016/Informe-001-2016-DP-ADM--Las-trabajadoras-del-hogar-en-el-Peru.pdf>

Por otro lado, se generan dificultades en cuanto a la inspección laboral, al respecto, según señala el artículo 4, inciso 5 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la función inspectiva también puede ser ejercida en los domicilios en los que presten servicios los trabajadores del hogar, pero con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador, ello en razón al derecho constitucional a la inviolabilidad del domicilio.

Según el MTPE¹⁰¹, en el año 2014, el número de trabajadores del hogar representó el 2,3% del total de la población económicamente activa (PEA) ocupada en el Perú. Si tomamos las cifras correspondientes a los años 2010 y 2014, se advierte que se ha producido un descenso en el número de personas que se dedican a esta labor, pasando de ser 475 mil 810 a 357 mil 141. Sin embargo debemos tener en cuenta que estas cifras no son exactas dado que esta labor es fuertemente invisibilizada, más aún en regiones del interior del país, donde son en su mayoría menores de edad los que la realizan, sin ningún tipo de protección jurídica.

Otro aspecto fundamental es que esta labor, tradicionalmente subvalorada e insuficientemente regulada, es realizada casi exclusivamente por mujeres (95,8%), mientras que los hombres que se dedican a esta labor solo representan el 4,2 % del total de este sector.

¹⁰¹ *Ídem*, p. 10.

Como ya mencionamos, la legislación no reconoce a favor de este sector el derecho a la remuneración mínima vital (RMV)¹⁰², lo que explica que en el año 2014, el promedio del ingreso laboral nominal para los trabajadores/as del hogar fue de quinientos diecisiete soles (S/ 517), siendo en el año 2010, S/ 350 en promedio. Al año 2014, sólo el 21.6% de personas que se dedican a esta labor percibían una remuneración igual o mayor a la mínima vital.

En la línea antes mencionada, las cifras de este RLE reflejan la difícil situación por la que atraviesan estos trabajadores/as. Empezando por la desprotección en cuanto al acceso al sistema de salud y pensionario, así como el nivel educativo y las dificultades que atraviesan para poder culminar algún estudio superior técnico o universitario. Entre los años 2010 y 2014¹⁰³, el porcentaje de trabajadores/as del hogar que sólo cuenta con primaria completa se aproxima al 40%. Asimismo, en el año 2014, el número de trabajadores/as que no contaba con nivel alguno o sólo contaba con primaria incompleta era del 17.1%.

Si bien es cierto, la creación del RLE significó en su momento un avance importante hacia el reconocimiento de una serie de derechos que antes no eran expresamente reconocidos a favor de los y las trabajadoras de este sector, es indudable que aún existen una serie de deficiencias y omisiones que los sitúan en una posición de desventaja frente al resto de trabajadores. Es por ello que se

¹⁰² *Ídem*, p. 13.

¹⁰³ *Ídem*, p. 17.

evidencia la importancia de ratificar el Convenio 189¹⁰⁴ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la necesidad de modificar el RLE.

Son 3 los cambios indispensables que deben darse en el régimen, estos son: (i) reconocer el derecho a la RMV; (ii) establecer que el contrato se celebre en forma escrita, a fin de facilitar su probanza; (iii) igualdad de beneficios laborales respecto al régimen común. Asimismo, es fundamental fortalecer la fiscalización laboral realizada por SUNAFIL e incrementar el número de inscripciones en el registro a cargo de la SUNAT.

3. La lógica flexibilizadora de los RLE

La regulación de trabajo subordinado no reside centralmente en un único cuerpo normativo –a manera de un código de trabajo o una ley general- sino en múltiples dispositivos que, en su mayoría, no resultan del procedimiento legislativo regular. Llama la atención que la mayoría de normas de derecho laboral individual y colectivo se encuentren en decretos ley o decretos legislativos. Lo mismo sucede en el caso del empleo público.

Ello ha generado muchos problemas en cuanto a la coherencia normativa, así como un nulo debate en torno a la problemática laboral y la poca participación ciudadana,

¹⁰⁴ Este Convenio obliga a los Estados miembros a adoptar medidas para asegurar la promoción y protección de los derechos humanos de las trabajadoras/as domésticas/as, así como a brindar condiciones de empleo equitativas y decentes para este sector laboral.

especialmente de los trabajadores, a la hora de regular las cuestiones del trabajo. Esta diversificación obedece también, a la poca capacidad de la autonomía colectiva para regularse de modo específico, lo que genera una preferencia en acudir a la legislación como único camino efectivo.

En ciertos casos, la diversificación puede no ser un signo de anomalía y, por el contrario, puede resultar una imposición del principio de igualdad (trato diferente a los diferentes), pero llevada a extremos genera incertidumbre y desorganización en el ordenamiento laboral, además de plantear severas dudas respecto de su concordancia con el mencionado principio¹⁰⁵. Por ello, es necesario que las diferencias fácticas relevantes que dan lugar a diferencias legislativas razonables sean las conectadas directamente a la realización del objeto del contrato de trabajo y respeten los valores constitucionalmente resguardados.

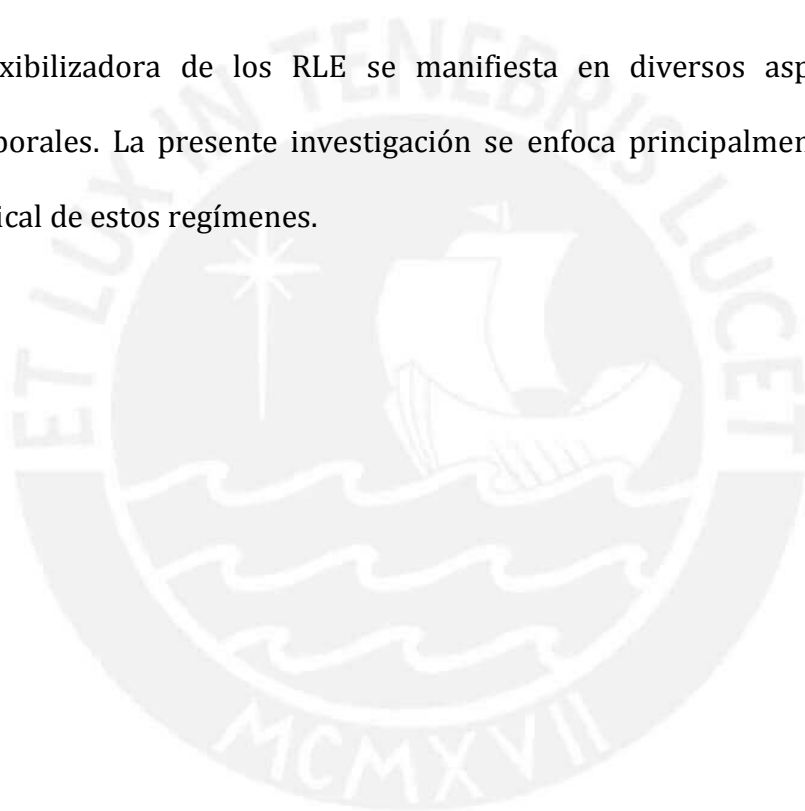
En el caso de nuestro país, observamos que la necesidad de tener una regulación específica en determinadas actividades ya no responde a diferencias fácticas sustanciales sino, más bien, se guía por una lógica meramente económica. Siguiendo esa línea, tenemos que la creación de RLE ha implicado que el derecho del trabajo deje de lado su función integradora para pasar a una etapa flexibilizadora de derechos.

Esta lógica flexibilizadora, como ya vimos anteriormente, se inicia en nuestro país en la década de los noventa, mediante la desregulación de derechos laborales, en aras de

¹⁰⁵ BALBÍN, E. *Óp. cit.*, p. 616.

incentivar la inversión privada o formalizar el mercado laboral peruano. Se entiende que los costos que deben ser reducidos son aquellos que genera el pago de remuneraciones y beneficios sociales. De este modo, el empleador generaría mayores ganancias a bajos costos y, supuestamente, ello facilitaría la contratación de mayor personal. En ese sentido, se entiende que el derecho del trabajo no es otra cosa que un obstáculo para el desarrollo de la economía.

La lógica flexibilizadora de los RLE se manifiesta en diversos aspectos de las relaciones laborales. La presente investigación se enfoca principalmente en uno, la cuestión sindical de estos regímenes.



CAPÍTULO IV. LA CUESTIÓN SINDICAL DE LOS RLE

El trabajo de campo de la presente investigación consistió en la realización de entrevistas en profundidad a los siguientes actores: dirigentes sindicales de los 4 RLE materia de estudio, asesores de sindicatos, miembros de Organismos No Gubernamentales vinculados al trabajo sindical, estudiosos en la materia así como funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

1. Construcción Civil

1.1. Viabilidad y necesidad del RLE

Es importante saber qué opinan los trabajadores sindicalizados sobre la existencia de un RLE que regule la actividad de la Construcción Civil. Todos los entrevistados reconocen la necesidad de un régimen que regule las particularidades de la actividad de construcción. Las principales razones que señalan son la rotación en el espacio y la temporalidad. La labor de construcción no posee un único espacio físico en donde se realiza la labor, el trabajador va migrando de obra en obra, lo cual también origina que la prestación de servicios sea temporal, en función de la obra que se va realizando. Asimismo se mencionan otra serie de particularidades:

“Tiene situaciones muy particulares y tomando el cuenta las características de la legislación laboral, amerita que se aborde ciertas condiciones que no las

encuentras en otros campos laborales, por ej. la construcción en trabajos de altura como edificios, tanques elevados, donde el trabajador está expuesto a caídas, o en el trabajo en contacto con aguas servidas, o trabajadores bajo la cota cero, tal vez 10, 15 metros, este tipo de situaciones obviamente no se dan en todos los trabajos, entonces necesitan ser abordados de una manera especial”.

(Entrevista a César Soberón, dirigente sindical de la FTCCP y CGTP).

Asimismo, señalan que es difícil tener una legislación general que aborde todos los rasgos particulares del sector, y que los regule de manera apropiada. Específicamente, para el caso de Construcción Civil sí se requiere de un régimen particular. Esto también responde a la singularidad de los vínculos laborales que se dan en la actividad de construcción, la rotación de personal da lugar a que no exista un único empleador, sino que, van variando a medida que se cambia de obra, de hecho, durante la ejecución de una misma obra, los trabajadores no son los mismos todo el tiempo, ya que, en función de su especialidad, también van rotando.

Carlos Mejía asesor de la FTCC nos señala que, dada la heterogeneidad de la actividad, “la ventaja del régimen es que facilita, ordena el proceso productivo, y por otro lado, protege a la parte más débil que es el trabajador, al darle una norma con mucha fuerza, y de la cual se pueden desprender otras: reglamentos, normas técnicas, relaciones con la actividad, todo el tema de Salud y Seguridad, previsional”.

Por tanto, podemos ver que el RLE de Construcción Civil, aparte de ser necesario por las características particulares de la actividad, también es importante desde el punto de vista de los trabajadores, ya que favorece su posición, al regular hacia arriba, es decir, este régimen les genera mayores ventajas y beneficios laborales que el régimen común. Más adelante veremos cómo se da esta situación y la distinguiremos de los otros regímenes analizados en el presente trabajo.

1.2. La importancia de la negociación colectiva

Los entrevistados consideran que el derecho más importante que tienen en el sector construcción es el de la negociación colectiva por rama de actividad. Esto se debe a que el Convenio Colectivo, alcanzado producto de la negociación tiene, prácticamente, rango de ley. Al ser la negociación por rama, se da el acuerdo entre la representación de los trabajadores y la representación de los empresarios, que es avalado por el MTPE. Estos acuerdos afectan de manera positiva a los trabajadores porque involucran aumento de salario, incremento de beneficios laborales, mejoras en las condiciones de trabajo, capacitación de los trabajadores, entre otros.

Las ventajas de la negociación por rama se deben, principalmente, a la presencia de dos actores fuertes que se reconocen mutuamente, estos son, los empresarios que están organizados en CAPECO (Cámara Peruana de Construcción) y los

trabajadores organizados en la FTCCP. Carlos Mejía nos señala tres elementos que determinan el éxito de la negociación colectiva en Construcción Civil:

“El hecho de que haya actores colectivos, que se reconocen mutuamente, es un primer elemento, luego que ambos sujetos tengan un espacio de diálogo y de negociación, que en este caso es la negociación colectiva por rama, que es el otro elemento, y un tercer elemento que, sobre la base de esa negociación colectiva, hayan logrado construir un siguiente nivel de relaciones laborales, en donde se hayan puesto de acuerdo en políticas salariales, en una agenda común de temas”.

(Entrevista a Carlos Mejía, asesor FTCCP).

Como veremos, esta situación es particularmente atípica en nuestro país, Construcción Civil es el único sector que aún mantiene este tipo de negociación y que genera relaciones laborales eficaces, en donde se puede construir de modo consensuado una agenda común para empleadores y trabajadores.

Si bien, durante el gobierno de Fujimori, se buscó eliminar la negociación colectiva por rama, lo cual originó un debilitamiento sindical muy fuerte en el sector construcción, esta fue recuperada con el retorno a la democracia, luego de constantes movilizaciones y protestas de los trabajadores. Pese a la persecución política que sufrieron varios de sus dirigentes, la Federación logró recuperarse y retomar fuerza.

1.3. La informalidad en el sector

Los entrevistados nos señalan que la actividad es heterogénea, existiendo la pequeña construcción o autoconstrucción y la mediana y gran construcción. El RLE se aplica para aquellas obras que superan las 50 UIT, quedando fuera de su ámbito las construcciones de menor presupuesto. Es precisamente, este último tipo de construcción que mantiene los márgenes de informalidad en el sector y en donde la actividad sindical también se ve limitada.

Entre las estrategias que se emplean para eludir el cumplimiento de la normativa está la creación de consorcios que reúnen a pequeñas empresas constructoras que, luego de terminar una obra, se diluyen, evitando así el pago de beneficios a sus trabajadores y la responsabilidad legal frente a estos o frente al resultado de la obra. Asimismo, últimamente, las empresas optan por “partir” las obras” y así no verse sometidas al RLE de Construcción Civil ni estar bajo el ámbito de aplicación de los convenios colectivos del sector. Estas medidas aún mantienen la informalidad en el sector, pero se da principalmente en la pequeña construcción y cuando la actividad sindical es débil:

“Las empresas más pequeñas, de medianas para más pequeñas, no les gusta que existan sindicatos, entonces ahí no se puede ejercer la libertad sindical, son coaccionados, hasta despedidos, una vez que se está formando”. (Entrevista a Óscar Churate, asesor legal de la FTCCP).

Por su parte, los trabajadores organizados en sindicatos fuertes exigen y obligan al empleador a que entre al sector formal. Las empresas formales no van a tener ningún problema al admitir trabajadores sindicalizados o no, para ellos, la especialidad del trabajador es más importante. Asimismo, la mediana y gran construcción, al requerir de mucho capital y ser inversiones muy fuertes, da poco margen para la informalidad. Esta puede existir, claro está, pero en un menor porcentaje dentro del régimen de Construcción Civil.

1.4. La importancia del sindicalismo y su poder de influencia

Los entrevistados coinciden en señalar la importancia de la actividad sindical en el sector de construcción, una de las primeras ventajas que genera es la información y conocimiento de los derechos que como trabajadores, les corresponde. Es por ello que mencionan que el sindicato “quita la venda de los ojos”, ya que muchos trabajadores creen que el empleador “les hace un favor” al darles trabajo, cuando es todo lo contrario. Un trabajador que conoce sus derechos va a exigir su cumplimiento, y ese es uno de los fines del sindicalismo.

César Soberón, dirigente de la FTCCP señala que la fortaleza del sindicato radica en su unidad, cuando actúan “como un solo puño”, y esto se debe, principalmente a dos factores: la ya mencionada negociación por rama de actividad y alta tasa de afiliación sindical presente en el sector, la cual bordea, aproximadamente, el 40%.

Es por eso que los beneficios remunerativos y las mejoras en las condiciones de trabajo producto de la negociación colectiva, son de aplicación a todos los trabajadores del sector, sean sindicalizados o no.

“(…) los trabajadores de CC en los últimos años, han incrementado sus remuneraciones por encima de la inflación y mucho más que otros sectores económicos. Hay una negociación colectiva anual que se viene desarrollando de manera ininterrumpida desde el 2004, en trato directo, eso también es importante, a nivel de rama, de tal manera que el convenio se aplica a todas las obras de Construcción en el país, y la misma no solo ha garantizado mejores remuneraciones, sino mejores condiciones de trabajo.” (Entrevista a Carlos Mejía, asesor FTCCP).

Como podemos ver, las mejoras alcanzadas por el sector no se reducen a solo aspectos remunerativos, lo cual es destacable y atípico en comparación a otros sectores. Hay bonos por especialización, por productividad así como facilidades para la educación técnico-productiva. Esto último, las capacitaciones técnicas, es particularmente importante, ya que un trabajador entra al sector, por lo general, como peón, es por ello que a medida que adquiere mayor conocimiento y especialización, va ascendiendo a la categoría de oficial y luego operario. Esto contribuye al desarrollo de la persona y su familia.

Otra de los logros importantes de la sindicalización dentro del sector construcción es el haber alcanzado un clima de paz laboral, al haber mantenido en el tiempo un ambiente de negociación empleador-trabajador. Esto se ha dado tanto en épocas de crecimiento económico como en desaceleración económica, lo cual refleja también, el grado de madurez alcanzado por las partes.

Respecto al poder de influencia de la organización sindical, los entrevistados destacan el caso de Construcción Civil por su fortaleza, unidad y organización. Al formar parte de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), se adquiere aún mayor poder de alcance, en vista a que es considerada como un interlocutor válido frente al Gobierno y a la sociedad civil.

Por el lado de la Federación, esta siempre se ha caracterizado por su capacidad de convocatoria y movilización. Es por ello que Óscar Churate, asesor legal señala:

“Construcción Civil siempre se ha caracterizado por tener esa fortaleza, cuando se convoca a una movilización no hablamos de 100 ni 200, sino de miles de trabajadores que se movilizan a nivel nacional, entonces de una u otra manera, eso sí tiene impacto ante la sociedad y ante la petición, el reclamo, para la toma de decisiones políticas”.

Si bien es cierto que a nivel del sindicalismo no existe una bandera partidaria única y se reconoce la independencia política, sí podemos hablar de cierto grado

de influencia en la toma de decisiones, o en apoyo a determinadas propuestas o elecciones, en función a los intereses del sindicato y de los trabajadores en general. Es por ello que la posición adoptada por la Federación –y con ella, la de los trabajadores y sus familias- sí influye a la hora de aplicar ciertas políticas laborales. Cuando se dé una medida negativa para el sector, los trabajadores se movilizan y ejercen presión, saben de su fortaleza y capacidad para paralizar obras.

En la medida que nos encontramos frente a una organización sindical bien estructurada y fortalecida, su poder de influencia en el Gobierno y las políticas de Estado también es mayor. Una muestra de ello, es el compromiso firmado entre la FTCCP y el actual presidente de la República, Pedro Pablo Kuczynski, cuando era candidato presidencial.

“El logro más importante de los últimos tiempos, es el compromiso que se firmó con el candidato PPK en estas últimas elecciones, en donde, a iniciativa de la Federación, CAPECO, el Colegio de Ingenieros y la Federación, se reúnen con PPK y firman un compromiso de temas de prioridades para el sector de la construcción donde está el crecimiento del sector, o sea que el nuevo Gobierno, impulse el sector de la construcción, en primer lugar, en segundo lugar, que respete los derechos laborales en el sector de la construcción y tercer lugar, que combata a la delincuencia”. (Entrevista a Carlos Mejía, asesor FTCCP).

1.5. Los problemas en el sector

Uno de los principales problemas en el sector construcción, que viene siendo combatido desde los sindicatos y la Federación es la entrada de la delincuencia en el sector. Este problema se origina a causa de múltiples factores como son el crecimiento acelerado de las actividades de construcción, del incremento de la demanda de mano de obra de poca calificación que llevó a contratar “trabajadores” que vieron en esta actividad, un medio para dar pie a la delincuencia. Se contrató a ex presidiarios que –lamentablemente, por la crisis penitenciaria de nuestro país– no estaban resocializados. Así como se permitió el registro sindical automático, facilitando el ingreso de numerosas bandas delincuenciales que fungían de sindicatos.

Al crecer aceleradamente el sector, las organizaciones sindicales vieron dificultada su capacidad de abarcar el íntegro de obras de construcción, se generaron vacíos que fueron, rápidamente, llenados por estas bandas delincuenciales. Ahí donde el sindicato trataba de ingresar, se vieron amedrentados e, incluso, asesinados. Lamentablemente, esto generó una mala fama para todos trabajadores de Construcción Civil, se consideraba violento al sector, en sí mismo, y el Estado no enfrentó a estas bandas desde un inicio, al considerar que se trataba de conflictos entre sindicatos, lo cual era una equivocación, ya que, tanto trabajadores como empleadores, eran víctimas de extorsión y violencia.

“Este problema fue gestándose y empieza con mucha fuerza a partir del 2008, 2009, donde es asesinado uno de los primeros dirigentes de los sindicatos afiliados a la Federación, poco antes de eso, la Federación diseñó una serie de medidas para contrarrestar esto y se ha realizado un trabajo muy intenso, es difícil porque durante mucho tiempo, el Gobierno, el Estado ha sido indiferente a este problema, ha considerado que esto no de su incumbencia, porque el Estado en general, en el país, no fiscaliza, no interviene”. (Entrevista a César Mejía, asesor FTCCP).

Entre las medidas que han adoptado los trabajadores del sector, conjuntamente con el Estado, para contrarrestar esta problemática esta la creación de una dirección de la Policía Nacional del Perú encargada de velar por la seguridad en obras civiles. Como bien dicen, los entrevistados, la labor de la Federación no es perseguir delincuentes o enfrentarlos, esa es labor del Estado y lo que vienen haciendo es contribuir a que se realice esta labor. Otra medida es la revisión de todos los sindicatos del sector construcción registrados, para determinar cuáles son simples fachadas de organizaciones criminales. Esto mediante la creación de un registro sindical estricto.

Finalmente, se ha buscado combatir la mala imagen que ha adquirido Construcción Civil, al verse vinculada a la delincuencia. Para los entrevistados es importante mantener el apoyo de la opinión pública y de los medios de comunicación para no ser catalogados de violentistas o de “destrucción civil”. Por ello, se han organizado

3 marchas por la Paz, en donde han participado trabajadores, empresarios y figuras de la cultura, de instituciones representativas, la Iglesia Católica, partidos políticos, entre otros.

1.6. El papel del Estado

Los entrevistados consideran que el papel del Estado, mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, no ha sido lo esperable y necesario. Coinciden en señalar que cumple un rol muy pasivo, muchas veces limitado a solo ser “la mesa de partes” del sector empleador.

“El MTPE es la cenicienta de todos los ministerios porque hay una política sistemática del Estado en recortarle recursos, cada vez tiene menos presupuesto, lo cual significa que el personal que tiene el Ministerio, cada vez tiene menos posibilidades de desarrollar su propio trabajo, o de quedarse en el propio Ministerio, ha habido una pérdida de profesionales en los últimos 10 años, lamentable. Y sobre esa precariedad, los mismos Ministros de Trabajo, salvo algunas excepciones, se han limitado a una labor, casi nominal en ese puesto”.

(Entrevista a Carlos Mejía, asesor FTCCP).

Se puede decir que existe una “instrumentalización política” del MTPE, por una parte el sector empresarial no acata ni respeta sus decisiones, y es utilizado por el Gobierno de turno para impulsar ciertas medidas que, la mayoría de veces,

resultan perjudiciales para el sector trabajador. Los entrevistados sostienen que fue el MTPE uno de los principales responsables del surgimiento de la violencia en el sector construcción, al fomentar la creación de “seudosindicatos” mediante el registro automático. Esto se dio durante el segundo gobierno de Alan García, en el cual también se pretendió discutir la legitimidad de la negociación colectiva por rama y tal vez, abrir la posibilidad de una negociación por obra, sin embargo, ello no prosperó al reafirmar, tanto CAPECO como la Federación, la decisión de negociar conjuntamente.

1.7. Conclusiones y propuestas de solución

“Podemos estar alrededor de 40% de afiliación sindical. La cobertura de la negociación es al 100%. La Federación tiene 167 sindicatos a nivel nacional, todos ellos son provinciales, aproximadamente 350 mil afiliados. Se supone que en el sector hay aproximadamente 800 mil trabajadores en construcción pero que oscilan (...) En actividad, normalmente cuando hay periodos de crecimiento, podemos tener hasta 400 mil obreros en actividad”. (Entrevista a Carlos Mejía, asesor FTCCP).

Los entrevistados concuerdan en que la tasa de afiliación sindical cayó durante la época del fujimorismo, sin embargo, en la actualidad viene recuperándose. Dada la cobertura de la negociación colectiva, la acción sindical se ve repotenciada y los

trabajadores ven la necesidad de fortalecer a su sindicato y a la Federación, porque saben que eso les genera ventajas. Esta es la mayor fortaleza de la FTCCP.

Respecto a la necesidad de una Ley General del Trabajo, sostienen que ello es importante en la medida que garantice la negociación por rama, por ello es que están de acuerdo con el RLE en este caso. Las normas del régimen común serán de aplicación supletoria a Construcción Civil, y estas deben buscar siempre el respeto de los derechos de los trabajadores y tomar en cuenta el desarrollo de la persona.

2. Régimen Agrario

2.1. Viabilidad y necesidad del RLE

En general, los entrevistados coinciden en señalar que, actualmente, el RLE no es necesario para el sector de la agroindustria. Si bien, al momento de su creación, respondió a la necesidad de promover la inversión en un sector emergente, ya han pasado 16 años, donde la idea de “promoción” se ve desfasada. Lo que a la larga ha originado el régimen es la reducción de derechos a los trabajadores del sector. Para Walter Campos, dirigente del Sindicato Camposol, este régimen es discriminatorio:

“Empleo precario, donde trabajan hombres y mujeres y, lamentablemente estamos expuestos a la naturaleza, como es el campo, riesgos de enfermedades,

varios trabajadores tenemos enfermedades ocupacionales, entonces yo creo que no era adecuada la medida. También se habla de la igualdad, entonces no podemos separar a un grupo de trabajadores y ponerle un RLE sin derechos, entonces para mí el régimen es discriminatorio”.

Asimismo, señalan que este régimen fue creado en el año 2000, a iniciativa del Gobierno fujimorista, en ese entonces el Ministro de Agricultura era José Chlimper, quien es dueño de la empresa Agrokasa y, prácticamente crea un régimen en función a sus necesidades y usa como pretexto la idea de ser una industria en sus inicios.

El RLE no ha contribuido a generar más empleo formal en el sector, los entrevistados consideran que hay una especie de “informalidad” dentro de la formalidad, es difícil llamar trabajo formal a uno que restringe derechos y genera situaciones precarias. La justificación del empleador es que siempre está actuando bajo lo legalmente permitido, pero hasta qué punto lo legal termina siendo lo justo y lo idóneo.

“Eso de que genera empleo, es discutible, porque en todo caso, incentiva un empleo “formal” con una norma que recorta los derechos laborales, o sea, si yo tengo un trabajador, al cual, desde el punto de vista de la ley solo le pago el mínimo y solo le doy 15 días de vacaciones, no le pago CTS, en la ley dice que la CTS y el fondo de pensiones están dentro del sueldo, pero si ese sueldo es el

mínimo que hay en la sociedad, que es ahora 850, y yo digo que dentro de eso está todos sus demás beneficios”. (Entrevista Alejandro Rodríguez, ONG FOS).

De todos modos, el supuesto fin promocional del régimen ya ha sido alcanzado, las empresas del sector han experimentado un crecimiento acelerado en los últimos años. El sector no requiere ser subsidiado por los trabajadores para asegurar competitividad en el mercado, por lo que la totalidad de entrevistados se pronuncia en contra de la existencia de este RLE.

2.2. El problema de los contratos temporales

El mayor problema para los trabajadores del sector tiene que ver con la naturaleza temporal de los contratos. Algunos de estos se encuentran bajo el régimen de ENT, pudiendo ser contratado temporalmente un número ilimitado de veces. Asimismo, es extensivo el uso de los contratos sujetos a modalidad señalados en la LPCL. La causa que justifica la temporalidad no es objetiva, ya que la mayoría de trabajadores suelen laborar todo el año para una actividad productiva que es permanente.

“Ellos dicen que en el sector agroindustria se producen frutas, hortalizas y eso tiene su campaña de cosecha y son dos campañas al año, y durante la campaña se necesita personal, ya cuando termina la campaña, su personal cesa, pero eso es totalmente falso porque ninguna empresa se dedica a cultivar un solo producto,

cultiva muchos productos, entonces si bien hay una campaña de cosecha de mandarinas, luego se presenta la cosecha de arándanos, espárragos. Actividades hay toda la vuelta del año y eso es fácil de comprobar, porque hay resoluciones del MTPE, de la SUNAFIL donde se ha detectado que los trabajadores han trabajado toda la vuelta del año". (Entrevista a Walter Campos, dirigente del Sindicato Camposol).

El problema de la contratación incide directamente en el ejercicio de la libertad sindical. Todos los entrevistados señalan esa problemática, la mayoría de contratos es por periodos cortos, de dos o tres meses, en ese caso, si la empresa identifica a un trabajador sindicalizado, simplemente opta por no renovar el contrato, así se trate de un trabajador que viene laborando años. Alejandro Rodríguez, miembro de la ONG FOS y coordinador de un proyecto de FENTAGRO, señala que el empleador se vale de dos normas, tanto la LPCL como la ley de ENT para "romper" con el trabajador y deshacerse fácilmente de él.

"Por ej. hemos formado un sindicato en Huaral hace poco y ya murió el sindicato porque la empresa empieza a presionar con el contrato, si sigues en el sindicato, te corta y se lo dicen, no consta en papeles pero le dicen: si tú no renuncias al sindicato, entonces no te renovamos el contrato, y se acabó, y cuando es dirigente se le despide, y con eso vas eliminando la existencia de la organización sindical".

“Es como una espada de Damocles que está en el cuello de cada trabajador, yo creo que inhibe de reclamar sus derechos, ejercer derechos colectivos, o de una mujer embarazada de quejarse. No va a levantar la voz porque quiere seguir trabajando, porque lo necesita”. (Entrevista a Samantha Tate, ONG Centro de Solidaridad).

Este régimen no permite la estabilidad laboral de los trabajadores y por ende, frena cualquier intento de sindicalización. Es por ello que el número de sindicatos en el sector es mínimo. Como podemos ver, a partir de las entrevistas, la formación de los sindicatos es combatida fácilmente mediante la no renovación del contrato y la hostilización a los trabajadores sindicalizados y a los que están a punto de sindicalizarse.

2.3. ¿Flexibilidad o precariedad laboral?

Los entrevistados sostienen que se viene aplicando la lógica flexibilizadora del fujimorismo, todos los gobiernos, hasta la actualidad buscan promover la inversión privada, pero la medida, solo termina beneficiando a las grandes empresas. No solo se ha quitado derechos a los trabajadores, sino que se le ha permitido exoneraciones de impuestos, entonces, estas empresas no están aportando ni a los trabajadores ni al Estado.

“El Estado peruano, a la inversión privada en agroindustria, le está dando demasiadas ventajas: le da un RLE, le facilita una ley de tierras para que tomen tierras grandes, en las costas principalmente, le da inversión pública en infraestructura, para crear sistemas de riego, Majes, Sihuas, eso lo ha pagado el Estado con deuda privada, y de dónde lo paga, del impuesto del ciudadano, pero quién hace uso de esa inversión, el capital privado, y a quién le da renta, al capital privado, porque estos sistemas de riego no son para el uso de la población civil o común, los trabajadores de la agroindustria viven en asentamientos que no tienen agua ni desagüe”. (Entrevista a Alejandro Rodríguez, ONG FOS).

Asimismo, consideran que la vigencia del RLE es excesiva, inicialmente se dio por un periodo de 10 años, sin embargo, actualmente se ha prorrogado hasta el 2021. Walter Campos, dirigente de Camposol nos dice que “por eso las empresas han tenido la chance de crecer ampliamente, por eso hay empresas, como la mía, con más de 17 mil trabajadores. Entonces las empresas han crecido a costa del trabajo precario, de la mano de obra barata”.

“No estoy de acuerdo con los RLE, porque han demostrado que no nos saca de la pobreza, Piura está en el 46% de pobreza, Sullana es la 5ª ciudad en pobreza, lugar donde están las bananeras. Los RLE benefician a las empresas agroindustriales, pagan menos impuestos, aportan menos a la seguridad social”.
(Entrevista a Juan Herrera, Secretario General SITAG).

Este RLE acentúa la desigualdad social, ampliando la brecha de pobreza. Un trabajador agrario gana en promedio 900 soles, trabajando 8, 12 y hasta 14 horas al día. Esta situación perjudica a la persona a nivel de la salud y también en su relación con el entorno familiar. Perjudica el desarrollo humano del trabajador. Los entrevistados señalan que la inversión privada debe tener rostro humano, promoviendo también el desarrollo del trabajador y su familia.

2.4. La descolectivización de los trabajadores

Los entrevistados señalan que, efectivamente, hay un vínculo directo entre la precariedad laboral presente en el sector y la dificultad, e incluso, imposibilidad de afiliarse. Hay una práctica antisindical evidente, favorecida por la contratación temporal ilimitada que mencionamos anteriormente. Los trabajadores se ven constantemente amenazados, el trabajador sindicalizado es despedido fácilmente mediante la no renovación del contrato.

En ese sentido, la negociación colectiva también es escasa, solo mencionan el caso de ocho empresas en el sector, en donde se produce negociación. Y ésta tampoco abarca puntos relevantes para la mejora de los trabajadores, los contenidos de la negociación se remiten meramente a ligeras mejoras, mas no a incrementos salariales o beneficios económicos.

“La reducida tasa de afiliación en la agroindustria que es 0.61% ya es indicador de trabajo precario, no se pueden sindicalizar porque los despiden y son trabajos temporales en su mayoría, solo el banano orgánico genera trabajo durante los 12 meses del año”. (Entrevista a Juan Herrera, Secretario General SITAG).

“Si bien existen 350 empresas, el problema es cuántos sindicatos existen, no pasan de 15 sindicatos, o sea, la tasa de sindicalización es muy reducida, no alcanza ni al 1%”. (Entrevista a Walter Campos, Sindicato Camposol).

Por ejemplo, en la empresa Camposol, los trabajadores sindicalizados activos no pasan de 700, de un universo de más de 17 mil trabajadores¹⁰⁶. Asimismo, hay alrededor de 3 mil afiliados pero estos van rotando a medida que no les renuevan el contrato. El problema es la precariedad en el empleo, hace que los trabajadores resten importancia a la actividad sindical, en muchos casos, renuncian al empleo buscando mejores opciones. Por lo general, los afiliados son retirados de la empresa o les dan descansos obligatorios, de este modo el sindicato pierde afiliados y con ello, poder.

Los trabajadores consideran que es la propia norma la que desincentiva la actividad sindical, al crear RLE que desregulan estos derechos. Permitiendo, la propia ley, la contratación temporal ilimitada así como la reducción de derechos y beneficios laborales, origina la liquidación del sindicato; la libertad de asociación

¹⁰⁶ El 2013 reportaba CAMPOSOL S.A. más de 14 mil trabajadores y ventas anuales de US \$ 2 mil 100 millones, según la Presentación Pública a la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA),

es dejada de lado, y si bien, existen legalmente, en la práctica, los trabajadores no gozan de sus derechos colectivos.

2.5. La importancia del sindicalismo y su poder de influencia

La presencia de un sindicato genera tranquilidad y estabilidad, tanto para la empresa como para el trabajador, en la medida que se alcance un ambiente ideal para la negociación. Los entrevistados creen firmemente que la presencia de un sindicato le da más seguridad al trabajador, esto porque genera un canal para hacer llegar sus denuncias y demandas. Si no hubiera sindicato, los trabajadores dejarían pasar todo tipo de abusos, sin embargo, con su presencia se puede prevenir y combatir los mismos.

“Nosotros hemos logrado algunos puntos, quizás no muy relevantes pero que están superando a las demás empresas donde no existen sindicatos, tenemos aumento al salario, la entrega de ropa, canasta navideña, canasta regular, puntos a favor de las madres trabajadoras, madres que están gestando, por ej. les dan un pack que consiste en leche, galletas como un refrigerio diario, tenemos permisos para las madres gestantes que van a atenderse el día de su control, esos permisos son pagados, citas médicas, cuando un trabajador está enfermo y ha sido detectado por el médico y tiene terapias, esos permisos también son pagados”. (Entrevista a Walter Campos, dirigente Sindicato Camposol).

La existencia del sindicato, precisamente, permite la negociación de la fuerza de trabajo y su revalorización, es decir, cuando tienes negociación colectiva puedes aumentar el precio de tu trabajo. En cambio, los trabajadores que no negocian colectivamente solo tienen la opción de esperar un aumento general de la RMV, dado por el Estado, para mejorar sus condiciones remunerativas, lo que no se produce constantemente.

Por citar un ejemplo, en el caso de la empresa Camposol¹⁰⁷, con ayuda de organizaciones internacionales, se ha dado inicio a un ambiente de diálogo social entre la empresa y el sindicato. Después de constantes reclamos se ha empezado con una serie de capacitaciones a los dirigentes sindicales y a la misma empresa, las cuales buscan plantear alternativas de solución y mantener ese ambiente de diálogo; producto de ello es que, actualmente, vienen negociando en trato directo, sin la necesidad de intermediarios como el MTPE o el arbitraje.

Por otra parte, también consideran que los sindicatos ejercen o pueden llegar a ejercer influencia en los espacios de decisión política. Ante alguna coyuntura desfavorable para el sector trabajador, un sindicato tiene la capacidad de salir a protestar, hacer reclamos a nivel de las instituciones, como el MTPE y la SUNAFIL, su alcance es mayor que la de un trabajador actuando por sí mismo. Sin embargo,

¹⁰⁷ La empresa Camposol, en noviembre de 2015, recibió la visita de representantes de ETI (Ethical Trading Initiative), la Federación de Sindicatos de Holanda (FNV) y la CGTP, con el objetivo de conocer de cerca la realidad de la empresa y sus trabajadores, así como sus prácticas laborales y las relaciones con sus organizaciones sindicales. Mayor información en: <http://www.camposol.com.pe/prensa/noticias/notas-de-prensa/eti-la-fnv-de-holanda-y-la-cgtp-visitatan-camposol.html>

esta capacidad de influencia se ve disminuida por las continuas prácticas antisindicales a las que se ven sometidos los trabajadores.

2.6. El papel del Estado

La visión de los entrevistados respecto al papel que viene desempeñando el MTPE en la regulación de sus derechos es completamente negativa. Lamentan que este ente haya visto disminuido su poder en los últimos años –a partir de la época fujimorista- mediante la reducción de presupuesto y facultades. El neoliberalismo plantea la mínima intervención del Estado en la regulación de la sociedad, por tanto, siguiendo esa lógica, se ha restado poder al MTPE, el cual es el encargado de velar por el equilibrio de poderes entre trabajador y empleador.

Por su parte, el papel del Poder Judicial también es mal visto, los procesos son lentos, en promedio un proceso de reposición dura 1 año o más. Aunque hayan algunas mejoras con la nueva ley procesal, la realidad se mantiene. En el caso de los dirigentes, estos han sido denunciados penalmente y varios procesos aún siguen abiertos.

“Muchas veces, algunas autoridades o instituciones del Estado se coluden con el empresario, creemos nosotros, entonces, pese a que no hemos cometido delito, en sus primeras recomendaciones están señalando 6 años de cárcel para dirigentes,

pero si no tienen pruebas. Pero lo pasan al Poder Judicial y éste determinará. Hay problemas". (Entrevista a Walter Campos, dirigente Sindicato Camposol).

Estos problemas a la larga, también desincentivan la actividad sindical, muchos trabajadores tienen miedo a afiliarse al ver que pueden ser denunciados y condenados por el simple hecho de integrar el Sindicato. Esta medida también es utilizada como efecto disuasorio frente a la actividad sindical y las autoridades judiciales, muchas veces contribuyen a ello.

2.7. Conclusiones y propuestas de solución

Todos los entrevistados se muestran en contra de la utilización de RLE como un instrumento de reducción de derechos y beneficios laborales de los trabajadores. En primer lugar, a nivel normativo, optan por la derogatoria del régimen o, en todo caso, la modificatoria de los artículos que restan sus derechos y que permiten la contratación temporal ilimitada.

"Nosotros estamos como sector y como Federación evaluando porque ya había una solicitud de un proyecto de ley para que debata el Congreso, modificando el artículo 7 donde está la contratación y los beneficios, recuperar los 15 días más de vacaciones, aguinaldos, la CTS. Nosotros creemos que sí se puede mejorar en algo con la modificatoria". (Entrevista a Walter Campos, dirigente del Sindicato Camposol).

Un tema de suma importancia para el sector es el de la temporalidad de los contratos, en la práctica se trata de una actividad permanente a la que se le aplica un régimen de empleo temporal. Por ello, debe fortalecerse el sistema de inspecciones laborales para determinar en qué supuestos los contratos están desnaturalizados, asimismo, a nivel del Poder Judicial, debe manejarse criterios adecuados cuando se demanden estos supuestos.

Asimismo, apuestan por un Ley General del Trabajo que englobe los aspectos mencionados anteriormente y que sea trabajada y consensuada entre el sector trabajador y sector empleador. Aspiran a una norma que realmente proteja y vele por los derechos de los trabajadores.

A nivel del trabajo sindical, es importante la capacitación de los trabajadores. Es importante que estos sean conscientes del RLE en el que se encuentran y de los derechos laborales que gozan, amparados en la Constitución.

“Abrir los ojos de los trabajadores para que entiendan de dónde viene su situación precaria y que puede haber una alternativa, por lo menos reconocer los casos más graves, donde hay abusos. Educación de los trabajadores y educación y formación de los sindicatos para que puedan ser más fuertes, más capaces de conectarse y representar de una manera más inclusiva, democrática y

transparente a los trabajadores del sector”. (Entrevista a Samantha Tate, ONG Centro de Solidaridad).

El fortalecimiento del sindicato es importantísimo, es necesario trabajar aspectos de gestión interna y democrática, estructura organizativa, técnicas de afiliación y de educación. Los sindicatos deben ser espacios abiertos donde se brinde capacitación y de fácil acceso. Asimismo, es necesaria la construcción de propuestas conjuntas para fortalecer al régimen laboral, y presionar a las instituciones estatales en el cumplimiento de sus funciones.

“Algunas asociaciones de bananeros se resisten a hablar con el sindicato, pero al final ceden, porque formamos parte de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Afines – COLSIBA y del Foro Mundial Bananero, por eso nos hacen caso. Además con el Comercio Justo están obligados a dialogar con el Sindicato”. (Entrevista a Juan Herrera, Secretario General SITAG).

Finalmente, es de destacar la importancia de la presión sindical internacional en el marco de una economía globalizada como la actual. Cuando las empresas ven que sus compradores a nivel mundial buscan que los procesos productivos y comerciales se den respetando los derechos humanos, entre ellos, los laborales, se ven obligados, necesariamente, a mejorar las condiciones de empleo.

3. Exportación No Tradicional

3.1. Viabilidad y necesidad del RLE

Los entrevistados señalan que el RLE en su momento de creación, es decir, en el año 1978 pudo haber tenido un fin promocional, que ahora en la actualidad se encuentra desfasado. La naturaleza de un régimen promocional, es precisamente, que es transitorio, sin embargo, en el caso de ENT han pasado muchos años y el régimen se mantiene, cuando ya se alcanzó el fin para el que supuestamente fue creado.

“Antes era necesario para que las empresas exporten pero en estos tiempos ya no es necesario. No es importante porque con la globalización, los productos ya se venden por sí solos”. (Máximo Gutiérrez, Secretario General FNTTP).

Asimismo, este régimen no es viable ya que la actividad que regula es de naturaleza permanente. La exportación no se realiza esporádicamente, si bien es cierto, hay momentos de alta y baja demanda durante el año, no se trata de un fenómeno aislado, todas las actividades económicas están sujetas a las fluctuaciones del mercado. Esto lo saben los trabajadores ya que vienen realizando la misma labor durante años, solo que mediante renovaciones consecutivas de sus contratos temporales.

“Supuestamente es un régimen de promoción por algo que es por un tiempo determinado pero eso no es así, la empresa sigue teniendo pedidos y tú sigues trabajando, vas a trabajar 5 o 10 años y nunca vas a ser estable, pero sin embargo, el pedido está en la empresa”. (Lorena Chavera, Secretaria de Juventud y Género FNTTP).

En ese sentido, los entrevistados señalan su disconformidad frente a la vigencia del RLE, en la práctica, éste ha significado reducción de sus derechos y los únicos beneficiados han sido los empleadores. Durante los años de vigencia del régimen, los empresarios se hay “inyectado” de ganancias, sin embargo, el empleo se mantiene en situaciones precarias.

“Todos conocemos el contenido de esa ley y es algo que no es seguro para los trabajadores. No debería haber leyes como esa. Debería ser una ley donde el trabajador pueda sentirse estable en su trabajo”. (Abel Montoya, Secretario General, Sindicato Topy Top).

3.2. El problema de los contratos temporales

Este régimen genera en la práctica, el recorte de muchos derechos laborales, entre ellos, la sindicalización. Todos los entrevistados coinciden en señalar que el principal problema por el que atraviesan los trabajadores del sector y que mantiene la situación precaria en la que encuentran es la firma de contratos de

corta duración, lo que a la larga vacía de contenido todos los otros derechos reconocidos, tanto a nivel nacional como internacional.

“El trabajador que firma un contrato de 30 días está limitado a organizarse sindicalmente, porque basta que el trabajador reclame el mínimo derecho de que no puede ir a trabajar un domingo para que el jefe inmediato le diga que no es colaborador y que al próximo mes ya no tendrá renovación de contrato. Esa modalidad de contratos hace que el trabajador, prácticamente no ejerza sus derechos como el de sindicalización, negociación colectiva, huelga, participar en las utilidades de las empresas, protección frente al despido arbitrario, todos los derechos que están constituidos. El trabajador que firma contratos de forma indefinida están limitados por el temor de no renovación del contrato”.
(Entrevista a Gerardo Olórtegui, Secretario de Defensa FNTTP).

Como vemos, la contratación temporal genera un efecto disuasorio frente a la sindicalización, los trabajadores se ven intimidados por el empleador y deciden, finalmente, no afiliarse al sindicato. Este régimen obstruye el ejercicio pleno de los derechos contenidos en la LPCL o la LRCT, ya que por un lado, una norma te concede derechos pero por otro, el RLE permite que, llegado el término de tu contrato, la empresa decida no renovarte el mismo. Si bien es ciertos, hay ejemplos importantes de experiencias sindicales como es el caso de Topy Top, lo real es que, dentro del sector, los trabajadores bajo este régimen que no pueden ejercer sus derechos colectivos.

3.3. La informalidad en el sector

El RLE se creó en el año 1978 con la finalidad de promover las exportaciones y así generar más divisas para el Estado. El objetivo se cumplió, Gerardo Olórtegui, Secretario de Defensa de la FNTTP nos indica que en el año 78 se exportaba algo de 120 millones pero luego, en el periodo 2008-2012 se llegó a 2 mil millones, ello quiere decir que las exportaciones aumentaron de modo exponencial. Sin embargo, no se alcanzaron los niveles de formalidad laboral esperados, a mayor industria también se produjo mayor informalidad.

En la medida que se trata de un RLE que no aporta grandes beneficios a los trabajadores, muchos de ellos, prefieren laborar de modo informal, como autoempleados, en sus propios talleres. No se encuentran en planillas, tampoco gozan de los beneficios legales, pero perciben mayores ingresos económicos, dependiendo de las horas de trabajo.

“Lo que veo según mi experiencia es que por ej. en confecciones, los compañeros aprenden a confeccionar y se juntan con varias personas y trabajan en un taller, como autoempleo pero son informales, no tienen derechos a ESSALUD, horario”.

(Entrevista a Máximo Gutiérrez, Secretario General FNTTP).

Gamarra es un claro ejemplo de la informalidad que hay en el sector, asimismo, las mismas empresas exportadoras bajo el ámbito del RLE, tercerizan la producción, lo cual le genera menores costos. Mientras que por el lado del trabajador tercerizado, se sabe que estos no son formales porque no están en planillas, no tienen acceso a la seguridad social, no perciben beneficios laborales, etc. y la empresa no asume esa responsabilidad.

“La empresa Topy Top terceriza toda la producción, la lleva para servicios, a talleres donde a los trabajadores no se les paga ningún beneficio, solo se les paga un jornal. Estos trabajadores no tienen derecho a afiliarse al sindicato. Tercerizan últimamente, lo que hace Topy Top con la finalidad de aparentar que no hay trabajo, más o menos, 60 o 70% (...) Hay 1200 trabajadores en planilla, pero es un porcentaje mayor el que trabaja en talleres”. (Entrevista a Flor Silva, Secretaria de Economía, Sindicato Topy Top).

Entonces, definitivamente dentro de las estructuras de producción para la exportación hay informalidad. Asimismo, dentro del propio régimen, se puede hablar de informalidad ya que los trabajadores consideran que, al ver restringidos o reducidos sus derechos, y al no gozar de estabilidad en el empleo, se encuentran también en condiciones que podrían considerarse informales. La cuestión de fondo tiene que ver menos con la formalización y más con la calidad de empleo.

3.4. ¿Flexibilidad o precariedad laboral?

Los entrevistados coinciden en que este RLE ha flexibilizado derechos laborales, supuestamente para generar mayor inversión en el sector y por tanto, mayor empleo, sin embargo, lo real es que ha precarizado la situación de los trabajadores del sector.

Bajo la lógica neoliberal iniciada en la época fujimorista, se ha permitido mayor explotación al trabajador, siendo los únicos beneficiados, los empleadores. La estrategia empleada consiste en otorgar mano de obra barata y flexible, para que las empresas vean atractivo el mercado peruano y puedan venir a invertir, de ese modo, se crearían nuevos puestos de trabajo y disminuirían los índices de informalidad y desempleo. Sin embargo, los resultados demuestran lo contrario. Los trabajadores son bien claros al respecto:

“Consideramos que esa forma de ver el trabajo es una política que no genera bienestar al trabajador. Genera miseria para los trabajadores”. (Entrevista a Gerardo Olórtegui, Secretario de Defensa FNTTP).

“Por el mismo sistema que ha implantado el neoliberalismo, permite a los empresarios solamente ver la ganancia, no el factor humano, no le interesa ver si el sueldo alcanza o no al trabajador, solamente ven su ganancia”. (Entrevista a Máximo Gutiérrez, Secretario General FNTTP).

“Yo creo que es indignante saber que el Gobierno mismo busca dar más empleo precarizando la mano de obra, precarizando los sueldos, su vida, porque en realidad, bajarte el sueldo hace que tengas una vida no digna. No puedes dar un sustento a tu casa, a tu familia, no puedes proyectarte en muchas cosas, cómo va a pretender el Gobierno que haya más inversión pero a costa de precarizar al trabajador o al ciudadano. Eso está mal”. (Entrevista a Lorena Chavera, Secretario de Juventud y Género, FNTTP).

“Lo único que el Gobierno hace es proteger el patrimonio de los empresarios, muy aparte de lo que ganan, quieren que obtenga más ganancia, que el rico se haga más rico y que el pobre se haga más pobre”. (Entrevista a Abel Montoya, Secretario General, Sindicato Topy Top).

Como podemos ver, existe un rechazo manifiesto a la existencia del régimen, todos concluyen que ha generado trabajo precario, y ha permitido extender la brecha de desigualdad existente entre el sector trabajador y empleador. A la larga, el RLE mantiene los niveles de pobreza en los trabajadores del sector, quienes no pueden aspirar a mejoras en sus condiciones laborales por el ya mencionado problema de la temporalidad en la contratación. Si no hay sindicato no van a poder formular un pliego de reclamos e iniciar un proceso de negociación colectiva para gestionar el aumento de salario, movilidad, refrigerios, agua potable, uniforme de trabajo, entre otros. Esta precarización también origina la descolectivización de los trabajadores, tal como veremos en el siguiente punto.

3.5. La descolectivización de los trabajadores

Definitivamente hay menos actividad sindical que años anteriores a la reforma laboral fujimorista. El RLE ha acentuado la crisis del sindicalismo en el sector, precisamente, por las contrataciones temporales ilimitadas y a discreción del empleador. Aunque ha habido un ligero incremento en los últimos años, la tasa de sindicalización en el sector textil se mantiene aún muy baja, 3% de afiliación sindical según los datos que nos proporciona la FNTTP.

“Si nosotros revisamos las cosas que se han escrito sobre Topy Top que es un caso emblemático, está claro que se utilizaba este tipo de régimen laboral y cuando se formó el sindicato, empezaron a despedir, obviamente no bajo la situación de un despido propiamente, sino que simplemente no se les renovaba el contrato, entonces esa es la forma por la cual el empleador ha venido utilizando esta flexibilidad para encubrir realmente actos antisindicales”. (Entrevista a Katty Caballero, investigadora sobre ENT).

Los entrevistados consideran que este régimen es como “un arma aniquiladora” para los trabajadores que buscan sindicalizarse. Básicamente, la norma desincentiva la actividad sindical, tanto a los afiliados como a los que están a punto de afiliarse.

“La empresa crea incertidumbre entre afiliados y no afiliados, por ej. a los no afiliados, les da bonos, bastantes incentivos, y a los afiliados más bien, los discrimina, los hostiliza, los persigue, y el contrato temporal, eso le da pie a que los supervisores que están más cerca de los trabajadores, los amenacen, les dicen que si no colaboras, si no vienes los domingos, no haces horas extras, no te quedas, entonces te amenazan con el contrato. Siempre llegan a eso, te afilias, estará 2 o 3 meses, luego te despiden, así directamente lo dicen los supervisores, y así lo hacen”. (Entrevista Flor Silva, Secretaria de Economía, Sindicato Topy Top).

Asimismo, esta situación genera perjuicio al trabajador y a su entorno familiar, generando una total incertidumbre respecto a la continuidad en el trabajo, en una situación tan precaria como esa, el espacio para la asociación y organización es sumamente reducido. Las condiciones laborales individuales no permiten el ejercicio pleno de los derechos colectivos.

“No puedes proyectarte con estos contratos de 1 mes, 2 meses porque no sabes si este trabajo va a ser permanente para ti, porque en cualquier momento te pueden despedir, por cualquier cosa que hagas, por hablar del sindicato, por querer organizarte o reclamar a tu supervisor (...) no puedes proyectarte más allá. Cuando es por un mes te desmoralizas porque no sabes si al siguiente mes te van a renovar o no. Es un daño psicológico y moral, fuerte”. (Entrevista a Lorena Chavera, Secretaria de Juventud y Género FNTTP).

Existe una política empresarial que busca estigmatizar al sindicato y a sus dirigentes, creándoles una “mala fama” y así desincentivar la afiliación sindical. Del mismo modo, pone trabas a los dirigentes para ejercer su labor de representación, a pesar de que se encuentran amparados por la ley. Es por ello que es sumamente importante que la labor del dirigente goce del reconocimiento y la credibilidad de los afiliados.

“A mí como dirigente, cada vez que sacó licencia dicen que soy un vago, que salgo a la calle y me gastó la plata del sindicato y no defiendo los derechos. Esa es la mala fama de la que habla la empresa a tus mismos afiliados. Te crea una imagen negativa que genera que el afiliado desconfíe, entonces el dirigente debe ser transparente, debe demostrar lo que está haciendo, tiene que haber resultados. Y si no hay resultados, cree lo que dice la empresa”. (Entrevista a Máximo Gutiérrez, Secretario General FNTTP).

Finalmente, cabe señalar que la descolectivización de los trabajadores se produce también por una fuerte cultura antisindical que no es exclusiva de este régimen, pero que sí se ve facilitada por sus normas. Las propias empresas prefieren cerrar sus fábricas o trasladar su producción a otros lugares a fin de erradicar al sindicato. Samantha Tate, de la ONG Centro de Solidaridad nos comenta que existen prácticas como las “listas negras” de trabajadores no gratos para el empleador, así como cambios en el lugar de trabajo y funciones cuando un

trabajador “tiene que pagar el precio por ser avezado y haberse organizado”. También destaca que, dentro del sector, dada la dificultad para crear sindicatos, el hecho de que uno se mantenga vivo, es un logro, tanto de los trabajadores como de las instituciones que los vienen acompañando.

3.6. La importancia del sindicalismo y su poder de influencia

En primer lugar, es importante la organización de los trabajadores porque de ese modo, se enteran de los derechos que tienen, un aspecto importante también es que caen en la cuenta de que “el crecimiento de la empresa no es solo de los empresarios, sino también de los trabajadores”. Asimismo, muchos trabajadores borran la idea de que el empleador les hace un favor al brindarles un trabajo porque el que deberían estar agradecidos.

“Uno piensa que tienes que sentirte agradecido con la empresa por el trabajo que está dándote, que si bien por una parte es así, pero no en el fondo, ese es un derecho que tú tienes y no te regalan nada, y el dinero que te den a cambio de lo que tú haces es por ese tiempo que tú das. Y que es bien barato, al fin y al cabo lo que te pagan por ese tiempo que tú das”. (Entrevista a Lorena Chavera, Secretaria de Juventud y Género FNTTP).

Las ventajas que genera la presencia de un sindicato también está en la negociación colectiva, los trabajadores pueden organizarse y negociar los términos

de su contratación o, en todo caso, mejoras salariales. Flor Silva, Secretaria de Economía del Sindicato Topy Top nos señala algunas de las mejoras obtenidas a partir del trabajo sindical.

“Ahora con la afiliación sabemos que tenemos las 8 horas y si deseamos tenemos horas extras, sino ya no, pero ya cumplimos con nuestro jornal, ya no hay quien nos diga nada (...) También cuando vemos que no hay buena distribución de trabajo, tenemos la libertad de poder ir y decir denos el trabajo por igual. A través de la negociación colectiva hemos tratado de mejorar en algo la remuneración, y con laudos arbitrales, en el caso Topy Top se logró un primer aumento al salario, (...) que fue de 1.78 soles diarios”.

Asimismo, pueden organizarse en federaciones como la FNTTP y en confederaciones como la CGTP. Entre los logros destaca, en primer lugar, la protección legal de los trabajadores, mediante el apoyo en procesos administrativos o judiciales de desnaturalización del contrato de trabajo y reposiciones. Asimismo, se fortalece la negociación colectiva nivel de empresa y, por ejemplo, la FNTTP negocia a nivel de empresa en nombre de sus afiliados. Por otro lado, también son importantes las capacitaciones a trabajadores y dirigentes sindicales, para fortalecer internamente al sindicato y así evitar desorganizaciones o pugnas internas.

Respecto a la influencia que puede tener el poder sindical para la toma de decisiones políticas, los dirigentes señalan que dada la baja tasa de afiliación sindical –solo hay 35 sindicatos a nivel nacional y 2800 afiliados a la FNTTP- la presión que puedan ejercer aún es limitada. Si bien es cierto, los sindicatos pueden salir a las calles y protestar, así como realizar huelgas o paros, la capacidad de convocatoria es mínima y no ejerce la presión esperada.

“Cuando convoca a una paralización, sus afiliaciones que son mínimas no van a parar las fábricas, entonces con una medida de fuerza no vamos a resolver nuestros problemas, entonces utilizamos los recursos legales, inspecciones, PJ para que los empleadores respeten los derechos. Nuestra actitud ahora es defensiva, entonces la influencia que pueda haber en los diferentes estamentos del Gobierno o instituciones es mínimo desde nuestra Federación”. (Entrevista a Gerardo Olórtegui, Secretario de Defensa FNTTP).

A pesar de todo ello, sí consideran que la presencia sindical es importante para los trabajadores, sirve de contrapeso frente al poder del empleador y puede generar cambios importantes. Se han logrado algunos avances como los ya mencionados, a través de la negociación colectiva. No ha sido lo ideal, tal como ellos hubieran querido, pero al menos, se ha ido avanzando en algo.

3.7. El papel del estado

La visión de los trabajadores respecto al papel que viene desempeñando el MTPE es negativa, ya que para ellos, se ha reducido simplemente a recibir los convenios colectivos celebrados por las partes, así como los contratos firmados por el trabajador y empresario. Consideran que la mayoría de sus decisiones son para favorecer al empleador y no tienen medios adecuados de defensa de los derechos laborales.

“Yo veo que incluso la Federación tiene más poder que el Ministerio. Y hay muchos trabajadores que vienen aquí y dicen que han ido al Ministerio, que les han dicho tal cosa y han venido acá y les hemos resuelto el problema, ha mandado la Federación un documento y al toque nos han respondido”.

(Entrevista a Lorena Chavera, Secretaria de Juventud y Género, FNTTP).

A nivel de inspecciones, SUNAFIL no se da abasto para fiscalizar la totalidad de las empresas, hay muy pocos inspectores a nivel nacional para la cantidad de trabajadores, empresas y el nivel de infracciones que se cometen. Asimismo, no se manejan criterios adecuados para determinar la desnaturalización de los contratos temporales, que es el principal problema, de este RLE.

“Cuando se judicializa, hay el criterio de la Corte Suprema de que solamente en estos casos, si te hubieran contratado pero no hay una orden de compra que sustente tu contratación, en ese caso sí podrías hablar de desnaturalización de contrato, pero si es otra cosa, similar, el paso del tiempo, el tema de comprobar

que la causa objetiva de la contratación no es temporal sino permanente, eso no justifica, eso no lo consideran". (Entrevista a Katty Caballero, investigadora sobre ENT).

En lo referido al Poder Judicial, uno de los mayores problemas es sin lugar a dudas, la corrupción, los entrevistados perciben que los jueces no son imparciales en el manejo de sus procesos. Los abogados y los asesores de la empresa tienen más peso y por ello, las sentencias suelen ser más favorables. Asimismo, dada la situación precaria de los trabajadores del sector, el asumir los costos de un proceso judicial, lo que implica la contratación de abogado y demás tasas legales, hace que muchas veces, no prefieran hacer valer sus derechos.

A lo mencionado, debemos sumarle, la ineficacia del sector judicial, la demora de los procesos, usualmente suelen demorar años. A pesar de que existe una nueva ley procesal que buscaba agilizar los plazos, En la práctica, la situación parece no haber cambiado mucho.

"El PJ con la nueva Ley iba agilizar los procesos pero ahora está peor porque acaba de llegarme una Vista de la Causa de la 3ª Sala para el 2018, por ej. cuando la Ley dice que debe resolverse en menos de 30 días. Esa es la situación".

(Entrevista a Gerardo Olórtegui, Secretario de Defensa FNTTP).

A pesar de todo, dada la inoperancia del MTPE, la única salida que ven los trabajadores a nivel estatal, es mediante la judicialización de los casos. El Sindicato Topy Top ha conseguido numerosas reposiciones a través de esa vía, lo que faltaría ahora, es buscar cómo distribuir la carga judicial y descentralizar los procesos para agilizar el trámite de los mismos.

3.8. Conclusiones y propuestas de solución

Entre las soluciones normativas más inmediatas plantean como un primer punto, la derogación del RLE, no solo para el caso de textiles y confecciones, sino también para la agroexportación. Lo que buscan es que los trabajadores pasen al régimen laboral común donde, principalmente, se respete el límite de 5 años a las contrataciones temporales. En segundo lugar, consideran que es necesaria la creación de una LGT que busque mejorar los derechos de los trabajadores.

También que haya mayor presupuesto para SUNAFIL, que se implemente en todas las regiones y se incremente el número de inspectores. Actualmente, SUNAFIL tiene muchos problemas, ni siquiera tiene una sede propia para poder funcionar y tiene que compartirla con el MTPE. Los últimos gobiernos han descuidado a las instituciones encargadas de velar por los derechos laborales, esta práctica debe ser revertida, es necesario que éstas tengan mayores capacidades fiscalizadoras.

En esa misma línea, hay una crítica directa a la existencia de los RLE, en la medida que reducen derechos y generan situaciones precarias. Los entrevistados consideran que este tipo de regímenes no tienen razón de ser y lo que debería primar es la igualdad de derechos para todos los trabajadores, rescatando las particularidades presentes en cada sector, pero sin mermar los derechos. Asimismo, es cuestionada la existencia de tantas modalidades de contratación temporal en el régimen común, consideran que éstas deberían ser reducidas, fomentando así la contratación permanente.

El problema es que hay leyes, pero estas no se cumplen, debe darse un cambio radical a la política laboral, tanto a nivel de trabajadores como empleadores y el propio Estado. Es necesario que el empresario se dé cuenta que la situación de sus trabajadores es importante para el mejoramiento de la producción, un trabajador en condiciones precarias no rinde igual que un trabajador en buenas condiciones. Es por ello que se debe buscar un ambiente de paz y armonía laboral, en beneficio de todos los actores involucrados en el proceso productivo.

Finalmente, mencionan la importancia de la presión sindical global. “Si la economía está globalizada, también la protesta hay que globalizarla”, nos dice Gerardo Olórtegui de la FNTTP, quien también nos cuenta que la federación está afiliada a una central sindical mundial llamada Industrial Global Union que afilia a más de 50 millones de trabajadores de 150 países.

“Yo creo que esas estrategias que integran la realidad global y el poder que los trabajadores tienen porque forman parte de sectores de economía globalizada, es imprescindible, porque en realidad es la única cosa que he visto que realmente cause que los empleadores del sector tomen atención. Cuando las marcas mandaron la carta al presidente Humala, de repente les dieron atención. Esta queja del TLC ha logrado un nivel de diálogo con la Fed. Textil sobre la Ley 22342 que no existía antes”. (Entrevista a Samantha Tate, ONG Centro de Solidaridad).

4. Trabajadoras y trabajadores del hogar

4.1. Viabilidad y necesidad del RLE

El trabajo remunerado en el hogar tiene la particularidad de que no se produce en un centro masificado de trabajadores, el lugar de trabajo termina siendo una casa, donde el empleador o empleadora son personas individuales que llevan la economía de ese hogar, que es un espacio íntimo y familiar.

Según los entrevistados, el trabajo remunerado en el hogar no es reconocido plenamente como trabajo, y es por ello que la ley les reconoce beneficios a la mitad del resto de trabajadores. Sin embargo, la labor de un trabajador/a del hogar vale igual que cualquier otro trabajo, también influye en la economía del país a partir del cuidado de hogar y del cuidado de otras personas.

“Nosotros hemos hecho investigaciones y nuestro trabajo vale como cualquier otro, y aún más porque el cuidado de la casa, de los niños, de los ancianos, somos los segundos responsables del hogar, porque si nosotros no estariamos en una casa, tampoco serían, con todo respeto, profesionales los otros, los empleadores. La economía del cuidado, mal pagado, ni reconocido”. (Entrevista a Adelinda Díaz, Secretaria General FENTRAHOGARP).

Este tema no puede verse desde una óptica netamente laboral, sino contemplando las dimensiones sociales que engloban. El reconocimiento del trabajo remunerado en el hogar es reciente y tanto la sociedad como el Estado aún no terminan por asimilar este reconocimiento. Esto se debe, principalmente a que el RLE ha normado una ocupación preexistente.

“Estamos hablando de que el trabajo doméstico existe desde épocas coloniales, sin cambiar mucho de cómo se da ahora, entonces hay componentes sociales como: “ella no está trabajando, solamente me está ayudando”, “si yo le doy de comer, dónde se va a quedar, por qué debería pagarle más”, no hay todavía, en muchos casos, de que “es mi trabajadora, es mi dependiente laboral”, precisamente porque ha habido años y años en que las cosas han sido diferentes”. (Entrevista a Johana Reyes, ONG Grupo Redes).

Otro aspecto a destacar es la composición social de la mayoría de trabajadores/as del hogar, son principalmente mujeres, la mayoría pobres, sin educación superior,

muchas de ellas con solo primaria completa. Sumado al hecho de que es un trabajo no reconocido, tenemos que hay una discriminación histórica, presente en nuestra sociedad respecto a las mujeres en general.

“Yo creo que las trabajadoras del hogar estamos en un RLE porque consideran que no somos ciudadanas, como nos han hecho creer que somos parte de esa familia, y los empleadores también, para su interés propio, lo cual no es verdad. Además por ser mujeres, ya somos discriminadas. Y aumenta el que no seamos muy instruidas, porque no hemos tenido la suerte, muchas de nosotras, de llegar a la universidad, algunas hemos terminado 5to de secundaria, algunas la universidad, pero hay muchas trabajadoras del hogar que no saben leer ni escribir, trabajan años en la casa, hay toda una historia”. (Entrevista a Leddy Mozombite, Secretaria General FENTTRAHOP).

Los entrevistados coinciden en señalar que esta actividad no amerita la creación de un RLE que disminuya derechos a los trabajadores. Las particularidades –como los temas de inspección laboral en el hogar y la modalidad de trabajo cama adentro- pueden ser reguladas de modo especial pero sin la necesidad de desconocer derechos y beneficios.

Asimismo, consideran que este régimen es discriminatorio y casi esclavista, los trabajadores/as se ven supeditados a trabajar durante largas jornadas, por un sueldo ínfimo que no les permite un libre desarrollo personal. Muchos de ellos se

sienten avergonzados de la labor que realizan y la niegan, de igual manera existe mucho trabajo invisibilizado al ser muchos de ellos, menores de edad, provenientes de otras regiones del Perú, con escasos recursos económicos, en su mayoría.

Finalmente, es importante destacar que dentro del propio sector trabajador, los trabajadores/as del hogar se ven relegados en cuanto a su participación sindical. Nos comentan las dirigentes que es difícil hacer que las centrales sindicales reconozcan sus demandas al igual que el resto de trabajadores y más difícil aún que hagan actividades o campañas por sus reivindicaciones.

4.2. Los derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores del hogar

Por el tema de los derechos colectivos no existe ninguna legislación. Se entiende que los trabajadores/as del hogar gozan de todos los derechos según lo dispuesto en el régimen común, en la medida que el RLE no norma estos aspectos. En la práctica, solo pueden afiliarse a sindicatos y constituir sindicatos, pero no pueden negociar colectivamente, ya que no existe en nuestro país una asociación de empleadores, y menos aún poder realizar huelgas. En todo caso a los trabajadores del sector solo les queda el presentar sus demandas ante el Estado a fin de mejorar sus condiciones laborales.

“Lo que las compañeras piden a nivel de Dirección Regional del Trabajo o Gobiernos Locales es que existan ordenanzas que exijan el contrato por escrito y que los empleadores registren a las trabajadoras del hogar con un contrato escrito, debería haber 3 copias, una para el empleador, otra para el Ministerio y otra para la trabajadora. Y eso impediría la informalidad laboral y fomentar que las trabajadoras puedan exigir sus derechos cuando son despedidas”. (Entrevista a Eleming Valle, ONG FOS).

A pesar de ello, los entrevistados reconocen que el RLE ha significado un avance, ha visibilizado a los trabajadores como asalariados, en lugar de “empleados” o “la que te ayuda en la casa” y ha contribuido en visibilizar sus problemáticas en instituciones públicas. Anteriormente, no tenían derecho a la sindicalización, por lo que se organizaban en asociaciones donde realizaban capacitaciones. Ahora muchas de estas asociaciones se han convertido en ONGs que siguen viendo el tema de trabajo doméstico. Y a la par se han formado sindicatos y federaciones.

“Ellas empiezan a sindicalizarse a través de asociaciones porque primero no les reconocían los sindicatos ya que no había ley y no lo reconocen como trabajo, entonces ellas empiezan a sindicalizarse antes de la ley, en ese trayecto de la Ley, el gobierno de Fujimori hace una persecución de los sindicatos, entonces ellas terminan generando asociaciones que hoy en día, varias de ellas son ONGs como Casa Panchita, etc.”. (Entrevista a Eleming Valle, ONG FOS).

4.3. ¿Flexibilidad o precariedad laboral?

Con este RLE también se buscó formalizar el trabajo remunerado en el hogar pero, los entrevistados perciben que se dio un abandono por parte del Estado en promover y promocionar los derechos de los trabajadores/as del hogar. Señalan que, actualmente, hay una desvalorización social de este tipo de trabajo y el régimen “termina quedándose chato y legalizando la discriminación”.

“No hay sueldo mínimo, no hay un contrato de trabajo por escrito, no hay horario de trabajo, no hay un techo de sueldo. Eso genera trabajo precario, esclavizado, vulnerable y discriminador”. (Entrevista a Adelinda Díaz, Secretaria General FENTRAHOGARP).

La discriminación también se presenta a nivel de regiones, siendo los trabajadores de la capital, los que dentro de los escasos beneficios brindados, los que gozan de mayores ventajas y reconocimiento de derechos. En cambio, los trabajadores/as del hogar en regiones o los menores de edad, se encuentran totalmente desprotegidos.

“La situación para las trabajadoras adultas en Lima, puede que haya mejorado para un grupo, que yo consideraría que es incluso mucho menor al 20% de las trabajadoras de Lima. Sin embargo, la situación de las trabajadoras del hogar en otras regiones es completamente diferente, y en esas otras regiones, es donde

probablemente, haya más situaciones de abuso y de explotación laboral, eso desde el punto de vista de las adultas, y cuando te hablo de niñas, mucho más”.

(Entrevista a Johana Reyes, ONG Grupo Redes).

Al final, la norma termina reproduciendo la precariedad existente en este tipo de trabajo porque, por un lado, no se respetan los mínimos derechos contemplados en ella ni se vela por su efectivo cumplimiento, y por otro lado, la propia norma tampoco permite una vida digna. La mayoría de trabajadores viven en zonas urbano-marginales, asentamientos humanos o en centros poblados, pobres, donde es escaso el acceso a la salud y el acceso a la educación, no hay acceso a la educación superior, ni para sus hijos, ni sus familias.

“Entonces el trabajo termina reproduciendo la pobreza, son trabajadoras que el trabajo solo les da para sobrevivir o subsistir, el trabajo no les da vida en dignidad. Muchas de ellas viven en invasiones, sus casas son de material precario, etc. y así siguen por años, y muchas veces, las hijas terminan haciendo la misma labor que ellas”. (Entrevista a Eleming Valle, ONG FOS).

4.4. La importancia del sindicalismo y su poder de influencia

En primer lugar, debemos tener en cuenta que la tasa de sindicalización en el sector es bastante baja. Por ejemplo, la FENTTRAHOP afilia en Lima a poco más de 500 personas, pero solo unas cuantas se encuentran en actividad. En el caso de

regiones, casi en todas las regiones tiene entre 100 a 120 afiliadas. Si tomamos en cuenta que las cifras oficiales indican que hay alrededor de 400 000 trabajadores del hogar, y esto sin contar el trabajo invisible, vemos que a nivel de trabajo sindical aún falta mucho en el sector.

Existen numerosos factores que dificultan el trabajo sindical, el primero es que se trata de un derecho de afiliación reciente, los sindicatos empiezan a formarse recién en la década del 2000. Asimismo, el tipo de trabajo dificulta las campañas de afiliación porque al encontrarse dispersos los centros de trabajo –los hogares– los trabajadores también están dispersos, también se dificulta la actividad sindical ya que existe la modalidad cama adentro, que deja muy poco tiempo libre para los trabajadores.

“Nosotros tenemos problemas con las compañeras de Arequipa, que todas trabajan cama adentro y que casi siempre no pueden venir a Lima para las reuniones de Junta Directiva, muy difícil reunirse con ellas allá incluso, muchos temas con los permisos, porque ellas en cama adentro, salen el domingo en la mañana y están entrando el domingo en la noche, prácticamente, no tienen nada de tiempo ni para ellas mismas”. (Entrevista Eleming Valle, ONG FOS).

Sin embargo, los entrevistados consideran que el hecho de estar organizados, es de por sí una ventaja, porque a través de la organización conocen el RLE y así, pueden reclamar los derechos y beneficios que gozan. También les permite dialogar con el

empleador ya que la mayoría desconoce la normativa. Nos señalan que una trabajadora que conoce sus derechos, luego es una “multiplicadora” de información ya que puede hacer difusión con sus compañeras. Asimismo, la organización les ha permitido llegar a los medios de comunicación, tener más apertura y llegada a otros trabajadores.

“Hemos identificado las alianzas que pueden tener en su región, hemos identificado la problemática de la trabajadora del hogar, desde la vivienda, desde la educación, y a dónde podemos ir, a los colegios, mercados, nosotras cuando hacemos campañas de afiliación vamos a los mercados, colegios, hasta iglesias, entonces nos ha permitido a nosotros empoderarnos para poder empoderar a las demás”. (Entrevista a Leddy Mozombite, Secretaria General FENTTRAHOP).

Respecto al poder de influencia del sindicato en las instituciones y políticas de Estado, se habla de un nivel de presencia, al menos en relaciones con el MTPE. Asimismo, son importantes las relaciones con los gobiernos locales y regionales a fin de alcanzar un diálogo social y mejorar la aplicación de la norma. Por lo menos el sindicato evidencia la existencia de los trabajadores como tal y sus exigencias y problemática y con ello se genera tácticas para que, por ejemplo, el Gobierno ratifique el Convenio 189 sobre trabajo del hogar remunerado.

“A nivel local sí hemos encontrado casos, en Piura en donde hemos trabajado con la Dirección Regional del Trabajo, que la Directora sí se comprometía a la

exigibilidad de un contrato escrito y a promoverlo y por tanto, evadir la informalidad y también probar la exigibilidad de derechos”. (Entrevista a Eleming Valle, ONG FOS).

Sin embargo, también señalan que aún falta mucho para poder ejercer la influencia esperada. Por falta de presupuesto y por el bajo número de afiliados, los Sindicatos no pueden realizar muchas actividades de presión, su capacidad de convocatoria aún es baja. Sin embargo, se ha conseguido algún posicionamiento y relaciones con medios y las mismas dirigentes son conscientes de ello.

“Y en el sector de trabajadoras del hogar tenemos que ubicarnos no solo como sector sino como ciudadanas peruanas, estamos en espacios con otras organizaciones de mujeres, coordinamos con otras organizaciones para complementar nuestra lucha. Yo fui también, candidata, fue una experiencia, no para ganar dinero sino para apoyar a la democracia”. (Entrevista a Adelinda Díaz, Secretaria General FENTRAHOGARP).

4.5. El papel del Estado

Hay una serie de avances que se han planteado desde el Gobierno, por ejemplo, se creó una mesa de trabajo sobre trabajadores/as del hogar desde el MTPE, servicios de asistencia legal, difusión de derechos por parte de la SUNAT y la ONP, entre otros, pero estos avances quedan solamente en buenas intenciones porque

no existe una política integral del Estado sobre este régimen y el alcance de las medidas es limitado. Los trabajadores consideran que el rol del Estado es pasivo y negativo, en algunos casos sienten que el MTPE las “pasea”.

Asimismo, aún falta fortalecer las inspecciones laborales, así como criterios idóneos para determinar la existencia de una relación laboral y la probanza de un contrato de trabajo. Tengamos en cuenta que la mayoría de contratos son orales por lo que muchas veces, al momento de reclamar sus derechos, los trabajadores se ven en la imposibilidad de probar su relación laboral.

“En el caso de inspección es un rol pasivo, si no existe un protocolo de inspección, no puede haber ningún fruto de eso, solo en Lima, el inspector de trabajo, y eso es algo que no se ha promovido a nivel nacional, considera que si la trabajadora te hace un mapa de la casa, eso es una prueba de relación de trabajo, incluso a nivel judicial, pero eso solo en Lima, producto de la costumbre. Ni siquiera eso se ha promovido en alguna política judicial en todo el país. Yo considero que el Estado tiene un rol pasivo, o simplemente solo las utiliza a las compañeras para promover una imagen de solidaridad, es más un “ay qué pena las trabajadoras del hogar”. (Entrevista a Eleming Valle, ONG FOS).

Por su parte, el Poder Judicial tampoco realiza adecuadamente su función de administrar justicia, no hay una política judicial para los trabajadores/as del hogar. Asimismo, a la hora de ejecutar las sentencias, el empleador se niega

alegando que no tiene cómo pagar la deuda laboral y los jueces no hacen nada para efectivizar el cobro. Los entrevistados nos comentan, que en algunos casos, los trabajadores son engañados, haciéndoles creer que son ellos los que deben valorizar los muebles del empleador para hacer efectivo el embargo.

“En el PJ las cosas se entrampan, tenemos casos que están 2, 3 años, apelan, los casos los lleva el sindicato de Lima. Muchas veces llega el final del proceso y la señora se declara en bancarrota”. (Entrevista a Leddy Mozombite, Secretaria General FENTTRAHOP).

4.6. Conclusiones y propuestas de solución

Las propuestas planteadas pasan en primer lugar por un cambio normativo. Primero está la ratificación del Convenio 189 que es un piso necesario, fundamental de derechos mínimos, segundo, la derogatoria o modificación del RLE, los trabajadores/as del hogar deben tener iguales derechos que los trabajadores del régimen común. Asimismo, es necesaria la aprobación de un protocolo de inspección especial para los trabajadores/as del hogar, así como la exigibilidad del contrato por escrito.

Por el lado del trabajo sindical, los entrevistados señalan que es necesario seguir organizados, mantener el trabajo sindical y fortalecerlo. De ese modo, van a poder llegar con más fuerza al Gobierno y presionar en el cumplimiento de sus

demandas. En todo caso, también plantean la posibilidad de recurrir a un proceso de inconstitucionalidad del RLE mediante la acción colectiva ciudadana y empezar a recolectar firmas.

Finalmente, es necesario que el Estado genere políticas de difusión y promoción de derechos que visibilicen el trabajo del hogar. Es indispensable sensibilizar a la sociedad, revalorizar el trabajo del hogar remunerado, para que los trabajadores no se sientan avergonzados por la labor que realizan, asimismo cambiar el enfoque de los empleadores y de las autoridades en su conjunto.

“Tiene que haber un cambio de mirada de que la trabajadora del hogar no es una ayuda, la trabajadora del hogar está trabajando, por lo tanto necesita seguridad en su trabajo, como cualquiera de nosotros, esos son cambios que se tienen que ir dando con mucho apoyo desde los diferentes lados, desde las Federaciones, desde el Estado, desde la propia sociedad civil, desde la gente que cada vez es más consciente del trabajo remunerado, de no aprovecharse de la trabajadora del hogar, solo porque la tiene ahí. Entonces hay muchos cambios que van más allá de lo legal, indudablemente”. (Entrevista a Johana Reyes, ONG Grupo Redes).

5. Conclusiones del trabajo de campo

Hemos analizado cuatro RLE que son a nuestro criterio, los más representativos en cuanto a la labor sindical que realizan. En el caso de Construcción Civil es evidente la

importancia de la acción colectiva de trabajadores a la hora de negociar beneficios económicos y no económicos. Por el lado de los trabajadores agrarios y de ENT podemos observar que el poder sindical está debilitado, principalmente por la normativa especial que los regula, siendo el mayor problema el efecto disuasorio que genera la contratación temporal sobre el derecho de libre sindicalización. Finalmente, respecto a las trabajadoras y trabajadores del hogar encontramos también, acción sindical debilitada, pero esto a causa de factores laborales y, principalmente, sociales, los que evitan un reconocimiento pleno de estos trabajadores como asalariados.

En función a las particularidades de cada RLE, tenemos que en el caso de Construcción Civil, los entrevistados se muestran a favor de la continuidad del régimen en el sentido de que les genera ventajas. Esto a diferencia de los trabajadores agrarios, de ENT y trabajadores/as del hogar, los que prefieren la eliminación de estos regímenes o, en todo caso, su modificatoria. Estas diferentes visiones respecto a la viabilidad y necesidad de los RLE, responden a la situación de ventaja o desventaja que les genera dichas regulaciones.

Podemos encontrar que, por el lado de Construcción Civil, la normativa especial que los regula consiste básicamente, en los Convenios Colectivos anuales suscritos entre la representación de trabajadores y la representación de empleadores. Este factor, sumado a la alta tasa de sindicalización presente en el sector, origina que la regulación –o mejor dicho, autorregulación de los trabajadores- le signifique mejoras y

beneficios. Sin embargo, en los otros tres RLE encontramos que la propia normativa especial, les genera precarización de derechos laborales.

Tanto el régimen agrario y de ENT como el de trabajadores/as del hogar reducen de modo significativo, derechos y beneficios laborales, a comparación del régimen laboral común. Entre estos, también destaca la dificultad en el ejercicio de derechos colectivos, principalmente la libertad sindical y la negociación colectiva, lo cual implica, que las situaciones precarias generadas a partir de las normas estatales no puedan ser compensadas vía la autonomía colectiva.

Los problemas, en el caso de trabajadores agrarios y los de ENT son particularmente similares, y responden básicamente al fenómeno de la contratación temporal ilimitada y a discreción del empleador. La propia ley habilita a los empleadores a contratar personal por periodos cortos sin que esto genere estabilidad laboral en los trabajadores. Asimismo, dado el mal manejo de las instituciones administrativas y fiscalizadoras del Estado, esta contratación no responde a una causalidad objetiva y razonada en la práctica. El resultado es incertidumbre en el trabajador respecto a la conservación del empleo así como un desincentivo a la hora de afiliarse a un sindicato o de ejercer algún tipo de reclamo o presión a su empleador.

En el caso de trabajadores/as del hogar, la problemática es relativamente distinta, si bien la normativa regula menores beneficios para este sector, lo que deriva en trabajo precario, tenemos que el mayor problema por el que atraviesan estos trabajadores, en

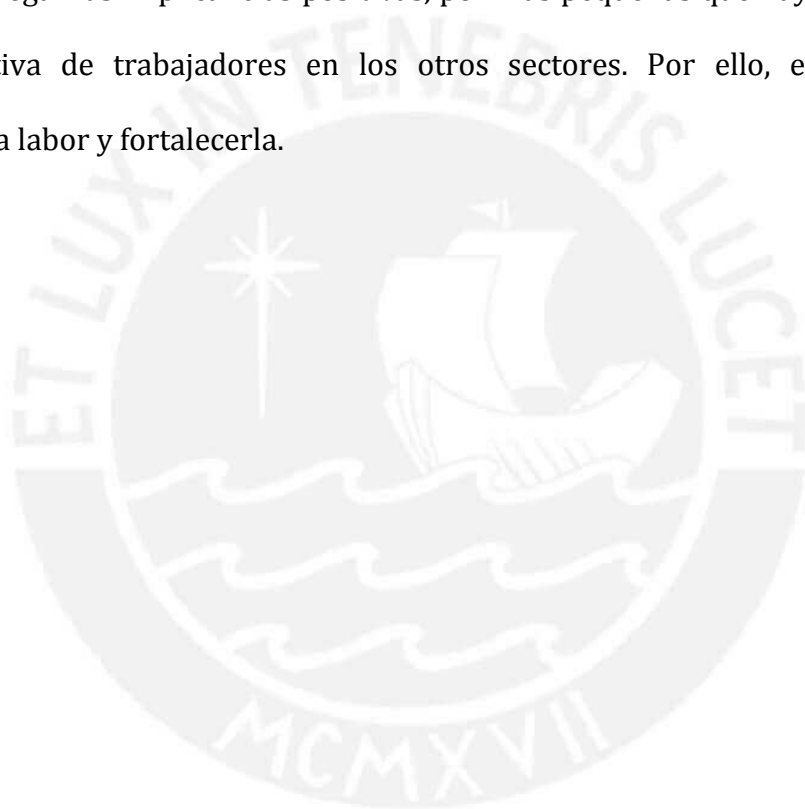
su mayoría mujeres, es la invisibilización del trabajo remunerado en el hogar. Esta falta de reconocimiento se manifiesta, tanto a nivel del Estado y del empleador, como a nivel del trabajador, quien muchas veces, termina negando la labor que realiza. Este fenómeno, responde a su vez, a criterios históricos y sociales, que no serán analizados a fondo en la presente investigación, pero nos dan una idea de la agudización de la precariedad laboral en este sector.

Lo que se ha podido constatar, de un modo generalizado, en los cuatro RLE estudiados es la visión negativa respecto al papel que desempeña el Estado en la regulación y fiscalización de estos regímenes. La labor del MTPE, SUNAFIL y el Poder Judicial no responde a los intereses de los trabajadores ni a las particularidades de cada sector. El rol es básicamente pasivo e incluso, en algunos casos, llega a ser parcializado a favor del sector empleador. Cada vez se refleja un nivel de incredulidad y escepticismo frente a las instituciones del Estado, que a la larga, termina perpetuando la precarización de derechos.

Finalmente, se han planteado diversas propuestas de solución para la mejora de las condiciones de estos trabajadores. Las primeras son las normativas, mediante la eliminación o modificación de estos regímenes, y la creación de una nueva Ley General del Trabajo que regule a todos los trabajadores con un mismo piso mínimo de derechos. Esta propuesta no niega el reconocimiento de las particularidades de cada régimen, lo que pretende es servir de garantía a los trabajadores. A partir de una

normativa básica es posible complementar las regulaciones especiales mediante la negociación colectiva.

De igual modo, no se discute la importancia de la actividad sindical, la que ha significado grandes avances para el conjunto de trabajadores. Si bien, solo a nivel de Construcción Civil, se ha alcanzado una gran fortaleza de sindicatos y de Federación, no se puede negar las implicancias positivas, por más pequeñas que hayan sido, de la acción colectiva de trabajadores en los otros sectores. Por ello, es importante mantener esta labor y fortalecerla.



CAPÍTULO V: Conclusiones y propuestas de solución

Los RLE responden a las complejas situaciones laborales que se dan en la actualidad. Sin embargo, una regulación especial debe responder a criterios objetivos y razonables y perseguir objetivos concretos que, una vez alcanzados, deben dar por finalizado el régimen especial.

En el caso peruano, encontramos diversos RLE para diferentes actividades y situaciones laborales particulares. La utilización de estos regímenes se incrementa en la década de los noventa a partir de la instauración de un nuevo modelo económico, el neoliberal, el cual introdujo la lógica flexibilizadora en la regulación de las relaciones laborales. Esta flexibilidad supone la eliminación o reducción de derechos y beneficios de los trabajadores con el fin de incentivar la inversión privada en nuestro país.

Lamentablemente, en muchos casos, esta flexibilidad de derechos, manifestada a través de los RLE, ha terminado por desregular las situaciones laborales. Los casos más alarmantes, estudiados en la presente investigación son el de la agroindustria, la ENT y el trabajo remunerado en el hogar. El régimen de Construcción Civil viene a ser la excepción, principalmente, por dos factores, la negociación por rama de actividad y el alta tasa de sindicalización.

Los resultados del trabajo de campo han evidenciado que la mayoría de RLE ha dado lugar a que los trabajadores se vean sometidos a situaciones laborales precarias. Esto

ha significado un perjuicio tanto a nivel de derechos individuales como a nivel de derechos colectivos. Es así que se evidencia una preferencia por la individualización de las relaciones laborales en la medida que el empleador sería el que mantendría el mayor poder de negociación.

En ese sentido, se entiende que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores. Por un lado tenemos que las situaciones laborales precarias mantienen a los trabajadores en condiciones de pobreza, siendo su principal preocupación la sobrevivencia individual más que la acción colectiva. Por otro lado, al tener el empleador mayor poder frente a sus trabajadores, puede frenar con facilidad cualquier intento de formación sindical. Esto último ha sido demostrado en los casos del régimen agrario y el de ENT, donde la contratación temporal es empleada como un medio disuasorio de la actividad sindical.

En aquellos RLE cuya acción sindical es más fuerte y extendida se observa un ambiente de paz laboral y reconocimiento de derechos mediante la negociación colectiva, como es el caso de Construcción Civil, por el contrario en aquellos regímenes que mantienen una inactiva y/o inexistente actividad sindical, es donde más precariedad laboral se observa.

A efectos de plantear alternativas de solución para combatir la precariedad laboral presente en los RLE, debemos tener en cuenta, en primer lugar, que no estamos frente a un problema netamente jurídico o normativo. La cuestión laboral pasa también por

aspectos sociales y económicos, los cuales deben ser tomados en cuenta a hora de formular propuestas.

Desde el punto de vista normativo, se plantea la necesidad de eliminar o, en su defecto, reducir los RLE presentes en nuestro ordenamiento. Se requiere de un análisis profundo de la viabilidad de los mismos, empezando por evaluar el cumplimiento de los objetivos trazados cuando fueron creados. Asimismo, estos regímenes deben tomar en cuenta el respeto de los derechos laborales fundamentales contenidos en la Constitución Política y en los diferentes dispositivos internacionales que consagran derechos humanos.

Por otra parte, se evidencia la necesidad de aprobar una Ley General del Trabajo, la cual unifique estos RLE o que, en todo caso, disponga un mínimo de derechos y beneficios inderogables a los trabajadores. Se busca un régimen verdaderamente general, que rija por igual a todos, sin importar el sector al que pertenezcan. Esta norma, a su vez, debe ser producto del consenso del sector empresarial, trabajador y estatal a fin de lograr un ambiente de paz laboral.

También se plantea el fortalecimiento de las instituciones administrativas y fiscalizadoras del cumplimiento de la normativa laboral. Es importante combatir el abuso presente en estos regímenes mediante el otorgamiento de mayores capacidades de acción a entes claves como SUNAFIL, con poderes sancionadores efectivos. Por su

parte, el Poder Judicial también debe renovarse en cuanto a la aplicación de criterios idóneos para determinar cuándo estamos frente a un abuso por parte del empleador.

La actividad sindical debe ser mantenida y fortalecida a nivel de los sindicatos y federaciones. La misma es importantísima para compensar los niveles de desigualdad latentes en este tipo de regímenes. La negociación colectiva es el instrumento idóneo para combatir los efectos de la flexibilidad laboral heterónoma y orientada hacia la desprotección. En esa misma línea, el convenio colectivo viene a ser el medio por excelencia para determinar, de modo consensual, la adaptación de los contenidos económicos y no económicos de las relaciones laborales, tomando en consideración las necesidades y posibilidades de las partes.

La acción sindical debe ser fortalecida mediante instrumentos de gestión interna, estructura organizativa, capacitaciones a dirigentes y afiliados, así como debe buscar ejercer presión al Estado, no solo en base a la protesta social, sino también mediante el involucramiento en políticas públicas, la acción conjunta con las autoridades administrativas y el planteamiento de propuestas.

La globalización de la acción colectiva también es importante. Los resultados del trabajo de campo muestran diversas experiencias en las que los sindicatos se han visto favorecidos a partir de la presión sindical internacional, y también mediante la intervención de empresas transnacionales que buscan mantener estándares globales en cuanto al respeto de derechos fundamentales. En ciertos casos, dada la inoperancia

del Estado frente al poder empresarial, la presión internacional resulta ser el camino más efectivo e idóneo para combatir la precariedad laboral.

En ese sentido, sería importante que los sindicatos canalicen esos vínculos internacionales de un modo estructurado, para alcanzar una acción conjunta permanente. La acción colectiva global viene a representar el mecanismo indispensable en un contexto de economía globalizada y vínculos comerciales supranacionales.

Asimismo, es necesario combatir la cultura antisindical presente mayormente en el sector empresarial. La organización de los trabajadores es vista como algo negativo e impedimento para el desarrollo de la empresa, la visión del Estado y de sus funcionarios, sumada a los medios de comunicación contribuyen a mantener esa mala imagen de la labor sindical.

El camino pasa por “desideologizar” esa visión negativa del sindicato y comprender los beneficios que se podría alcanzar en la medida que los empleadores incorporen a sus sindicatos en el diseño de las políticas empresariales. Muchas veces, los aportes brindados por los trabajadores –en la medida que los beneficios de la empresa, les represente beneficios también a ellos- pueden ser novedosos e importantes ya que parten del personal que se ve involucrado en el día a día con el proceso de producción.

Asimismo es necesario que los empresarios dejen de lado la lógica rentista –que persigue la obtención de la máxima ganancia al menor costo posible- y optar por la innovación en el mercado, cambios en el proceso productivo y sofisticación de los productos, dándoles valor agregado. De esta manera, podrán competir a nivel internacional de igual a igual con otros mercados.

La economía primario exportadora, mayoritaria en nuestro país perpetúa la contratación de mano de obra barata y poco calificada. Siendo los procesos productivos simples y de poca calificación, la alta rotación de personal no genera costos en los empresarios, por lo cual “el deshacerse” de un trabajador no significa mayor problema. En cambio, cuando se trata de mano de obra calificada, la capacitación de los trabajadores sí representa un costo para el empleador, por lo que se reduce la alta rotación de personal, que a la larga, beneficia la estabilidad laboral de los trabajadores.

Como podemos apreciar, la precariedad laboral no puede ser combatida solo con la eliminación de los RLE, también es necesario que confluyan políticas sociales y principalmente económicas. La lógica flexibilizadora ha originado beneficios en el sector empresarial en desmedro de los trabajadores, sin embargo, debemos tener en cuenta que los costos laborales solo representan, en promedio, el 10% del costo total de producción. Para no perpetuar la vulneración de derechos laborales, debemos buscar nuevas alternativas para generar mayor inversión en el país, sin desproteger al trabajador. Esto pasa por la innovación de la industria peruana.

ANEXO 1: BASE DE DATOS DE LOS RLE

RLE \ Criterios	Tipo de RLE	Base legal	Contexto político-social en el que surge	Vigencia del régimen	Vigencia del contrato	Lugar de trabajo
Construcción Civil	Actividad/tamaño de la empresa.	- Decreto legislativo 727. - Convenios colectivos de rama de actividad anuales.	Año 1945, se desarrolló con la Resolución Ministerial del 5 de enero de 1956.	Permanente.	Eventual o temporal.	Ubicación relativa.
Agrario	Actividad/tamaño de la empresa.	Ley 27360	Año 2000, gobierno de Alejandro Toledo	Transitorio, hasta el 31 de diciembre de 2021.	Contratos a plazo determinado e indeterminado.	Ubicación específica.
Exportación no tradicional	Actividad/tamaño de la empresa.	Decreto ley 22342, Ley de Promoción de Exportaciones no tradicionales.	Año 1978, Gobierno de Francisco Morales Bermúdez. Buscó incrementar los niveles de exportación, especialmente de manufacturas, con la finalidad de promover inversión y trabajo.	Permanente	Contrato de obra determinada sujeto a la duración que establece el contrato entre la empresa empleadora y el comitente (cliente).	Ubicación específica.
Trabajadores del hogar	Índole/naturaleza de la prestación.	Ley 27986	Año 2003, gobierno de Alejandro Toledo	Permanente	Indeterminado (contrato verbal o escrito)	Modalidad cama adentro o cama afuera.

Derechos y obligaciones de trabajadores	Derechos y obligaciones de empleadores	Remuneración	Jornada-horario	Descanso semanal	Vacaciones	CTS
<ul style="list-style-type: none"> - 20% adicional para el trabajo nocturno. - Permisos remunerados: inscribir nacimiento de hijo, duelo, actividades sindicales, atención médica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Deberá realizar el alta en el T-Registro. - Pagar el 100% de las horas dejadas de trabajar por caso fortuito o fuerza mayor. - Proporcionar las condiciones de trabajo: refrigerio, agua potable, botiquín, ducha y servicios, uniforme de trabajo, beca por estudios, viáticos, protección solar. - Contribución al SENCICO, CONAFOVICER y registrar el descuento por cuota sindical. 	Jornal diario según categoría.	8 horas diarias	24 horas.	30 días al año.	<ul style="list-style-type: none"> -15% (3% corresponde a la sustitución por participación en utilidades). - Se excluye del cálculo los salarios dominicales y horas extra.
<ul style="list-style-type: none"> - Refrigerio mínimo 45 minutos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Deberán presentar ante la AAT los contratos a plazo fijo. - Pueden establecer jornadas de trabajo acumulativas. - Cumplir las normas de SST. - Adoptar medidas de protección solar. 	Remuneración diaria de S/. 29,27. Incluye CTS y gratificaciones.	8 horas diarias/48 semanales	24 horas	15 días al año	Dentro de la remuneración.
	Registro del contrato de trabajo.		8 horas diarias/48 semanales		30 días al año.	Sí.
<ul style="list-style-type: none"> Prestar servicios con diligencia y guardar reserva sobre la vida del hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> En la modalidad cama adentro, debe proporcionarle un hospedaje adecuado y alimentación sin costo alguno. Otorgar facilidades que garanticen sus estudios. Registro de trabajadores. La facultad directriz no puede implicar la afectación de la dignidad del trabajador. 	Por acuerdo de partes.	<ul style="list-style-type: none"> Máximo 8 horas diarias y 48 semanales. Adolescentes: 12 horas diarias continuas de descanso. 	24 horas.	15 días al año.	15 días de remuneración por año de servicio.

Gratificaciones	Utilidades	Asignación familiar	Despido arbitrario o injustificado	Salud	Seguro de vida ley
- Sí: por Fiestas Patrias y Navidad. - 40 jornales básicos. Se paga 1/7 por mes calendario completo de labor.	No aplica	No aplica.	1 1/2 remuneración por cada año y proporcional por periodos menores.	EsSalud (aporte de 9%).	Póliza de seguro EsSalud más Vida cuando el costo de la obra sea mayor a 50 UIT.
Dentro de la remuneración.	Sí.	Sí.	15 remuneraciones diarias por año. Tope 80 remuneraciones.	Seguro de salud agrario: EsSalud. Empleador aporta el 4% de la remuneración.	Sí.
Sí.	Sí.	Sí.	1 1/2 remuneración por cada mes dejado de trabajar según la fecha de término del contrato de trabajo o del contrato de exportación no tradicional.	EsSalud (aporte de 9%).	Sí.
1/2 remuneración por Fiestas Patrias y Navidad.	No aplica.	Sí.	- Despido sin expresión de causa. - Preaviso de 15 días o indemnización equivalente.	EsSalud (9% de la RMV) o EPS.	Sí. Base legal: DL 688.

Sistema pensionario	SCTR	Otros beneficios	Actividad sindical (sindicato o representantes)	Particularidades
Sistema público o privado a elección del trabajador.	Sí aplica.	<ul style="list-style-type: none"> - BUC y BAE. - Labores en día feriado: 10% de la BUC y 10% de la BAE, según la ocupación. - Bonificación por movilidad en días feriados: 4 pasajes urbanos. - Por contacto directo con el agua. - Por riesgo de trabajo bajo la cota cero. - Por trabajo en altura y por altitud. - Compensación vacacional por despido y renuncia. - Asignación por escolaridad: 30 jornales al año. - Asignación por fallecimiento: 1UIT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Negociación por rama de actividad. - Registro sindical (DS 006-2013-TR) para organizaciones sindicales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se encuentra dentro de la división 45 de la categoría F, considerando la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de la ONU (CIU). - Para empresas constructoras que ejecuten obras que superen las 50 UIT. - Aplicable a empresas nacionales y extranjeras. - Constitución de un Comité de Obra, (DS 011-92-TR, DS 010-2003-TR).
Sistema público o privado a elección del trabajador.	Sí aplica.		Sí aplica.	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad de cultivos y/o crianzas, con excepción de la industria forestal. - Actividad agroindustrial, fuera de Lima y Callao, con excepción de trigo, tabaco, semillas oleaginosas, aceites y cerveza.
Sistema público o privado a elección del trabajador.	Sí aplica.		Sí aplica.	<p>Empresa de exportación tradicional es la que exporta el 40% de su producción anual efectivamente vendida.</p> <p>Se encuentran excluidas las empresas contratistas o subcontratistas de servicios de confección en fases específicas.</p>
Sistema público (13% de la RMV) o privado a elección del trabajador.	No aplica.		Sí aplica.	<p>Contrato verbal o escrito.</p> <p>Modalidades: cama afuera o cama adentro.</p>

ANEXO 2: ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD

1. Entrevista Samantha Tate: 27/09

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: F
2. Institución a la que pertenece: Centro de Solidaridad. ONG.
3. Cargo que ostenta en dicha institución: Representante Internacional para Perú, Bolivia, Ecuador.

S: Te puedo explicar un poco qué es el Centro de Solidaridad. Somos una organización estadounidense, con sede en Washington DC y somos la organización internacional de la central sindical AFL-CIO que es como la CGTP o la CUT, somos una organización aliada. Recibimos recursos del gobierno estadounidense para promover la defensa de los derechos de los y las trabajadoras en otras partes del mundo y también reconociendo que para que haya mayor justicia y mejores condiciones en EEUU es necesario que en todos los países del mundo levantemos el cumplimiento y el respeto. No como una cosa de caridad como: “ay estamos apoyando al hermanito en el sur”, sino con la globalización de capital y la integración de todos los mercados es importantísimo para ambos movimientos en EEUU trabajar conjuntamente con trabajadores en otros países, con los que tenemos enlaces de diferentes tipos, mercados comunes, políticas comunes. Esa es la idea.

M: La institución ha trabajado con el régimen agrario, con ENT y en menor medida, con el régimen de trabajadores y trabajadoras del hogar. Respecto a estos regímenes, considera que la actividad es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE.

S: En su tiempo de creación, o sea, en el caso del agro, hace 16 años, en el caso de confecciones y textiles hace 30 años. Entiendo la lógica de querer promover inversión en un sector emergente pero no estoy de acuerdo con la idea de promover el crecimiento de inversión de ese sector si tiene que ser cargado por las espaldas de los trabajadores, reduciendo sus derechos. Creo que es importante reconocer que en el caso de agro, el régimen tiene cierto tipo de resultados o reducción de derechos, en el caso de textiles y confecciones, otro. Tiene que ver con el tipo de contrato que tienen, contrato temporal en la ENT que puede ser renovado ilimitadamente, y eso tiene implicancia bien clara sobre el ejercicio de la libertad sindical que hemos documentado. Los mismos sindicatos han documentado y la queja del TLC se enfoca en eso. De hecho ese tipo de contratos se usa en el sector agro. El proyecto que tenemos en el Centro de Solidaridad, actualmente, implementado con los fondos del Ministerio de Trabajo de los EEUU e implementándose con los dos sectores que mencionaste. Existe el proyecto para fortalecer la capacidad de los trabajadores y sindicatos en exponer usos inapropiados de los contratos temporales, no renovación de contratos con ánimo antisindical, demostrar cuándo hay desnaturalización de contratos, empoderar a los trabajadores, entender cuándo está desnaturalizado su contrato y cuándo está abusado. En el sector textil y confecciones, donde hay sindicatos, hay mucha conciencia sobre esta problemática. Hay activistas, paralegales que están muy acostumbrados a encontrar la trampita legal y exponerlo y demandarlo, y pedir inspecciones, se defienden mucho, cosa que en el sector agro casi no se hace. Más la incidencia y la preocupación ha sido sobre su régimen que coloca a los trabajadores en desventaja enorme en cuanto al número de días de sus vacaciones, que están incluidos en su salario diario, que reciben la mitad de sus aportes en el seguro social. El tema de sus contratos temporales y el

hecho de que en el sector agro hay trabajadores que trabajan todo el año o que trabaja para producción que es permanente pero que trabajan de manera temporal y que hay un abuso ahí. Mandar a un trabajador sindicalizado a un descanso temporal, invocando que es temporada baja, que ya no necesitamos su trabajo, que es un uso incorrecto de la temporalidad. Mi proyecto, junto con las Federaciones de esos dos sectores intenta conocer más, especialmente en el sector agro, donde no conocen bien qué dice la norma sobre contratos temporales y cómo combatir el abuso y luego cómo llevar esos casos de violaciones y propuestas de cómo superar un uso reiterado de contrato temporal, con fines indebidos, por ej. vas a escuchar de Walter de Camposol, de lo que han negociado en su Convenio Colectivo, a pesar de que la legislación permite los contratos temporales, pasa que a partir de los 5 años pasen a estar con contrato indeterminado. Por diálogo social y no por lo que dice la ley, pero por voluntad del empresario y por una propuesta del sindicato y lucha y el sindicato logra algo mejor. En ese sentido estoy de acuerdo con tu tesis, donde hay un sindicato se puede superar lo que la legislación permite que es una inestabilidad permanente. Creo que es importante destacar lo que es el contrato temporal y lo que es el régimen de la agroexportación, sus beneficios, ingresos y otra cosa es la naturaleza temporal de sus contratos, cómo afecta los derechos colectivos, qué proponer y mejorar todas esas condiciones laborales, que el régimen especial pone por debajo de los demás.

M: ¿Se podría mejorar este régimen si modificamos el tema de la temporalidad de los contratos?

S: Creo que lo que existe en el DL 728, las 9 formas de contratos temporales es bastante flexible, hay bastante abuso. Los de textiles y confecciones están pidiendo mover ahí donde hay un tope en un número de años. No hay una propuesta de los trabajadores de agro. Quieren eliminar el artículo 7 de su ley 27360, pero no necesariamente hay una propuesta en sí, sobre el tema de la temporalidad. Es como una espada de Dámocles que está en el cuello de cada trabajador, yo creo que inhibe de reclamar sus derechos, ejercer derechos colectivos, o de una mujer embarazada de quejarse. No va a levantar la voz porque quiere seguir trabajando, porque lo necesita. Yo sí creo que es bastante fundamental este tema de la desnaturalización de los contratos temporales, y la precariedad contractual vinculado a la capacidad de mejorar los otros derechos, incumplimiento de negociar lo que dice el régimen o hasta un punto de densidad sindical, donde haya consciencia de los trabajadores para derogar la ley. Si mira el número de sindicatos que hay en el sector agroindustrial es muy bajo y lo mismo en el sector textil, y eso no es porque los trabajadores son felices con sus condiciones laborales, es porque es algo estructural, la ley permite que el empleador frene cualquier intento de actividad sindical, se mantiene como una mínima expresión. Justo el proyecto en el que estoy tiene la idea de masificar derechos para que no solo sea un tema sindical, por supuesto con sindicatos en el liderazgo, pero nuestra idea es que es mejor si es expresado de forma colectiva, porque así vas a mejorar condiciones de manera más comprehensiva, más sistemática. Ha habido experiencias en Ica donde hay menor densidad sindical, ha habido promoción de SUNAFIL, inspecciones, pero trabajadores acercándose a SUNAFIL sin una buena orientación, no necesariamente va a lograr un cambio sostenido.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad presente en nuestro país?

S: Depende de cómo defines formalidad. Yo creo que cuando un trabajador no está gozando de todos sus derechos es una forma de informalidad, entonces el hecho que está en un padrón, en planilla, no quiere decir que es formal, es una definición bastante limitada y no necesariamente consistente con el desarrollo de un país, yo creo que hay informalidad en el sector formal y que es un tema importante de explorar porque si las estructuras de producción permitidas e incentivadas por la legislación permiten

horas extras trabajadas y no pagadas o condiciones que se acercan al trabajo forzoso, no es que trabajas a puerta cerrada pero si no logran tal meta de producción, no van a ganar lo que necesitan para un salario digno, entonces, indirectamente están en un situación casi forzosa. Eso puede ser formal pero definitivamente en condiciones no idóneas pero igual, el nivel de tercerización y el uso de trabajadores en cadenas productivas vinculadas a la exportación que no son formales, es presente. Ej. en Topy Top hay empresas tercerizadas que están produciendo para las grandes marcas pero que no forman parte de la planilla de la empresa, si están recibiendo las horas extras, si gozan de salud y seguridad, no creo. Entonces, definitivamente dentro de las estructuras de producción para la exportación hay informalidad. La ley de tercerización es otra canasta de problemas. Para mí, tiene que ver menos con la formalización y más con la calidad de empleo y la indignación de trabajadores pobres, trabajan y son pobres. Sería interesante hacer un estudio con los hijos de los trabajadores y ver qué hacen, si han podido estudiar y lograr empleos diferentes, o si están en la misma empresa donde sus padres y madres han trabajado. Para mí es un indicador si ese trabajo permite un crecimiento del pueblo, de los seres humanos para el futuro. Yo creo que ahí pondría el enfoque.

M: ¿Usted estaría de acuerdo con la existencia de RLE? ¿Cree que son necesarios?

S: Yo creo que los trabajadores deberían ser regidos por unas solas reglas de juego, porque en esos dos sectores que conozco bien, ya han jugado el papel por el que fueron creados. Y es tiempo para que esos sectores caminen en pies fuertes y no deberían gozar de un subsidio de los trabajadores para asegurar su competitividad. Es ya suficiente tiempo, los trabajadores deberían gozar de las mismas normas, pero ojo 728 no tan de Dios. Es lo que recomiendo el gobierno de EEUU al Gobierno de Perú en cuanto a la ley de ENT, recomienda poner el tope que hay en 728, yo creo que es lo mínimo, más si hablamos de trabajadores que han laborado 10 años para la misma empresa.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

S: Sí, definitivamente, yo creo que el efecto de regímenes que mantienen trabajadores con ingresos tan bajos que son agradecidísimos por seguir trabajando y que, están vinculados a una auto-restricción sobre expresiones de disconformidad sobre sus condiciones, yo creo que hay un vínculo directo. Hay bastantes casos de trabajadores que se han organizado en Ica, donde han sido forzados a abandonar, perdieron su empleo, y luego ya no existe el sindicato. Hay una práctica que permite extinguir ese derecho. Y los trabajadores al no poder buscar empleo en otras empresas sufren de las listas negras. Y si el trabajador logra ser repuesto lo mandan a una labor donde tiene que pagar el precio por ser avezado y haberse organizado, muchas veces aburren a ese trabajador y termina yéndose. Hay bastante ejs. Donde se evidencia la necesidad económica pero también la dificultad de acceder a la justicia laboral, para una persona que cuenta con pocos recursos y tiempo para pedir inspección, demanda judicial requiere tiempo. Si estás buscando ganar lo mínimo, difícil. Hay diferentes aspectos de esa problemática pero definitivamente hay un vínculo entre esa precariedad y la dificultad y en otros casos, imposibilidad de organizarse. Hay 4 o 5 organizaciones internacionales para apoyar a los sindicatos afiliados a FENTAGRO que ahora son 14, eran 9 y han crecido, para que sobrevivan, para que persistan, hay millones de dólares de fondos internacionales porque las fuerzas son bajas, los naipes están por el lado del empleador. Yo he hecho informes donde el hecho de que se mantiene vivo un sindicato ya es un logro. Y en el sector textil, estamos hablando de la sobrevivencia de la empresa, porque, lo creas o no, hay empresas que prefieren cerrar para deshacerse de su sindicato. Ej. TEXPOP cerró, ahora HIALPESA que es uno de los sindicatos más importantes de la Fed. Textil, ya han mudado su producción a Nicaragua, gran parte, otra en Chíncha, están dejando el cascarón de la producción aquí en Lima, según los chismes van a cerrar la planta de hilandería, tintorería en diciembre. No es necesariamente para

eliminar el sindicato, pero tampoco es coincidencia, creo yo, que la producción esté ahora en dos lugares donde no hay sindicato.

M: ¿Los sindicatos, en muchos casos, no sobreviven por sí mismos, sino que requieren de ayuda externa?

Es una muestra de la enormidad de la lucha, del reto que enfrentan los trabajadores. Porque esos sectores son globalizados, mandan su producción a Europa, China, quiere decir que las herramientas con que cuentan los sindicatos para presionar están vinculados a los compradores internacionales y mercados externos y requiere una estrategia global, donde sindicatos y códigos de conducta de las empresas multinacionales y sindicatos de trabajadores en los países consumidores son aliados naturales y que es una situación donde las tácticas y estrategias sindicales tienen que ser globales, y lo interesante es que los factores globales de la temporalidad, son más y más llegando a ser la regla en los países del norte, donde las economías en Europa y EEUU hay mucho trabajo de tiempo parcial, economía de demanda, es decir, yo trabajo cuando me necesitan, nadie es empleador y soy autoempleado y proveo mi servicio y me pagan. Ese es el modelo que Perú ha empleado pero hay una precariedad, hay informalidad que más y más está llegando a ser la norma, en los países del norte y por eso también hay un reconocimiento de la necesidad de aliarse y apoyar las luchas acá. En ciertos casos, puede ser más consciencia sobre las herramientas de presión y las posibilidades de crear más poder que podamos compartir desde afuera. Pero sí creo que las semillas del éxito de salir de una situación negativa viene de los mismos trabajadores, viene de FENTAGRO, de la CGTP, Fed. Textil. Una entidad externa no va a poder hacer nada más que compartir herramientas y ofrecer ayuda para visibilizar la situación en el extranjero y luchar juntos. Yo no diría que somos más preocupados que los mismos trabajadores sino que podemos ser un complemento interesante a su lucha.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

S: Sin duda la coyuntura tiene sus retos, tener mayoría de los fujimoristas en el Congreso, un gobierno liberal que cree firmemente en el poder del mercado de distribuir la riqueza, PPK habló en su campaña de la importancia de prorrogar el régimen de ENT, no estamos en alguna fantasía de que esos actores son muy amenos a un proyecto de ley de derogar el artículo 7, 32 o 33 de la Ley de ENT, cuentan con un mínimo grupo en el Congreso que podría ser un aliado en ese tipo de lucha. Hay ejemplos recientes interesantes que demuestran que el ejecutivo está interesado en dialogar con, por lo menos, la Fed. Textil para reglamentar la Ley de ENT, mediante DS reconociendo las recomendaciones del Gobierno de EEUU en respuesta de la queja y hubo como 4 reuniones donde avanzaron la elaboración, pero fue en los últimos meses del gobierno de Humala, o sea ahora no sabemos si el ministro Grados tiene la intención de retomar la iniciativa, pero creo que ahora, si la comisión de Trabajo está con la presidencia del Frente Amplio, eso va a servir como un canal importante para presentar cierto proyecto de ley pero va a requerir unos planes de incidencia bastante bien pensados y sofisticados para lograr las alianzas para ganar. Pero por lo menos para colocar el tema en agenda del movimiento sindical debemos tener aliados. La queja sin duda, juega un papel importantísimo, al poner cierta presión y expectativa con una fecha límite porque el 18 de diciembre se vence el plazo donde el gobierno peruano debería haber avanzado en los puntos incluidos en las recomendaciones cosa que, en realidad, ha habido poco debate o visibilidad de esas exigencias, entonces, tal vez la pelota está en nuestra cancha de sensibilizar a los medios de comunicación, a los mismos trabajadores para que haya una presión social del movimiento. Es una cosa muy técnica hablar de la queja pero creo que los congresistas pueden entenderlo, es interesante el contexto del TPP que está por ser aprobado por el Congreso también. Yo creo que hay

buenas experiencias donde ambos sectores trabajadores y sindicatos y federaciones han logrado colocar el tema de derechos, cumplimiento o mejorar la legislación para aumentar las condiciones laborales y el cumplimiento de la opinión pública en el debate político. Sí hay experiencias positivas, es cosa de analizar el contexto y hacer una estrategia de incidencia actualizada. Va a ser complicado pero también hay más conciencia también por las empresas internacionales que producen acá o compran productos de acá. Hay más lupa sobre ellos y a sus proveedores peruanos, y creo que el tema de la temporalidad y en general, esa precariedad legal, vinculado con la precariedad laboral es reconocido como un problema y es justo a lo que también queremos aterrizar en cierta estadística. Ha habido un costo económico, pérdida de inversión por marcas que dejan de comprar aquí porque es muy costoso para ellos si luego son encontrados violando sus códigos de conducta y luego hay campaña contra ellos. Eso representa una pérdida para el país.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

S: Ahora que SUNAFIL no es parte del MTPE es interesante porque pierde cierta relevancia que tenía antes en la fiscalización, cosa que esperamos que sea buena noticia y no mala noticia. Pero eso también es un debate sobre la capacidad del Estado peruano de asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, cuánto presupuesto recibe el MTPE y cuánto SUNAFIL aparte, en realidad, el peso político que tiene la institución, todos hemos observado que es el niño abandonado de la familia, yo creo que el MTPE podría tener un papel más grande que el que tiene. La AAT que registra los contratos tiene ciertos defectos bastante claros en que permite la renovación automática de contratos temporales que han sido determinados desnaturalizados, entonces hay como una violación de derechos que sigue en impunidad por la misma manera en que funciona esa autoridad. Eso fue parte del enfoque del DS que estaban trabajando en ese grupo de trabajo. Yo no escucho ni veo que el MTPE juegue un papel de árbitro en esos extraprocesos, yo creo que, en teoría es un papel muy importante, tener formas alternativas de resolución de conflictos, no judiciales es muy importante y que el Estado juegue ese papel de mediador es importante. Pero en los casos de abusos que vienen con los contratos temporales no veo muchos ejemplos de resolución emblemática de un caso a través de un extraproceso, no quiere decir que no es posible, pero creo que en las regiones puede ser más importante que en Lima. Es una buena pregunta para los sindicatos: qué papel ven ellos en las Direcciones Regionales. Muchas veces, son muy tímidos en tomar un rol tuitivo, quieren ser neutros pero los pone en un papel tan neutro que no defienden nada. Creo que ese es un tema existencial del MTPE en todas sus expresiones en Lima o regiones y tiene que ver mucho con su presupuesto, independencia que no tiene, es sujeto al MEF y los poderes fácticos del gobierno, cuántos ministros de trabajo hubo en el gobierno de Humala, o sea esa puerta rotativa de ministros también crea inestabilidad, donde las autoridades cómo ejercen sus funciones si están casi como los trabajadores de esos sectores con una temporalidad, inestabilidad, que no puedes ejercer bien lo que es tu función pero yo creo que, cuando digo eso de la parte existencial de su función misma, no es siempre tan clara, qué tan fuerte debería ser de manera proactiva en defender los derechos, cosa que creo que algunos inspectores tienen más claro. No es adecuado pero hemos visto en SUNAFIL, ciertos inspectores que han elaborado actas de infracción y han llegado a un análisis muy valiente de la situación y que han creado precedentes muy importantes, luego estas actas se han apelado y judicializado, eso es un problema enorme también porque puede ser que una cosa funcione pero se extiende y la justicia postergada es denegada, pero yo creo que tiene que ver mucho en cómo el Ejecutivo ve qué tipo de desarrollo queremos y eso viene de un modelo donde el respeto de los derechos juega un papel fundamental en crear una base mínima para todos.

M: ¿Qué soluciones plantea a fin de combatir la precariedad laboral presente en los RLE?

S: Yo creo que esas estrategias que integran la realidad global y el poder que los trabajadores tienen porque forman parte de sectores de economía globalizada, es imprescindible, porque en realidad es la única cosa que he visto que realmente cause que los empleadores del sector tomen atención. Cuando las marcas mandaron la carta al presidente Humala, de repente les dieron atención. Esta queja del TLC ha logrado un nivel de diálogo con la Fed. Textil sobre la Ley 22342 que no existía antes. Ese precedente en el CC de Camposol de poner a los trabajadores en contratos indefinidos por mutuo acuerdo, no existe en ninguna otra empresa, pero eso hubo por un proyecto de FNB y viajes al exterior, a Holanda y vieron que a sus compradores les interesa un trato mejor, un trato diferente, definitivamente eso es un eje de una estrategia que estamos promoviendo, primero educar y concientizar a los trabajadores que forman parte de sectores que son enormes y generan montón de riqueza para su país y que, por otro lado, educarles y concientizarles sobre la Constitución, sobre lo que dice la legislación, que la estabilidad y contratos indefinidos son la norma, que ellos encuentran la excepción, pero es la excepción de 30 años, de 16 años, y la excepción de todos los trabajadores del sector, entonces no es la excepción. Abrir los ojos de los trabajadores para que entiendan de dónde viene su situación precaria y que puede haber una alternativa, por lo menos reconocer los casos más graves, donde hay abusos. Educación de los trabajadores y educación y formación de los sindicatos para que puedan ser más fuertes, más capaces de conectarse y representar de una manera más inclusiva, democrática y transparente a los trabajadores del sector porque varias veces, los sindicatos son organizaciones tradicionales, no necesariamente invitan a los trabajadores a sentirse como parte de, pero son vistos como exclusivos, entonces parte de nuestro proyecto es trabajar en las áreas donde los sindicatos mismos han identificado que quieren fortalecer capacidades internas de gestión democrática, de técnicas de afiliación, de educación, como los sindicatos necesitan ser mejores educadores y ser más abiertos. Que las mismas organizaciones sean como casas para todos y casas donde la toma de decisiones sea inclusiva y transparente, y luego, un acompañamiento en la documentación de casos, de reconocer cuándo hay una violación que probablemente llega a ser algo emblemático, de hecho tenemos una parte del proyecto que no hemos avanzado mucho pero que me interesaría que tiene que ver con juntar estudiantes universitarios de las facultades de derecho con los sindicatos para identificar casos emblemáticos, estratégicos y como dar un seguimiento, no solo documentarlo, también dar ideas, no siempre pensar que la vía judicial es la vía que más tenemos y luego, teniendo un grupo de casos del sector, llegar a ciertas propuestas de incidencia de cómo las leyes o procesos de cumplimiento de las leyes podrían ser fortalecidos porque no solo tiene que ver con modificar una ley, sino también ver cómo los sistemas mismos y los procesos pueden ser fortalecidos en la idea del proyecto. Estamos trabajando en acompañar a los sindicatos para que lleguen a sus propias propuestas de fortalecer las leyes, para los sistemas de cumplimiento y fiscalización, pero basado en casos, no solo porque sabemos qué es lo correcto, porque hemos visto por ej. que no tener un ente que cobre las multas en Ica ha tenido el efecto de que 10 inspecciones están ahora en el aire y nada ha cambiado en esas empresas, y yo puedo hacer una incidencia más fuerte con los casos para sustentar el efecto. Entonces esa es otra parte de la estrategia, no solo hacer la defensa y el acompañamiento, sino entender qué significa el conjunto de esas experiencias en hacer propuestas e incidir, y con aliados, y eso es lo que quisimos promover con la interacción con grupos de estudiantes que después del proyecto pueda existir todavía una relación entre las federaciones y sindicatos con los grupos de estudiantes o universidades.

2. Entrevista Gerardo Olórtegui: 29/09

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: M
2. Institución a la que pertenece: Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú.
3. Cargo que ostenta en dicha institución: Secretario de Defensa.
4. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo dicho cargo? Agosto 2015- agosto 2017.
5. Periodo en el que está afiliado: aproximadamente 40 años en el sector textil. Ingresó a la empresa Fabritex.

M: ¿Considera que la actividad que realiza es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

G: No porque la actividad privada debe ser como un régimen común. El asunto de los RLE es que se crean para disminuir derechos a los trabajadores, no que sea un régimen que da mayores ventajas al trabajador, sino por el contrario, mayores ventajas al empleador.

M: ¿Conoce cuáles son sus derechos colectivos en función al RLE en el que se encuentra?

G: El problema central que prácticamente cae en vacío todos los derechos nacionales y supranacionales es la firma de contratos de corta duración. El trabajador que firma un contrato de 30 días está limitado a organizarse sindicalmente, porque basta que el trabajador reclame el mínimo derecho de que no puede ir a trabajar un domingo para que el jefe inmediato le diga que no es colaborador y que al próximo mes ya no tendrá renovación de contrato. Esa modalidad de contratos hace que el trabajador, prácticamente no ejerza sus derechos como el de sindicalización, negociación colectiva, huelga, participar en las utilidades de las empresas, protección frente al despido arbitrario, todos los derechos que están constituidos. El trabajador que firma contratos de forma indefinida están limitados por el temor de no renovación del contrato.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad presente en nuestro país?

G: En el sector textil, en el año 78 se creó con la finalidad de que vía exportaciones, el Estado tenga mayor ingreso de divisas. En el 78 se exportaba algo de 120 millones, luego en el año 2008-2012 se llegó a 2 mil millones, entonces las exportaciones en el sector textil crecieron, por las exportaciones habrían llegado a su objetivo en cuanto a exportar. Pero en cuanto a la informalidad no porque ahora, en cuanto la industria es más grande, la informalidad también es más grande, porque hay talleres grandes que trabajan de manera informal, todo Gamarra es informal porque en el sector, según las cifras que tienen los empresarios, habría un total de 400 mil trabajadores de los cuales 99 mil estarían en planillas, el resto que es el 75% estaría fuera de planillas. Solo 25% en planillas.

M: ¿Está de acuerdo con la creación del RLE de ENT?

G: Nosotros estamos en contra. La Federación Textil está combatiendo para que se derogue ese régimen que está plasmado en el Decreto Ley 22342, tenemos proyecto en el Congreso para derogarla porque consideramos que este régimen fue promocional, transitorio y que ya logró sus objetivos de colocar los productos al mercado internacional por lo tanto, ya no necesita tener ventajas laborales porque está permitiendo que las empresas entren a competir a nivel internacional y con la mano de obra barata y trabajadores sin derechos.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

G: Son gobiernos neoliberales que lo que buscan es que los derechos de los trabajadores sean restringidos. La explotación al trabajador sea lo más ajustada posible. Solamente trabaje con un salario que no alcanza ni para sobrevivir, consideramos que esa forma de ver el trabajo es una política que no genera bienestar al trabajador. Genera miseria para los trabajadores.

M: ¿Considera que esta reducción de derecho es proporcional al crecimiento de la empresa?

G: La lógica de administración de empresas es que cuanto más se reduzcan los costos laborales, habrá más rentabilidad en la empresa, entonces con esa lógica vemos cómo los salarios están en manos de la empresa, entonces al trabajador solo le garantizan el salario mínimo, no les dan la oportunidad de la negociación colectiva y mejoras de condición de trabajo.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

G: Sí. La precariedad lo que hace es dos factores: hay trabajadores precarios que están en planillas pero no tienen derecho de asociación por este asunto de los contratos de corta duración, otra precariedad es que el 70% de trabajadores están fuera de planilla, más precarios que los de planilla porque no tiene seguro, no tienen beneficios sociales, gratificación, nada, entonces hay dos tipos de precarios, formales e informales. En ambos casos, el precario que es formal no se organiza por temor a ser despedido. Y el informal, en una situación en desventaja porque ni siquiera existe en planillas. Otro asunto es la estabilidad en el empleo, porque el 80% de los trabajadores afiliados en un sindicato hoy es porque su empleo es permanente, entonces un trabajador que firma un contrato de 30 días, 45 días tiene mucho miedo de ingresar al sindicato porque no le van a renovar el contrato.

M: ¿Considera que la creación de RLE da lugar a que los trabajadores se vean sometidos a situaciones laborales precarias?

G: Claro, las dos situaciones se complican para el trabajador porque la única forma en que pueda mejorar sus ingresos en la práctica es organizándose sindicalmente, si no hay sindicato no van a poder formular su pliego de reclamos, iniciar un proceso de negociación colectiva para que tenga aumento de salario, remuneraciones, etc. movilidad, refrigerios, agua potable, uniforme de trabajo. Ninguna de esas cosas podrá reclamar el trabajador si no se organiza sindicalmente. Entonces la precariedad hace que el trabajador esté impedido de ingresar a un sindicato.

M: ¿Qué beneficios, ventajas le genera la presencia de actividad sindical en su trabajo.

G: En el sector textil estamos en una tasa de afiliación muy baja precisamente por la existencia de regímenes especiales como el 22342, contratos bajo modalidad del 728 y aunado a eso, la gran masa trabajadora que está en situación informal. Entonces esto hace que la tasa de afiliación esta en promedio de 3%. Lo que la Fed. Hace con mucho esfuerzo, ha avanzado y logrado para sus afiliados, en primer lugar, la protección legal, ha hecho regresar cientos de trabajadores vía judicial, a su puesto de trabajo, de lo que eran contratados han regresado como estables, se ha logrado desnaturalizar los contratos vía Ministerio de Trabajo, vía inspecciones, eso significa que el trabajador tiene un contrato indeterminado y que cuando sea despedido tenga que ser por falta grave y no por término de contrato. Hemos avanzado en cuanto a la negociación colectiva, todos los años negociamos a nivel de rama para los sindicatos, también negociamos a nivel de empresa para los trabajadores que se afilian

directamente a la federación, no mediante sindicato, sino de la fábrica directo a la federación. Porque en estas empresas no hay sindicatos, porque se necesita más de 20 trabajadores y si solo hay 10 que quieren afiliarse, entonces se inscriben directamente en la federación y nosotros negociamos por esos 10. Por otro lado estamos desarrollando capacitaciones intensivas para los dirigentes, para los trabajadores que quieren conocer sus derechos y formarse para ser dirigentes. Una de las actividades principales y necesarias que la Federación considera es la capacitación de sus trabajadores para que conozcan sus derechos y puedan defenderlos.

M: ¿Cuántos sindicatos están afiliados a la Federación?

G: 35 sindicatos a nivel nacional.

M: ¿Cuáles son los problemas que tiene o que genera la actividad sindical en su trabajo? ¿Ha sido víctima de hostilidad, despido, reducción de la remuneración, coacción, etc. debió a su condición de dirigente sindical?

G: Todos hemos sufrido represalias. Las empresas lo que hacen es que cuando hay afiliaciones, toman la decisión de despedirlos. Hacen un escarmiento, si se afilian 10 trabajadores de una masa de 500 trabajadores, botan a los 10, entonces 20 personas que están a punto de afiliarse, ahí se quedan. Entonces la federación entra a luchar solo para esos 10 y esa lucha dura 3 o 4 años. Entonces esos 10 regresan a trabajar y esos 10 van a captar más compañeros hasta armar un sindicato. Entonces esa es la modalidad de las empresas, es sacar a toditos. Porque sacan 10 y reciben 30 y no pasa nada.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

G: Nuestra Federación está en proceso de reorganización, reactivación porque la Fed. Textil ha sido arrasada por la reforma laboral de Fujimori, hemos sido reducidos, prácticamente a 5 sindicatos, ahora estamos con 35 sindicatos en proceso de resurgimiento. Entonces por nuestra baja tasa de afiliación, nuestra incidencia en las estructuras del Estado es limitada. Y la actividad, en cuanto a la defensa de los trabajadores, es defensiva, no estamos en la ofensiva, porque consideramos que la Fed. hace uso de los recursos legales para defender los derechos de los trabajadores. Un sindicato cuando tiene fuerza es más o menos como Construcción Civil, que puede convocar a una paralización de actividades, entonces las obras paran, la Fed. Textil por el contrario, cuando convoca a una paralización, sus afiliaciones que son mínimas no van a parar las fábricas, entonces con una medida de fuerza no vamos a resolver nuestros problemas, entonces utilizamos los recursos legales, inspecciones, PJ para que los empleadores respeten los derechos. Nuestra actitud ahora es defensiva, entonces la influencia que pueda haber en los diferentes estamentos del Gobierno o instituciones es mínimo desde nuestra Federación.

M: ¿Considera que la presencia sindical sirve de contrapeso frente al poder del empleador y contribuye a combatir las situaciones laborales precarias del RLE?

G: Sí claro, el sindicato es necesario para equilibrar. Las sociedades más avanzadas como Europa, consideran que el Sindicato es la garantía de la democracia, no tanto son los partidos porque los sindicatos, con representatividad y con influencia, son los que pueden equilibrar las situaciones en las sociedades. Por lo tanto, nosotros consideramos que es muy importante la política, es muy importante que los dirigentes y trabajadores participen políticamente, respetando la posición de cada quien, respetando el frente único del sindicalismo, porque el sindicalismo no es un partido político, sino es de

los trabajadores con diferentes criterios, opiniones de carácter político, religioso, entonces, respetando eso, sí consideramos que es importante la participación del sindicato en las esferas políticas.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) y el PJ en la regulación del RLE?

G: El Ministerio solamente se ha reducido por ahora en recibir los convenios colectivos celebrados por las partes. Se ha reducido a recibir los contratos firmados por el trabajador y empresario, se ha creado SUNAFIL que está haciendo la fiscalización, los inspectores están haciendo su buen trabajo pero las autoridades que sancionan por infracciones a los trabajadores están actuando muy mal. Reducen las multas o en todo caso, no acogen las actas de infracción, entonces están perdonando la vida a los empresarios. Y el PJ con la nueva iba agilizar los procesos pero ahora está peor porque acaba de llegarme una Vista de la Causa de la 3ª Sala para el 2018, por ej. cuando la Ley dice que debe resolverse en menos de 30 días. Esa es la situación.

M: ¿Cuántos afiliados hay?

G: 2800 trabajadores.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral en su centro de trabajo? ¿Qué otras soluciones plantea a fin de combatir la precariedad laboral presente en los RLE?

G: Lo más inmediato es que el Congreso derogue esa ley de régimen especial, no solo textiles sino agroexportación. Y los trabajadores textiles y confecciones pasen al régimen común privado. Luego consideramos también que es necesario que haya una LGT, pero por ahora, considero que no es viable porque el Congreso está lleno de antilaborales, así que no hay ninguna posibilidad, si es lo que hacen no será para mejorar los derechos de los trabajadores sino para empeorarla. También que haya mayor presupuesto para SUNAFIL, que se implemente en todos los departamentos, y se asignen los presupuestos. Por ahora SUNAFIL tiene muchos problemas, ni siquiera tiene una sede para funcionar, está compartiendo un piso en el Ministerio, así que estamos apoyándoles en su propuesta de mayor presupuesto, resulta que el Gobierno no quiere atender eso. SUNAFIL está funcionando con cooperación externa del Banco Mundial y organizaciones tipo ONG. Eso consideramos que está mal.

M: ¿Sobre la presión sindical global?

G: Si la economía está globalizada, también la protesta hay que globalizarla. Nosotros estamos afiliados a una central sindical mundial que se llama Industrial Global Union que afilia a más de 50 millones de trabajadores de 150 países, próxima semana están organizando el Congreso Mundial en Brasil, de nuestra Federación van dos compañeros. Así que sí estamos globalizados.

3. Entrevista Máximo Gutiérrez: 29/09

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: M
2. Organización sindical a la que pertenece: Sindicato de Hilandería de Algodón Peruano, Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú.
3. Cargo que ostenta en dicha organización sindical: Cargo de Secretario General en el Sindicato y en la Federación, Secretario General.
4. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo dicho cargo? En la empresa, desde el 2009. En la Federación, 3 años.
5. Periodo en el que está afiliado: Desde el 2008.

M: ¿Considera que la actividad que realiza es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

MAX: Antes era necesario para que las empresas exporten pero en estos tiempos ya no es necesario. No es importante porque con la globalización, los productos ya se venden por sí solos.

M: ¿Conoce cuáles son sus derechos colectivos en función al RLE en el que se encuentra?

MAX: Como trabajadores tenemos derechos según la Constitución, Convenios Internacionales, OIT, derecho a las 8 horas, a un salario digno, beneficios que dice la Ley. Si en una empresa hay sindicato, hay negociación colectiva.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad presente en nuestro país?

MAX: No, lo que veo según mi experiencia es que por ej. en confecciones, los compañeros aprenden a confeccionar y se juntan con varias personas y trabajan en un taller, como autoempleo pero son informales, no tienen derechos a ESSALUD, horario.

M: ¿Usted cree que los trabajadores prefieren seguir en la informalidad y en el autoempleo antes de este régimen?

MAX: Sí porque generan más ingreso. Porque si estás trabajando, estás 12 o 14 horas y no ganas igual, esa es la diferencia. En cambio, en autoempleo, ya depende de ellos, si quieren ganar más, trabajan más horas y surge justamente de donde ellos comenzaron a trabajar como confeccionistas.

M: ¿Está de acuerdo con la existencia de Regímenes especiales en la normativa laboral?

MAX: Desacuerdo, no debería haber. Todo debería estar en un régimen único, común.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

MAX: Por el mismo sistema que ha implantado el neoliberalismo, permite a los empresarios solamente ver la ganancia, no el factor humano, no le interesa ver si el sueldo alcanza o no al trabajador, solamente ven su ganancia. Comparándolo con las leyes antes de Fujimori, había cierta ganancia, al menos solamente trabajaba el padre y mandaba a sus hijos a la escuela, ahora, con la modificación del

fujimorismo, ambos padres trabajan y ni aún así pueden mandar a sus hijos a la escuela. Hay mucha flexibilización laboral, en cambio los empresarios sí han crecido bastante. El trabajador no.

M: ¿La reducción de derechos y/o beneficios laborales es proporcional al crecimiento de la empresa? ¿Genera un aumento en la oferta del empleo?

MAX: El que tiene menos va a tener menos, o sea, la brecha se abre más. Cada vez hay más demanda de empleo, y hay bastante falta de trabajo.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

MAX: Igual el trabajador busca, para ganar más debe trabajar 12 o 14 horas, otra parte que se fractura es la familia, por ej. un padre que tenga hijos menores tiene que salir antes de las 5 am. y deja a sus hijos durmiendo, y cuando regresa 8 o 9 de la noche, los encuentra durmiendo. Prácticamente deja a la familia a un lado, lo que no ocurría antes que se trabajaba 8 horas. Hasta antes de los 90, 8 años he trabajado 8 horas, tenía tiempo para asistir a algún instituto.

M: ¿La contratación temporal desincentiva la actividad sindical? ¿Es utilizada como un medio disuasorio frente a la actividad sindical?

MAX: Asusta al trabajador, si te afilias, fin de mes ya no tienes contrato, entonces ese es el temor de perder el trabajo. Más es el miedo del trabajador, porque si pierdes un trabajo, buscar otro es un calvario, un tiempo que tiene que pasar.

M: ¿Considera que la creación de RLE da lugar a que los trabajadores se vean sometidos a situaciones laborales precarias?

MAX: Sí, es precario. El salario se mantiene solo en el mínimo, no pueden afiliarte al sindicato por tanto no tienes derecho a la negociación colectiva. No puedes incrementar tu ingreso, siempre tienes que estar esperanzado en que el Gobierno aumente el salario mínimo. En cambio si estas afiliado a un sindicato y hay negociación colectiva, tienes la opción de incrementar al menos para algo, aunque sea mínimo. Si no tienes sindicato no hay forma de incrementar, solo sería trabajar largas jornadas.

M: ¿Cuántos trabajadores están afiliados a la Federación Textil?

MAX: Organizados no hay ni 2 mil, en diferentes empresas. Hay 35 sindicatos. Pero de esos, están activos como 28, porque en ese tiempo, han desaparecido sindicatos. La empresa aparentemente ha entrado en quiebra entonces no hay sindicato.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas?

MAX: Sí, tienen el poder de protestar, de salir a las calles, cuando estas organizado sales a la calle, protestas. Hay una presión que se ejerce cuando haces huelgas o declaras paros. La huelga legalmente se utiliza para presionar.

M: ¿Considera que la presencia sindical sirve de contrapeso frente al poder del empleador y contribuye a combatir las situaciones laborales precarias del RLE?

MAX: Mejora, al menos cumple en lo mínimo. Pero estás constantemente en conflicto con la empresa, porque la empresa siempre va a estar en falta, por ej. hostilizaciones, te cambian de turno, no te pagan horas extras, cosa que estás en permanente conflicto, reclamando.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) y PJ en la regulación del RLE?

MAX: Es pasivo, más para el beneficio de la empresa, está más a lado de la empresa que del trabajador. Es la política del Gobierno, cuando un trabajador reclama un despido, pasa por el PJ, va a demorar años la demanda de reposición, cuando hay un incumplimiento de cualquier norma, que no te pagan gratificaciones o una licencia sindical, vas a SUNAFIL pides una inspección, pero esa inspección dura 1 año, 2 años, en cambio si una empresa lleva un contrato, el Ministerio ahí mismo lo aprueba. En cambio, si el trabajador reclama que ese contrato esta nulo, tiene que hacer un montón de procesos, inspecciones, esa es la diferencia. Tanto el Gobierno, ejecutivo, legislativo y judicial es como si estuvieran de acuerdo para estar en contra del trabajador. Se da por la misma política del Gobierno, los empresarios siempre van a tener la razón. Otra cosa también es el poder económico, la corrupción. Los abogados, las asesores de la empresa influyen, hace lobby. Los que tienen menos, están disminuidos en todo, tanto legalmente, cómo alcanzas justicia si no tienes dinero para conseguir un abogado.

M: ¿Qué beneficios, ventajas le genera la presencia de actividad sindical en su trabajo?

MAX: Hace fuerza frente a la empresa, en cambio un trabajador no organizado, simplemente no hace nada, la empresa no le hace caso, en cambio si es afiliado, el Sindicato reclama a nombre de él, entonces la empresa sí le hace caso. De alguna manera resuelve el problema. El Sindicato está para defender no para prevenir, entonces el trabajador recibe el primer golpe y ahí se defiende, entonces el Sindicato es eso. Siempre es defensa, no puedes prevenir los hechos.

M: ¿Cuáles son los problemas que tiene o que genera la actividad sindical en su trabajo?

MAX: No debería ser pero un sindicalista siempre es mal visto, es política de la empresa hacerte quedar mal frente a tus compañeros, a mí como dirigente, cada vez que sacó licencia dicen que soy un vago, que salgo a la calle y me gastó la plata del sindicato y no defiendo los derechos. Esa es la mala fama de la que habla la empresa a tus mismos afiliados. Te crea una imagen negativa que genera que el afiliado desconfíe, entonces el dirigente debe ser transparente, debe demostrar lo que está haciendo, tiene que haber resultados. Y si no hay resultados, cree lo que dice la empresa.

M: ¿Una vez que alguien se afilia, no le renuevan el contrato, eso es automático?

MAX: Por ej. nosotros firmamos contratos mensuales o contratos de dos meses, entonces si me afilio, fin de mes me va a decir, término de contrato. En ese grupo no solo me va a botar a mí, sino a no afiliados también, para aparentar. Entonces a la semana, la empresa va a recibir otra cantidad de trabajadores. Siempre recupera, siempre mantiene a sus trabajadores, la empresa nunca pierde, en cambio, el Sindicato perdió el afiliado. Si es que lucha su reposición hasta que regrese, dependiendo, demora 3, 4 o 5 años. El PJ retarda, ellos dicen que tienen una carga de trabajo. Por eso digo que es un tema de corrupción por el tiempo que transcurre el juicio, es demasiado tiempo.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral en su centro de trabajo?

MAX: Primero que modifique esos RLE, porque hay otro, la Ley 728 que es régimen común y tiene 13 modalidades de contrato, entonces la empresa tranquilamente puede manejar a sus trabajadores con

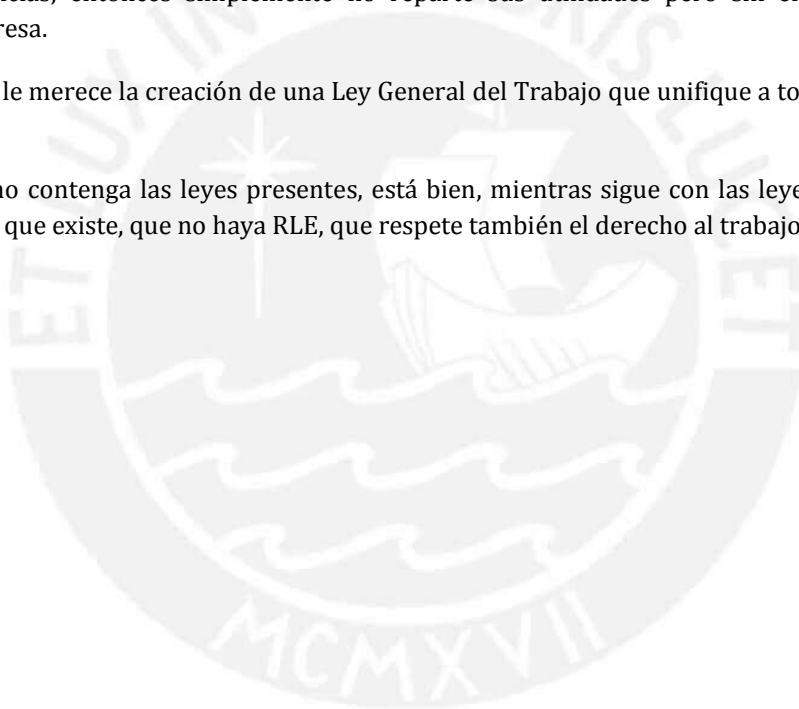
estos diferentes tipos de contratos, y tiene plazo de 5 años para que ese trabajador sea estable. En el régimen de ENT no tiene límite, puede estar años y años contratado. Sin embargo, en los dos casos, el puesto es permanente, no nace con el contrato, nace cuando se crea la empresa. Eso no dice la Ley, en caso de ENT, dice que cuando hay más exportación hay más trabajo, sino te vas a la calle, pero si estas en un puesto de trabajo, por ej. para hacer un hilo y estás en una máquina, esa máquina empieza con la empresa, si esa máquina se lo llevan, ya no hay donde hacer hilo, entonces desaparece el puesto también, en cambio en un puesto de exportación, por ej. para temporada de trabajo, sería para empaquetar, para empalar productos. Entonces, ya no tienes exportación, ya no tienes trabajadores.

M: ¿Qué otras soluciones plantea a fin de combatir la precariedad laboral presente en los RLE?

MAX: Modificar el sistema, el neoliberalismo, siempre los empresarios, los que tienen más van a tener ganancia, hay que modificar eso. Modificar la Constitución, hay derechos, el problema es que no se cumplen. Por ej. en textiles, la empresa dice que si tú tienes ganancias, el 10% tiene que ser repartido como utilidades a los trabajadores, pero hay una ley que dice que tienes ganancia, luego que tienes que reajustar algunas cosas más, entonces, la empresa apoyado en esa Ley, hace sus sumas y restas y al final no tienen ganancias, entonces simplemente no reparte sus utilidades pero sin embargo, sí tiene ganancia la empresa.

M: ¿Qué opinión le merece la creación de una Ley General del Trabajo que unifique a todos o la mayoría de RLE?

MAX: Mientras no contenga las leyes presentes, está bien, mientras sigue con las leyes actuales, sería como ratificar lo que existe, que no haya RLE, que respete también el derecho al trabajo.



I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: F
2. Organización sindical a la que pertenece: Sindicato de Textiles Camones. Federación Textil.
3. Cargo que ostenta en dicha organización sindical: Secretaria General del Sindicato. Secretaria de Juventud y Género en la Federación.
4. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo dicho cargo? Secretaria General desde agosto 2015, y en la Federación desde agosto de 2015.
5. Periodo en el que está afiliado: Desde 12 de marzo de 2012 (fecha en la que fue despedida).

M: ¿Considera que la actividad que realiza es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

L: Yo creo que era un trabajo permanente, si ese era un régimen de promoción que se dio pero han pasado muchos años, en lo cual las empresas tienen pedidos muy grandes, donde te contratan no solo por 1 año, 2 o 3 meses, te contratan de esa manera pero tú trabajas 5 o 10 años, 20 años pero nunca vas a tener estabilidad laboral por este régimen. Supuestamente es un régimen de promoción por algo que es por un tiempo determinado pero eso no es así, la empresa sigue teniendo pedidos y tú sigues trabajando, vas a trabajar 5 o 10 años y nunca vas a ser estable, pero sin embargo, el pedido está en la empresa.

M: ¿Conoce cuáles son sus derechos colectivos en función al RLE en el que se encuentra?

L: Bueno ahora conozco, antes cuando no era sindicalizada no, iba al trabajo y trabajaba, pensaba que me estaban haciendo un favor en darme trabajo. Pues ahora con el sindicato, sé que es un derecho que yo tenía, no es ningún favor que me hacía la empresa porque al contrario, yo le daba un servicio de mi mano de obra, y mi tiempo, por lo cual ellos me pagaban, no es que ellos me daban el trabajo y yo debía estar agradecida por eso, si bien es cierto agradecida pero no era un trabajo que me lo daban a cambio de nada, yo daba mi tiempo y mi fuerza de trabajo.

M: ¿Por qué pensabas que era un favor que te hacían?

L: Porque no estaba informada, porque no sabía que el trabajo era un derecho. No lo sabía en ese término. Entonces, uno piensa que tienes que sentirte agradecido con la empresa por el trabajo que está dándote, que si bien por una parte es así, pero no en el fondo, ese es un derecho que tú tienes y no te regalan nada, y el dinero que te den a cambio de lo que tú haces es por ese tiempo que tú das. Y que es bien barato, al fin y al cabo lo que te pagan por ese tiempo que tú das.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad presente en nuestro país?

L: No, de ninguna manera, porque si nos ponemos a pensar, Gamarra es un claro ejemplo de la informalidad que hay y que este régimen no está sosteniendo que sea lo contrario, también vemos que las mismas empresas exportadoras que usan este régimen especial, dan servicio, tercerizando, y sabemos que estos trabajadores tercerizados no son trabajadores formales porque no están en planillas, no tienen un seguro, no son formales, no está contribuyendo con eso.

M: ¿Está de acuerdo con la existencia de Regímenes especiales en la normativa laboral?

L: Yo creo que no debería de haber, porque el agro también tiene, y las Mypes y todo eso y se debe tratar de que haya una LGT, mas no regímenes que precarizan la mano y el trabajo de un trabajador. Lo que haces estos RLE es darte una vida más precaria, un trabajo más precario, cuando es eso lo que buscan combatir.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

L: Yo creo que es indignante saber que el Gobierno mismo busca dar más empleo precarizando la mano de obra, precarizando los sueldos, su vida, porque en realidad, bajarte el sueldo hace que tengas una vida no digna. No puedes dar un sustento a tu casa, a tu familia, no puedes proyectarte en muchas cosas, cómo va a pretender el Gobierno que haya más inversión pero a costa de precarizar al trabajador o al ciudadano. Eso está mal. Al contrario, el Gobierno debería ver cómo darle una vida digna al trabajador, un sueldo digno y no ponerse en ese caso de que quiere que el país crezca, que haya más trabajo pero trabajo precario. Debería ver la manera de que el empresario vea ciertos puntos para que pueda tener una armonía con el trabajador y no pensar que el trabajador tiene que pagar los platos rotos de la economía.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

L: Este régimen especial sí, pues por su culpa la gente no se afilia, no se organiza porque sabe que su contrato es solo por un mes, dos meses, tres meses. Entonces la empresa va a argumentar que lo está despidiendo no por ser sindicalizado sino porque su contrato ya terminó y no porque quiera despedirlo sino porque la ley le permite eso, porque los contratos de ENT no le obliga a que el trabajador sea permanente, sino que lo puede contratar por un mes, tres meses, despedirlo y después volverlo a contratar y llamarlo de nuevo, entonces yo creo que sí es una ley que hace mucho daño a la organización sindical, pues ya desde hace muchos años vemos que por estas cosas el sindicalismo ha caído bastante.

M: ¿La contratación temporal desincentiva la actividad sindical? ¿Es utilizada como un medio disuasorio frente a la actividad sindical?

L: Sí porque solamente se contrata por un mes, dos meses y te dicen que si te afilias te van a despedir, entonces es un rumor que corre por toda la empresa y la gente ya sabe. Y despedirte significa que vas a estar sin trabajo por un tiempo porque es un daño psicológico que te hacen. Imagínate yo, tenía 5 años trabajando en la empresa y de repente por afiliarme, me despidieron. Cuando unos mese anteriores yo me quería retirar porque quería estudiar, y el Ingeniero me decía que no me vaya, que vas a estudiar en Senati, me rogaban para que me quede, después me afilió al Sindicato y al toque me votaron. No les importó nada. Me llamaron de la oficina del Ingeniero para decirme que yo tenía que decir que me habían obligado a firmar a afiliarme y obvio que yo no dije eso, no iba a mentir, dije la verdad y ese día vino el Ministerio, cerraron la fábrica y mandaron a firmar contrato a todo el mundo y a los que estaban en la lista no les renovaron y éramos 250 trabajadores, entre los cuales yo estaba. Y obvio que yo estaba fichada porque decían que yo era una de las promotoras de todo eso que había sucedido.

M: ¿Considera que la creación de RLE da lugar a que los trabajadores se vean sometidos a situaciones laborales precarias?

L: Sí, más que nada en una proyección de vida, no puedes proyectarte con estos contratos de 1 mes, 2 meses porque no sabes si este trabajo va a ser permanente para ti, porque en cualquier momento te pueden despedir, por cualquier cosa que hagas, por hablar del sindicato, por querer organizarte o reclamar a tu supervisor aunque no estés sindicalizado, querer reclamar algunas cosas que ves, ah no, ya sabes que tu contrato es de tres meses y cada vez que vienen a firmar contrato, tú estás pensando por cuánto tiempo será el contrato, será por 1 mes, será por 2 meses, cuando viene un contrato de 6 meses, respiras un poco porque dices que vas a tener trabajo por 6 meses. Es algo psicológico incluso, no puedes proyectarte más allá. Cuando es por un mes te desmoralizas porque no sabes si al siguiente mes te van a renovar o no. Es un daño psicológico y moral, fuerte.

M: ¿Qué beneficios, ventajas le genera la presencia de actividad sindical en su trabajo?

L: Si el empleador entendiera que uno también quiere organizarse, uno no se organiza por loco o por fastidiar a la empresa, se organiza porque ve cosas que no están siendo respetadas, incluso como trabajadores no estamos siendo respetados y sabes que tú solo vas y reclamas, no te hacen caso, te dicen, ya vamos a ver, pero nunca te hacen caso, pero sabemos, por la experiencia que tengo ahora, que con un sindicato sí te hacen caso, te prestan más atención, te tienen un poco de temor porque saben que esto está amparado en la Constitución y porque saben que, de alguna manera, si tienes probabilidades de llegar más allá si hubiera algo.

M: ¿Cuáles son los problemas que tiene o que genera la actividad sindical en su trabajo?

L: Si me afilió la desventaja es que te hostilizan, te cambian, he escuchado de muchas compañeras que están en una máquina y piden permiso un día para salir y vienes al siguiente día y ya no te dan esa operación, te dan una en donde no tienes toda la capacidad para avanzar, después te cambian de área de trabajo, te están moviendo constantemente, a veces, si pides una licencia por 15 días, no te quieren dar porque estás en el sindicato y porque saben que el sindicato va a alzar algunas cosas, buscan cómo molestarte por otros lados disimuladamente. A los trabajadores sindicalizados mayormente no les dan horas extras, y eso ocasiona que la gente no se quiera afiliarse.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas?

L: Yo creo que sí puede haber pero algo que es cierto ahora es que no tenemos tanta fuerza como antes, antes había más gente que se afiliaba, más gente consciente, ahora, si bien es cierto, los sindicatos existen, no tienen muchos afiliados, entonces eso evita que se pueda presionar de una manera más fuerte, ahora sabemos que los sindicatos tienen presión por la CGTP que es un ente que tiene presión política, pero los sindicatos en sí, por ej. la Federación Textil hace una marcha pero no con tanta gente y lo que se quieren ver los empresarios, el Gobierno, es un montón de gente para que hagan caso o que se tome o cierre algo, pero no tenemos el poder, poder incidir en alguna manera pero no va a llegar más allá. Ahora lo estamos viendo con el DS 013, la ley de ceses colectivos, hay que cosas que se están dando y perjudican a los sindicatos pero no hemos visto que se haya derogado. La Ley del TLC, hemos puesto una denuncia los textiles a EEUU, que el gobierno estadounidense ha mandado recomendaciones y antes de que se vaya Ollanta hemos tenido algunas conversaciones, hemos estado inclusive con algunos representantes de las empresas, pero mira, no ha pasado nada, ahí te das cuenta que no es tanta la presión, no es como debería ser.

M: ¿Considera que la presencia sindical sirve de contrapeso frente al poder del empleador y contribuye a combatir las situaciones laborales precarias del RLE?

L: Yo creo que sí porque sino los empresarios no quisieran desaparecer a los sindicatos. Yo creo que de alguna manera ellos saben que un sindicato fortalecido, una federación o una central, incluso en la misma empresa, un sindicato mayoritario. Por eso ellos no quieren, por eso se valen de artimañas para hacer que la gente se desista de las afiliaciones o de hostigar a los sindicalistas dentro de la empresa para que los demás trabajadores vean y digan que mejor no se afilian. Porque saben que si habría la mayoría de afiliados, ellos lo verían verde, las huelgas que se harían, ellos podrían parar la fábrica. Y van a tener que negociar, van a tener que ceder un poco, por eso es que, buscan que no haya eso porque saben del poder del sindicalismo.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa de Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

L: Yo tengo una experiencia. En el 2012, cuando se forma el sindicato en Textiles Camones y viene una señorita del Ministerio y yo la miro y le digo que venga solita porque estaba mi supervisor ahí y yo sé que si estaba mi supervisor tal vez no me iba a atrever a decir lo que iba a decir. Y yo le conté que me afilié porque los compañeros están ahí y por solidaridad, porque yo no sabía nada, me afilié más por ese sentimiento de verlos afuera haciendo su huelga y yo adentro trabajando, y le digo que quiero que nos apoye, que no es justo, y me dijo que ustedes como sindicato pueden más que nosotros como Ministerio, entonces yo ahí me di cuenta que el Ministerio es una institución y creo que no tiene más fuerza que eso. Yo veo que incluso la Federación tiene más poder que el Ministerio. Y ella me lo dijo y me quedó claro. Y hay muchos trabajadores que vienen aquí y dicen que han ido al Ministerio, que les han dicho tal cosa y han venido acá y les hemos resuelto el problema, ha mandado la Federación un documento y al toque nos ha respondido.

M: ¿Y el papel del PJ?

L: Creo que en el PJ hay de todo, pienso que hay bastante corrupción porque se corre mucho dinero sé que hay jueces que son honestos y que legislan con justicia y no se dejan llevar por ninguno, ni por lo que digan las empresas o los sindicalistas sino de acuerdo a ley. Aunque tengo una queja del PJ, ha mandado mi proceso a la Sala.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral en su centro de trabajo?

L: Entiendo que los empresarios quieren ganar y quieren reducir costos pero no se preocupan a fondo por sus trabajadores, no se dan cuenta que si un trabajador está bien pagado, bien tratado, si tiene todas las facilidades para desempeñarse laboralmente, a él le va a ir bien, va a tener grandes ganancias, y lo que ellos buscan es precarizar más la mano de obra, pero no se dan cuenta que al hacerlo, precarizan más sus ganancias. Porque un trabajador no trabaja contento ni feliz, trabaja preocupado, a veces renegando contra el mismo empresario, con su supervisor, me están pagando una miseria, que esto ha subido, etc. y te das cuenta que de alguna manera salen las prendas por montones, ves el precio de la marca que te pagan 25 soles el día y ves el polo que tú has hecho, un polo que la hora te pagan 2.50 por hacer como 100 pegados de manga y después ves la prenda que viene de acabados y está 150 dólares entonces, por un polo, y yo he hecho un montón en todo el día y me están pagando no más que 25 soles. Yo creo que el empresario quiere ahorrar costos, quiere seguir creciendo su imperio pero no se preocupa por el trabajador para que también crezca en lo personal, en su familia, y mientras no haya esa equidad siempre va a haber ese conflicto porque el sindicato no va a morir, siempre vamos a tratar de que esté ahí, mientras haya eso no va a haber ningún tipo de acuerdo entre los dos. Creo que hemos escuchado bastante de la LGT, que sería ideal en bastantes cosas porque dicen, para el mismo trabajo, igual salario. Es algo que no se está dando ahora, yo creo que eso sería importante. Poder saber de una

LGT que ya se está planteando pero que se tenga en cuenta la problemática de todos los sectores, porque de nada sirve tener una LGT cuando se va a tener también estos regímenes, así no va a solucionar en nada el problema.



5. Entrevista Mariela Calvo: 30/09

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: F
2. Institución a la que pertenece: Consejo Nacional del Trabajo
3. Cargo que ostenta en dicha institución: Asesora

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad presente o el desempleo en nuestro país?

MA: Los diversos RLE fueron creados en su momento con una finalidad específica, llámese por ej. ENT que fue hace muchos años, el año 78. Entonces estamos hablando de normas que se crearon con una finalidad específica, dado también por problemas específicos. Entiendo que fue también la de trabajadores agrarios que fue cuando se quería potenciar esa actividad. En su momento, el tema de CC, y no hace mucho atrás, el de trabajadoras del hogar. Obedecieron a una realidad particular, y considero que en su momento, el Estado para salvaguardar, promocionar emitió estas normativas especiales, sin embargo considero que en muchos casos de ellos, han pasado muchos años y realmente, no noto que haya en los últimos años una utilidad visible para que se sigan manteniendo estos regímenes, por ej. el agrario, el de ENT, esos dos o deberían revisarse, verificar si necesariamente deberían estar vigentes. En algún momento, hace años atrás tuve la oportunidad de ver el tema de ENT y ahí por ej. pude entender que la ley de ENT estaba prácticamente derogada y solo se mantenía el articulado referido al tema de su régimen laboral, la forma de contratación, los documentos que se tenían que presentar, etc. entonces mas allá de lo que vi en aquel momento, no sé cómo es ahora, pues no me he adentrado al estudio en estos últimos tiempos, digamos que si el régimen, en general, esta ley estaba prácticamente derogada en casi el 90% de su articulado y solamente el tema laboral se mantenía vigente, pero meramente sobre las formalidades de presentación de registro, de contratación, etc. A mí se me daba de la impresión de que o se derogaba o se revisaba de manera que se pueda reformular el tema. Entonces, creo que muchos de estos regímenes necesitarían de una revisión, sin dejar de lado que en su momento se emitieron por razones. Uno de los temas más controversiales es el tema de trabajadores del hogar que, yo si los colocaría aparte de los demás, por las particularidades que tiene, estamos hablando de otro tipo de empleador, son familias y no una empresa, el tema de las inspecciones, cómo inspeccionas una casa. Tiene tantas particularidades merecen una revisión pero bastante concienzuda. Hay un Convenio OIT aprobado que aún no ha sido ratificado por el país, pero hay un interés de las centrales sindicales de que se apruebe. Hay una reticencia de los empleadores, a nivel del CNT, los trabajadores decían que se ratifique el Convenio, los empleadores expresaron, a través de CONFIEP que no se estaría de acuerdo por una serie de consideraciones. Entonces, en el caso de trabajadores del hogar es un tema que viene del sector y debería revisarse con mucha profundidad, porque no son las mismas condiciones que otros regímenes. Son regímenes que se tienen que revisar con sus características propias. Ver qué tan vigente debería estar la normativa. Sobre CC no tengo mucha información al respecto.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

MA: Ese tema de la reducción de costos es muy cuestionable, por ej. tenemos el régimen MYPE que nació bajo la premisa de que con la reducción de costos laborales se iba a generar mayor formalidad y

que creo que estadísticamente, la informalidad en las MYPES se ha reducido poco. Este régimen se crea en el 2003, y ya han pasado más de 10 años y no ha tenido los resultados ambiciosos para los cuales se crea. Y en esa misma línea, habría que verificar si la vigencia de estos regímenes han generado, por un lado formalidad. Por ej. en el caso de las ENT, realmente genera mayor inversión y que ésta a su vez redunde en la mayor generación de empleo, hay un tema que mucho se dice que para mayor empleo, el país debe tener mayor inversión porque el Estado promueve el empleo pero no crea directamente empleos. Entonces la premisa es que a mayor inversión mayores puestos de trabajo, pero hay que ver si esta mayor inversión de los últimos años, salvo la crisis del 2008, se supone que ha habido un mayor crecimiento económico del país, por ende, mayores inversiones, si eso ha redundado en la mayor creación de empleos. Y eso lo puedes sacar en la información que se cuelga en el MTPE, cuánta es la PEA, el promedio de remuneraciones, nivel educativo, género, etc. Puntos que pueden ayudar a saber si estos RLE combaten la informalidad y coadyuvan a la mayor generación de empleo.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

MA: Creo que la actividad sindical está dirigida a que no haya esa precariedad laboral. Uno de los problemas de la baja tasa de sindicalización, no es precariedad laboral, sino la normativa que no promueve el sindicalismo. Los pocos sindicatos que puede haber en el país están básicamente enfrentando el tema de la precariedad laboral pero creo que es la misma normativa la que no ayuda a que haya mayor tasa de sindicalización. A través de los años ha ido bajando. Al contrario, en muchos casos limita y eso es lo que los sindicatos enfrentan. Mi punto de vista no nace de la precariedad laboral. Yo creo que ésta nace de una normativa, no sé si precaria pero requiere una revisión urgente que lamentablemente, a través de la LGT no se ha realizado porque el tema ha quedado en el olvido desgraciadamente. Pero creo que el hecho de que exista RLE o modalidades de contratos temporales es básicamente porque existe una norma que avala eso, lastimosamente, y eso genera la precarización y una baja tasa de sindicalización, el tema de los despidos, etc.

M: ¿Considera que la creación de RLE da lugar a que los trabajadores se vean sometidos a situaciones laborales precarias?

MA: Sí, lamentablemente. El hecho de que no tengan los derechos tan iguales como los de un trabajador del sector privado y aún cuando hay trabajadores del sector privado donde la tasa de sindicalización también es mínima, a comparación de años anteriores. De por sí hay un tema a ser revisado en el régimen general y si caemos en los RLE, es mucho más complicado y para revisarse más. También debería verse el tema de la desigualdad entre trabajadores, mucho se dice que el trato igual debe ser entre los iguales, y desigual entre los desiguales, es lo que permite la legislación, pero si hablamos de trabajadores creo que no se justifica un trato desigual en cuanto a regímenes. Te hablaba del tema Mype por ej. donde un trabajador que trabaja las 8 horas, se le paga 15 días de vacaciones, la mitad de gratificaciones. Igual si vamos a un trabajador del sector agrario y tiene sus particularidades, igual es trabajador al fin y al cabo, trabaja sus 8 horas o quizás hasta más por la misma naturaleza de la actividad. Entonces, como pueden haber esas desigualdades en los distintos regímenes y la misma OIT señala que el trabajo igual debe ser remunerado igual, hay mucho que verificar, revisar, discutir sobre estos regímenes.

M: ¿Qué beneficios o ventajas genera la presencia de actividad sindical en el trabajo? ¿Cuáles son los problemas que genera la actividad sindical en el trabajo?

MA: Al existir actividad sindical, refuerzas más la defensa de los derechos de los trabajadores, no se le puede quitar, de ninguna manera, la finalidad e importancia que tienen. Es beneficioso para la empresa

misma, en tanto haya un trato de cordialidad y realmente se utilice bien el sindicato. Y mientras la empresa realmente cumpla con los derechos de los trabajadores y haya un ambiente armonioso, puede ayudar muchísimo a mantener la paz entre los trabajadores, a aumentar la productividad por el lado de la empresa y competitividad por el lado de los trabajadores, es una sinergia interesante, siempre y cuando la actividad sindical está bien llevada, como cuando la empresa cumple con los derechos y con la normativa. El problema viene cuando se desvirtúan ambas finalidades, por un lado, por ej. cuando el sindicato quiere ir más allá de la defensa de los derechos y presiona y exige cosas que van más allá de lo que debería dar la empresa, y obviamente cuando la empresa no cumple con la normativa, abusa de los trabajadores, empiezan los despidos, etc. Cuando al contrario, ve como amenaza al sindicato, pero eso tampoco quita que también haya sindicatos, más que nada, dirigentes que mal llevan las funciones que tiene éste, y crean justamente las pugnas con la empresa. Entonces creo que por los dos lados puede haber malos actores. No creo que solo la empresa sea la mala, la que presiona, obviamente tiene mayor poder, por eso mismo es que el Estado tiene una labor tuitiva frente a los trabajadores. Pero creo que el sindicato debe ser fuerte, pero no aprovecharse de esa posición. Más que por el sindicato, me orientaría a dirigentes específicos, pues como te dije el sindicato tiene una finalidad que es innegable de defensa, apoyo y es importante que exista. Pero que sea bien conducido, que haya una sinergia entre trabajadores y empleadores para que se mantengan en un clima de paz en la empresa, condiciones favorables para ambos.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas?

MA: Sí, los sindicatos en general, mayor poder tienen las centrales sindicales por el poder que tienen, son muy fuertes en nuestro país, y tienden a influir en la toma de decisiones. Su influencia es grande, tanto así que las centrales sindicales se reúnen a nivel de Congreso, con el Ejecutivo, con el Ministerio de Trabajo, están en los medios de comunicación, ante una norma que consideran que vulnera los derechos laborales, salen a las calles, por ej. el tema de la Ley Pulpín, no nació de ellos, pero apoyaron en su mayoría para la derogatoria de ese régimen. Entonces, definitivamente, quitarle influencia es algo incorrecto. Nadie le va a quitar a la CGTP el hecho de que vaya a marchar a exigir temas. Por ej. la remuneración mínima, muchas veces ha sido por presión social, que viene básicamente de los trabajadores. Es muy difícil que los empleadores salgan a marchar, ellos hacen su lobby por lo bajo, y justamente es por ello que las centrales sindicales ponen su voz de protesta y lo hacen público, porque si bien ellos tienen llegada directa con el Ejecutivo y Legislativo, también ponen su testimonio a través de los medios.

M: ¿Considera que la presencia sindical sirve de contrapeso frente al poder del empleador y contribuye a combatir las situaciones laborales precarias del RLE?

MA: Sí, por las finalidades que tiene una organización sindical.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

MA: El rol que tiene es el rector de conducir las relaciones laborales. Respecto a los RLE, creo que hay cierta pasividad, se han mantenido sin una revisión periódica para ver si funcionan, sobre todo si hay tanto conflicto social, tanta gente en las calles marchando, etc. Creo que debería tener un rol más activo, creo que por ahora ha tenido un rol más pasivo porque es el conducente a unas mejoras laborales, al cumplimiento estricto de derechos por parte de los empleadores. Creo que el MTPE debería ponerse a revisar no solo los 4 regímenes que señalabas sino también los demás. Creo que es vital la actuación de

SUNAFIL para verificar el cumplimiento de derechos, aún cuando estos regímenes sean precarios, eso no quita que tenga que haber una buena fiscalización y creo que es una labor importante y debería haber mayor atención en los regímenes más precarios.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral de los trabajadores de RLE?

MA: Una revisión normativa, una reforma y verificar si estos deben estar vigentes o no, ver si la finalidad para la que fueron creados ya se cumplió, por ende no deben existir o si se mantienen, deberían tener una debida justificación. No necesariamente cambio de norma sino verificación.

M: ¿En qué va la LGT?

MA: Lamentablemente, el tema de la LGT ha sido un tema que no ha tenido la importancia que merecía, fue una iniciativa desde el 2001, desde el Gobierno de Transición para juntar toda esta legislación dispersa. Fue una iniciativa interesante y muy importante que mereció, a través del CNT una atención prioritaria, en su momento, donde se llegó a un nivel de consenso interesante, un articulado de aprox. 400 artículos, sometidos a discusión de trabajadores y empleadores, con cada una de las posiciones, y haber logrado un consenso de cerca el 85% es un logro muy importante y para mí, uno de los logros más importantes del CNT. Lastimosamente, las decisiones del CNT no tienen efecto vinculante, lo que hace es simplemente remitirlo al Congreso, lastimosamente ese tema quedó en stand by, aunque hubieron iniciativas de retomarlo, porque recuerdo que en el 2011 o 2012 se constituye una comisión de expertos, donde estuvo el Dr. Pasco, De los Heros, Villavicencio y hubieron varios de este nivel académico tan alto revisando todo lo que hizo el CNT. En el 2011, ante la pasividad del Congreso se vuelve a constituir una Comisión de Expertos que revisen este 85% de consenso y lo que faltaba. Hizo su trabajo, lastimosamente, los trabajadores no quisieron que regrese sino que vaya al Congreso y ahí ha quedado el tema. Es una pena que un trabajo tan importante, tan discutido y estudiado no se haya concretizado en una norma tan importante. Se hizo lo que se pudo en ese tema. Un 85% donde tienes temas de tercerización, sobre modalidades formativas, temas colectivos, etc. Que no se haya logrado, creo que no ha sido por una pasividad del sector, hay una pasividad del legislativo para que no haya salido este proyecto. Creo que este gobierno recién está comenzando, hay que ver cómo se va comportando, tanto Ejecutivo como Legislativo, este tema de la LGT también tiene que ver con la decisión legislativa y por la historia que he podido ver, ha tenido más influencia el legislativo para que este tema no salga, más que el Ejecutivo, eso me queda claro. Ha sido lamentablemente un tema que el Legislativo no impulsó.

6. Entrevista Katty Caballero: 30/09

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: F
2. Institución a la que pertenece: Abogada independiente.

M: ¿Considera que dicha actividad es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

K: No porque el tema de los RLE tendría que efectuarse teniendo en cuenta no vulnerar los derechos laborales. Los RLE por la causa que se consideren oportunos están bien, pero sin disminuir o restringir los derechos laborales. En el caso de la ENT no me parece porque evidentemente porque esta actividad económica es de naturaleza permanente, no es una actividad que se realiza esporádicamente, si bien es cierto que hay momentos de fluctuaciones del mercado pero no es algo aislado, todas las actividades económicas están sujetas a las actividades del mercado. Entonces considero que no era necesario tener un régimen especial.

M: ¿Cuáles son los derechos colectivos de los trabajadores en función al RLE en el que se encuentran?

K: Hay ejemplos importantes como el de Topy Top que, pese a todas las circunstancias de este régimen, tienen una participación sindical importante y sin embargo, hay otro sector dentro de los trabajadores de este régimen que no pueden ejercer sus derechos colectivos, su libertad sindical, principalmente por la temporalidad.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad y desempleo presente en nuestro país?

K: No, lo que ha hecho es generar más flexibilidad y precariedad de los derechos laborales. Los trabajadores, mano de obra siempre se va a necesitar, el tema es que a través de estos regímenes lo que se ha hecho es flexibilizar el acceso y la salida de los trabajadores al empleo. La idea de que con restricción o precarización de derechos laborales, se va a generar una mayor formalización es una falacia, es una tesis que se ha construido desde los años 90, desde la época de Fujimori, donde se creó la normativa que está vigente.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

K: La visión es otorgar mano de obra barata y flexible, flexibilidad en la contratación para que las empresas puedan venir e invertir acá. Es una idea que viene de los años 90, de la época del fujimorismo, pero que sin embargo, que no está comprobado que haya habido una mejora en la formalización de las empresas, incluso la ley Mype para formalizar que también recorta los derechos laborales, y sin embargo, la informalidad sigue existiendo. Lo que se ha conseguido es que haya precariedad de los derechos laborales y que hasta ahora, en ENT se mantiene este régimen, pese a que existen otras modalidades contractuales que podrían utilizar, ej. el contrato de obra, que es lo que correspondería, sin embargo se sigue manteniendo este régimen, específicamente para un sector económico que ha crecido bastante.

M: ¿La reducción de derechos y/o beneficios laborales es proporcional al crecimiento de la empresa?

K: No considero eso, esa es una tesis que ha sido creada, con la cual se ha partido para las reformas laborales, pero que sin embargo, está desvirtuada porque esta precarización de los derechos laborales no ha generado mayor empleo. El beneficio de que haya esta flexibilidad es enteramente para la empresa, además de afectar los derechos colectivos, la libertad sindical, eso es evidente.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

K: Definitivamente hay menos actividad sindical que los años 80, pero observando bien, ha habido un ligero incremento, porque los años 90 han sido de las peores épocas para la sindicalización. Pero si se mantiene la misma normativa de los años 90, no ha sido modificada casi en nada y se mantiene este régimen de ENT que es del año 78. Entonces eso impide que aumente la sindicalización y, en consecuencia, el tema del ejercicio de la negociación colectiva como corresponde. Entonces, evidentemente es un perjuicio, si bien es cierto, de acuerdo a las estadísticas que uno observa en el MTPE ha habido una ligera mejora pero lo que debería hacerse ya, es que haya una modificación en la norma, que se apruebe una LGT que está empolvándose en el Congreso como hace 15 años y nada, no hay una voluntad política de hacer un cambio en la normativa laboral.

M: ¿La contratación temporal desincentiva la actividad sindical?

K: Definitivamente, además de ser un medio disuasorio el empleador lo utiliza para quebrar el sindicato, si nosotros revisamos las cosas que se han escrito sobre Topy Top que es un caso emblemático, está claro que se utilizaba este tipo de régimen laboral y cuando se formó el sindicato, empezaron a despedir, obviamente no bajo la situación de un despido propiamente sino que simplemente no se les renovaba el contrato, entonces esa es la forma por la cual el empleador ha venido utilizando esta flexibilidad para encubrir realmente actos antisindicales para quebrar el sindicato y que simplemente no existan.

M: ¿Considera que la creación de RLE da lugar a que los trabajadores se vean sometidos a situaciones laborales precarias?

K: Totalmente porque los trabajadores de este sector son generalmente, incluso hay estudios sociológicos que se han hecho al respecto, ellos están de alguna manera preparados, han tecnificado su labor en esos temas, textiles y confecciones, y básicamente cuando salen van circulando en otras empresas textiles, para eso se han formado. Entonces si los sacan de su trabajo, tiene que buscar en otra, hay muchos casos de judicialización de los despidos que se han ganado, en muchos casos se ha logrado probar esta situación, pero evidentemente eso vulnera sus derechos, el tiempo que están fuera de su trabajo, normalmente las remuneraciones son bajas, están bordeando el mínimo, un poquito más, por ahí nada más están, entonces si les privan de su fuente de ingresos, prácticamente los dejan sin ningún sustento y tienen que ir a buscar a otras empresas textiles, debido a la formación empírica que tienen para laborar en algo similar, en textiles el panorama es similar, hay empresas más pequeñas inclusive, yo trabajo con un sindicato Consorcio, que es una empresa mediana se podría decir, yo los conozco a ellos hace 5 años y han venido reduciendo el personal, prácticamente ahora solo quedan los sindicalizados y un grupo más, entonces no es que han reducido sino que la empresa ha creado otra empresa y ahí los han ido pasando, solamente están como si fueran ellos nada más, la empresa dice somos poquitos por la crisis, pero en realidad lo que están haciendo es sacar la vuelta a la ley, evadir y quebrar el sindicato, ya no tienen más gente para afiliar porque a todos los están pasando para el otro lado, entonces el empresariado en estas circunstancias, como ellos tienen la sartén por el mango siempre, y en una empresa mediana dedicada a la textilera, van a hacer lo que quieren, si las normas

les permiten prácticamente disponer de su personal, y no contratar, recontratarlo sacarlo, es prácticamente dejar que hagan lo que ellos quieran.

M: ¿Qué beneficios o ventajas genera la presencia de actividad sindical en el trabajo? ¿Cuáles son los problemas que genera la actividad sindical en el trabajo?

K: Las ventajas, es claro que pueden agruparse y negociar los términos de su contratación, si hubiera la fuerza para poder hacerlo, pero en todo caso, mejoras salariales. Viendo el tema principal que es de los ingresos, les permite negociar colectivamente. Yo sé que hay varios sindicatos de textiles que han negociado colectivamente y se han formado sindicatos a pesar de todos los problemas, pero en todo caso, a pesar de la circunstancia contractual y de este régimen que les es perjudicial, han podido organizarse, negociar colectivamente, y también organizarse en federación, la Fed. Textil ha podido acceder a la CGTP, a la asesoría legal que ellos también les dan. Asesoría de diversos aspectos, han podido encontrar en la sindicalización toda una puerta grande para poder formarse como dirigentes sindicales y también para tener conocimiento de sus derechos. Si se quedaban en la situación de obreros, no hubieran podido conseguir lo que consiguieron por andar en la cuestión sindical. Lo perjudicial tiene que ver evidentemente con el trato con el empleador, son muy conocidos los casos en que han sido despedidos, luego han regresado y luego los han vuelto a despedir, por ej. hay un dirigente de Topy Top Amed Albuja, que ha sido despedido, que ahora está en proceso judicial pero no es la primera vez que lo despiden. Entonces es un acto del empleador porque sabe que él es el dirigente y quieren cortarlo. Ahora, en el andar de este camino porque no ha habido una formación sindical. Hubo un quiebre en los años 90 de los sindicatos y a partir del 2000 hacia adelante, se ha avanzado un poquito en eso, entonces los que han entrado a organizar tienen mucho conocimiento de esto. Y cuando ha habido organización, también hubo pugnas internas, a nivel sindical, que en todo caso es propio del crecimiento y de la formación que tienen como dirigentes sindicales.

M: ¿Hay más de una federación?

K: Es un tema muy sindical, de no haber nada en los años 90, de haber casi desaparecido los sindicatos con Fujimori, después de esa década, ha habido un resurgimiento, una nueva formación, pero este tipo de bipartidismo, división en el seno del sindicato es parte de crear, y parte de formarse, los chicos han ido igual.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas?

K: A nivel de centrales sindicales ha habido propuestas, de CGTP al menos, al haber participado, mandar iniciativas en lo que es la Ley de y Salud en el Trabajo. Como hay presencia de trabajadores y representantes que tienen relación con la bancada del Frente Amplio, se piensa canalizar. Igual en anteriores Gobiernos, con las personas que podían se daba, a nivel de Congreso, con Humala se pensó que se íbamos a mejorar pero no, ahora también tenemos un poco de expectativa, vamos a ver cómo va. Con respecto al régimen de ENT ha habido n proyectos de ley para derogarlo, nunca se ha llegado, ni siquiera creo que ha debatirlo, porque hay un lobby inmenso para que eso no cambié, es más cada vez que salen a hablar los de ADEX, siempre dicen que están mal, es verdad según las estadísticas que vemos, que ha habido un reflujó, pero ellos siempre dicen que están mal, que están a punto de quebrar para seguir manteniendo su régimen, sus privilegios, que ya no tiene ningún sentido, hay 9 modalidades de contrato temporales, pero no, ellos quieren seguir manteniendo su régimen.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

K: Lamentablemente no se da abasto, muy pocos inspectores a nivel nacional para la cantidad de trabajadores que hay y la cantidad de empresas, y el nivel de infracción que hay. En la medida de lo que pueden, hacen su control, otro entrampamiento que hay con la ENT es que la desnaturalización de este tipo de contratos ha sido supeditada específicamente a tener una orden de compra de parte de un extranjero, que eso esté evidenciado, que exista esa orden de compra para que se siga manteniendo esa situación de temporalidad, con eso supuestamente se sustenta. Entonces no están considerando otro tipo de situaciones, como por ej. el hecho de que ha pasado el tiempo y está evidenciado que este trabajo no es de naturaleza temporal, así hayan compradores y órdenes de compra, no hay esa consideración, o sea tú puedes seguir años de años bajo el mismo régimen, a pesar de que está claro que la actividad es de naturaleza permanente, entonces este tipo de análisis en el caso de desnaturalización no lo están haciendo, hay casaciones de la Corte Suprema que ratifica la constitucionalidad del régimen, también hay sentencias del TC inclusive, entonces lamentablemente, por eso lado se ha cerrado el tema, y legislativamente tampoco hay una apertura, entonces, a ciencia cierta no sabemos hasta cuándo va a seguir este régimen.

M: ¿Y el papel del PJ?

K: Cuando se judicializa, hay el criterio de la Corte Suprema de que solamente en estos casos, si te hubieran contratado pero no hay una orden de compra que sustente tu contratación, en ese caso sí podrías hablar de desnaturalización de contrato, pero si es otra cosa, similar, el paso del tiempo, el tema de comprobar que la causa objetiva de la contratación no es temporal sino permanente, eso no justifica, eso no lo consideran. Ahora a nivel del TC, han salido sentencias que evitaron pronunciarse al respecto y se ha ratificado, que está bien y que es acorde a la Constitución este régimen, entonces, lo único que sería es que a través del Congreso se pueda lograr la derogatoria de este decreto ley.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral de los trabajadores de RLE?

K: Yo creo que las normas laborales en nuestro país son normas que están dispersas, no hay un compendio de las mismas, lo que está claro es que urge que se apruebe la LGT, englobe todas las normativas. Hay un proyecto de ley que se ha revisado dos veces, en diferentes años, creo que ha sido desde el 2002 o 2004, la época de Toledo, luego Humala lo volvió a revisar y al final no ha pasado nada, eso por un lado. Por otro lado, yo no creo en los RLE, el trabajador es el trabajador y punto, la especialidad podría darse por ej. en el tipo de labor que realizan, evidentemente en Construcción Civil hay una situación particular respecto a la forma en que ellos laboran, van cambiando de lugar en la prestación de servicios, incluso van cambiando de empleador, etc. pero a lo que voy es que puede haber criterios en cuanto a la particularidad de la labor pero ello no debería reducir sus derechos laborales, estos deberían mantenerse. En el tema de los contratos modales, son demasiados contratos modales, son 9, entonces también debería reducirse, el de necesidad de mercado por ej. también hay varios análisis respecto a qué contratos son realmente temporales y qué contratos están siendo desvirtuados, o que se han dado por una decisión meramente legislativa para que la empresa tenga n posibilidades de contratar de manera temporal. Deberían salir unos 3 o 4, quedarse solamente algunos.

7. Entrevista Julio Gamero: 03/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: M
2. Institución a la que pertenece: Organización Internacional del Trabajo
3. Cargo que ostenta en dicha institución: Especialista de empleo y mercado laboral para los países andinos.

M: ¿Considera que dichas actividades eran de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de RLE?

J: No, a mi modo de ver el Perú tiene una profusión de RLE, tanto es así que en términos desagregados sería el régimen general es el menos general, porque si uno suma la cantidad de trabajadores involucrados en los RLE es superior a los que están involucrados en el régimen general, por ese lado, me parece de que además, cuando uno se pone a analizar el objetivo de estos RLE, más que facilitar el empleo, es dar, entre comillas, más incentivos a la inversión privada, lo cual no está mal, pero si eso va de la mano de la preservación de los derechos laborales. Sobre todo cuando en otros países hay menos RLE, mucho menos, usualmente solo para promover el acceso laboral de los jóvenes, pero cuando los hay, ocurre una participación del Estado que en el caso del Perú está ausente, por ej. en otros países cuando se dan estos RLE, el Estado participa subsidiando la seguridad social y el aporte de pensiones, en cambio en el Perú, el Estado no se ve afectado presupuestariamente en nada, el régimen del sector agrario, el perjudicado es el trabajador y es Essalud porque el empleador solo aporta 4%, en vez del 9%, en otro país, esa diferencia estaría cubierta por el Estado pero acá no, como que el Estado se pone de costado y no asume responsabilidad, otro punto es que se les está dando beneficios tributarios, menos contribuciones a través de estos RLE, porque todos, si uno los compara con el régimen general, tienen menos derechos laborales o menos contribuciones impositivas o a Essalud, eso no se corresponde con lo siguiente: si como Estado yo doy al sector empleador determinados incentivos que afectan al trabajador, o a Essalud o al mismo Estado, en realidad, como Estado debería cada cierto tiempo ver si el objetivo de ese régimen general se está cumpliendo, porque estoy transfiriendo recursos, entonces tendría una razón más que suficiente para evaluar esos regímenes, pero el Estado no hace nada de eso, y más aun los RLE se ven afectados por la baja profundidad de la fiscalización laboral. Si efectivamente están con ese régimen laboral, si es que efectivamente se están cumpliendo con lo que señalan esos derechos disminuidos. Entonces a mi modo de ver en el caso del Perú, hay un abuso en el caso del RLE se utiliza más que para promover el empleo, como parte del portafolio de incentivos para promover la inversión privada cuando deberían ser otros los mecanismos para ello que son legítimos y no afectando al sector laboral pero también en algunos casos como el régimen agrario, afectando al tema de salud.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

J: Incluso nos remontamos con el decreto de ley 22342 al año 78 de la exportación del mecanismo tradicional y si uno pasa revista a todos los fundamentos o a los antecedentes o a la justificación de la exportación no tradicional, del régimen laboral agrario, la justificación ha sido el tema de que en el año

78 ha sido como una respuesta a la crisis internacional de ese momento y el argumento de industria naciente por el año 78, hace ya casi 38 años, la exportación no tradicional, la exportación de manufactura por parte del Perú era muy incipiente, entonces el argumento fue industria naciente, hoy han pasado 38 años y todavía pervive el tema de industria naciente o sea que en realidad fue una salida que se dio al sector exportador para buscar compensarle, en esa época había régimen de estabilidad laboral absoluta, y también porque el Perú estaba con una crisis internacional que lo había afectado y que estaba sin divisas entonces fue una forma de resurgir. En el régimen laboral agrario también, es decir, fue parte del paquete de medidas de fórmulas laborales y tributarias porque además de esa menor participación en ESSALUD y de la jornalización de sus beneficios de los temas laborales se les dio la mitad del impuesto a la renta. Entonces fueron respuestas de ese tipo y al final cuando uno evalúa el objetivo, uno encuentra que en el caso textil ha habido empleo pero no sé que tanto se generó por esa ley pero, en todo caso, la calidad de los empleos generados es bastante precaria. Uno lo observa con la profusión de contratos de naturaleza de plazo fijo. Por un trabajo de hace unos años he hecho entrevistas también como parte de auditorías laborales a trabajadores y hay gente que tienen 20 25 años y están con contratos de 6 meses y 3 meses y uno a nivel del sector uno encuentra de que ese sector no es casual de que tenga menos tasa de afiliación sindical, y no es casual de que tenga sus salarios cerca del salario mínimo, como también ocurre en el caso del sector agrario, uno observa de que dos tercios a 70% de todos los trabajadores están en empresas de más de 500 trabajadores, o sea que ellos superan ampliamente el límite de 20 trabajadores para formar un sindicato. Pero cuántos convenios colectivos hay en el sector de agroindustria? 5, 6, no más.

M: Y hay dos federaciones.

J: Claro, entonces cuando uno observa que los salarios van subiendo conforme va subiendo el salario mínimo, pero no por objeto de la negociación y cuando uno analiza el contenido de los convenios colectivos son bastante precarios, a veces negocian centavos o negocian bonos pero no negocian mejoras en el aumento del sueldo básico. Por ello, en realidad, hasta ahora no hay una evaluación de los objetivos de esos regímenes laborales, y cuando uno analiza la calidad de los empleos que se han generado son empleos precarios, en los cuales la calidad de los puestos de trabajo no es de lo mejor, e incluso, yo recuerdo, en una entrevista al ex ministro Mario Pasco, él señaló textualmente que el caso del sector agrario, él identificaba indicios de trabajos forzosos por el tema del reclutamiento de los trabajadores del sector agrario. Entonces yo veo que ahí hay complicaciones en términos del objetivo y de lo que en realidad se busca con esos regímenes laborales.

M: ¿A pesar de todo esto cree que se ha generado un incremento económico, un crecimiento empresarial en estos sectores?

J: Crecimiento empresarial, en el caso del sector agrario, ha habido, pero hay algunos trabajos que he leído que señalan que en realidad ese crecimiento empresarial obedece a varias razones: una es efectivamente el tema tributario, porque en esa época el impuesto a la renta era 30% y para las empresas de ese sector se puso en 15%, o sea ya hay una diferencia respecto a otros sectores. Segundo, el tema climático, es decir las condiciones climáticas del Perú son muy propicias para incursionar, como lo ha sido, en el tema del esparrago y hoy día último en el tema de los arándanos, entonces hay circunstancias geográficas climáticas que posibilitaron ello. Está bien que se haya promovido el trabajo asalariado en el sector agrario que antes no había, era básicamente, las ex cooperativas y el trabajador independiente, el pequeño parcelero. Entonces por el lado de lo que es la generación de tejido empresarial y trabajo asalariado, se ha avanzado. Pero, cuando analizamos la calidad del trabajo que se viene generando, ahí viene el problema. Las mejoras en el trabajo de este sector no tienen por qué afectar la rentabilidad, la viabilidad empresarial del sector, sobre todo cuando en los últimos 4 años

hemos observado un valor del dólar que está subiendo por encima de los costos internos, es decir, la subida del dólar, en los últimos 4 años incluyendo éste es superior a la inflación interna, eso significa que los costos de todos los insumos que se compran en soles (y ahí está la mano de obra) en términos de dólares se están reduciendo, entonces ahí tienen un elemento de competitividad vamos a decir por la apreciación del dólar, que les da más rentabilidad a ese sector. En el caso de textil, ahí es más complicado, porque en el caso textil, y recuerdo cuando se hacía la campaña para que el Perú, antes del TLC con EEUU, firme el ATPDA, este acuerdo de libre comercio para la facilidad de comercio que daba EEUU al Perú por el tema de lucha para la erradicación de cultivos de coca; el ATPDA, su argumento y que estuvo en la base del TLC con Estados Unidos, fue que en el caso de textiles, se iba a generar (y ahí están los informes) un millón de puestos de trabajo por que se iba a reforzar la cadena productiva del algodón, es decir, el productor de algodón le vendía el algodón al textil que producía el hilado o el tejido y eso se articulaba con el confeccionista que iba a utilizar el hilado y el tejido nacionales con algodón nacional, y toda esta cadena iba a generar un millón de puestos de trabajo. Sin embargo lo que uno encuentra es que este sector ha tenido varias complicaciones derivadas del tema de productividad, derivadas del contrabando o del dumping con que ingresan al Perú, provenientes de Asia y del sudeste asiático. Y en el caso del TLC con Estados Unidos, en realidad no hubo el incentivo para fortalecer esa cadena, por que más bien, dentro del mismo TLC se incorporó una cláusula que alienta la importación de algodón norteamericano, porque si yo importo algodón norteamericano, ese algodón no va a pagar impuestos porque si ese algodón ingresa a la confección de prenda que la voy a exportar a Estados Unidos. Entonces más bien el incentivo es a no usar algodón nacional.

M: Y salen más perjudicados los primeros productores.

J: Así es, pero sin embargo sí hay que reconocer que hay algunas empresas que han sido más eficientes, más efectivas en términos empresariales; y que sí se han insertado bien en términos empresariales, y que sí se han insertado bien, diríamos en algunos casos como maquila, son empresas muy grandes de mil, mil quinientos trabajadores que exportan confecciones de marca a Estados Unidos. Esa confección no se vende al mercado interno actual, se exporta, pero el diseño, el logo de la prenda viene dado por el comprador allá en Estados Unidos o en Inglaterra, que le otorga valor agregado porque en el tema del diseño es donde está el mayor precio, entonces ahí también, esa forma de inserción en el mercado del sector textil es poco ventajosa para el Perú. Lo que tendría que haber es efectivamente reforzar esa cadena productiva porque el Perú tiene ventajas efectivamente en el algodón de fibra larga el tanguis y el pima, pero además deberíamos haber incentivado el tema del diseño, el tema de la moda, porque ahí está el valor agregado. Y para eso el Estado tiene herramientas, tiene un SITETEXTIL que es una entidad gestionada por el Ministro de la Producción que se debe dedicar casualmente al tema de la innovación, al tema de dar valor agregado a varios sectores. Más bien en estos casos, la ausencia de una política pública de diversificación de la economía, de generar más valor agregado hace de que en la práctica las empresas acaben insertándose de una manera poco favorable a la generación de empleo de mejor calidad, porque si solo van a competir vía precio, ahí van a generar formas de trabajo a destajo, que alientan más bien el pago de bonos individualizado y que afecta las condiciones para que el trabajo sea de mayor calidad y que los trabajadores tengan mayores ingresos.

M: ¿Considera que la fórmula ha dado resultado?

J: No, porque tanto la agroindustria donde se ha diversificado la exportación de productos como la industria textil, son industrias en las cuales el precio juega mucho en términos del acceso al mercado, es decir, son de precios bajos, y los trabajadores de esos sectores nunca van a tener posibilidades de mejoras sostenidas de sus ingresos porque son sectores en los que compiten por precio, compiten con Turquía, Taiwán, Indonesia, Tailandia, Vietnam, China que son sectores en los cuales el precio bajo es lo

que manda, más bien si estos regímenes laborales van a ser mecanismos para buscar, a través de la reducción de costos laborales, hacernos más competitivos, esa competitividad es con salarios bajos, y si es con salarios bajos, nunca van a poder reportar ingresos para mejorar la calidad de vida de quienes trabajan ahí. Es un tema que a mi modo de ver, la respuesta de las políticas públicas, dado que en el Perú es abundante la mano de obra no calificada, generemos espacios para que las empresas que están en esos sectores tengan incentivos para invertir acá en el Perú, en relación a otros países que tienen costos laborales más altos. Eso forma de inserción en el comercio es no solo precaria, sino es una forma de dejar en segunda categoría el tema de la calidad de los trabajos que tú vayas a generar, como país debemos buscar más bien que se generen empleos de mejor calidad, de mayor valor agregado, que la mano de obra tenga más bonificaciones y que de esa forma pueda, no solo elevar su productividad, sino tener ingresos que permitan un mejoramiento de la calidad de vida porque si vamos a buscar insertarnos en mercados en los cuales se compite con precio bajo, ahí estamos imposibilitados de generar mejores condiciones de vida a quienes trabajan ahí. Esos sectores son de competencia en precios bajos.

M: ¿Esta mirada de competitividad por precio bajo no es analizada por los sindicatos? ¿La solución no basta con la sola derogatoria de la norma?

J: La solución es más compleja. Incluso ahora se podrían mejorar algunas condiciones poniéndolos cercanos al mercado laboral pero lo que se necesita es un involucramiento del Estado en términos de programas de entrenamiento, por ej. en el sector agroindustria no hay técnicos que se formen para aportar en el desarrollo del sector, o sea el trabajador que se incorpora en el sector es usualmente un trabajador que ha venido de nuestros Andes, primero como temporal eventual y después se ha quedado. Necesita calificación, pero quién la va a dar, la empresa no la va a dar, porque le supone un costo, las empresas dicen: para qué yo califico a un trabajador no calificado, después él se va a otra empresa y me hace la competencia. Casualmente por asimetrías de información en estos mercados, se justifica que sea el Estado quien tenga que brindar formación y asistencia técnica, esa es una forma de mejorar productividad y de hacer que haya mejoras en las condiciones de trabajo. El Estado debe favorecer que se constituyan sindicatos. La mayoría de empresas son de más de 500 trabajadores, dadas las características de las empresas, yo diría que en algunos sectores se puede dar una negociación por rama de actividad porque tienen condiciones muy similares y, además, también está probado que si los sueldos mejoran por negociación colectiva, las empresas también se van a ver forzadas, van a tener más incentivos a innovar porque saben que la única forma de mantener su margen de ganancia, ya no va a ser manteniendo salarios bajos sino que ahora producto de la negociación colectiva, los salarios comienzan a mejorar, lo que van a tener que hacer es innovar, capitalizar más el campo, fortalecer asistencia técnica, formación profesional, para que de esa forma, a través de la mayor productividad y la innovación para poder mantener su margen. Para ellas, hoy día, en la agroindustria y en textiles tienen un comportamiento rentista porque están obteniendo márgenes, no producto de su innovación sino producto de leyes que les están dando más facilidades que a otros sectores, por ej. el caso de agrarios, pagan 14% ahora, los otros sectores pagan 28%, entonces es a través de una ley que han obtenido mayor margen. En un comienzo se podía justificar, todos estos RLE comenzaron como una situación de excepcionalidad, pero sin embargo el 22342 ya se convirtió en permanente y en el caso del régimen agrario, se le extendió hasta el 2020 o 2022 pero ya se le renovó entonces, en realidad es un tema de renta, que más obstaculiza el espíritu innovador que debe tener el empresario.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores? ¿La contratación temporal desincentiva la actividad sindical? ¿Es utilizada como un medio disuasorio frente a la actividad sindical?

J: Yo hice un trabajo hace unos 6 años, analizando una gran encuesta que se hizo a más de 200 empresas medianas y grandes en Lima, lo hizo la CEPAL, y hubo un capítulo vinculado al tema de relaciones laborales y uno encuentra que la visión que tiene el sector empresarial porque quienes responden la encuesta son gerentes de Recursos Humanos, la visión es bastante ideológica, en el sentido de que con el sindicato tú no puedes contar para nada, mejor si tu empresa no tiene sindicato, no ven los beneficios que puede tener el contar con un sindicato, para ellos el tema del diálogo social está totalmente ausente y eso lleva a que busquen de las formas legales o de los procedimientos para no tener sindicatos, disuaden, incluso conversando en una clase con alguna alumna que es Gerente de Recursos Humanos, de un grupo de empresas del sector pesca, me dice que para ella sería un demérito que en las empresas que ella gerencia se formara un sindicato porque es un signo de que ella está haciendo mal su labor, ahí también hay un tema de formación de los cuadros gerenciales en los MBA.

M: ¿Y también que hay una cultura anti sindical?

J: Sí porque hay una carga que viene de los años 70 y 80 porque hasta los 80 lo que predominaba era lo que se denominaba el sindicalismo clasista, un sindicalismo bastante político, en el sentido de que era una herramienta más del partido político y lo que se buscaba era más bien agudizar las contradicciones, el caso extremo fue el de los sindicatos en los cuales Sendero Luminoso tuvo influencia, y los alentaba a lo que llaman el pliego renovable, es decir, no es que fijo un convenio colectivo por 1 año y en esas épocas de inflación alta, tú podías tener varios aumentos al año, pero fijados por el Convenio Colectivo, el que no podías volver a negociar hasta después de 1 año, pero ellos alentaban el pliego renovable, es decir el pliego quedaba abierto, en cualquier momento tú podías volver a renegociar todo, para un elemento de tener a los trabajadores en constante conflicto con la empresa, porque en épocas de alta inflación se generaron mecanismos, incluso de reajuste automático, pero era pactado por 1 año, en el cual podía haber 3 o 4 aumentos al año, pero ya concertados. Para la visión de los sindicatos que no han sido muchos, influidos por SL alentaban el pliego renovable. Para una parte del sector empresarial ha quedado en su mente que el sindicato es lo peor, porque les quiere quitar su propiedad, solo ve conflictos, cuando en realidad, no hay un solo sindicato que tenga esa postura, hoy en día son bastante pragmáticos, buscan mejorar las condiciones de vida de sus afiliados, incluso hay empresas o universidades privadas, donde se han tenido que formar sindicatos porque la gestión del conductor no era nada propicia para el clima laboral, no habían aumentos cada cierto tiempo, más bien yo conozco varios casos de ingenieros, de personal administrativo, en la Universidad del Pacífico hay sindicato hace 4 años porque la labor de la rectora de aquel entonces alentó a que los trabajadores administrativos se junten en sindicatos porque no tenían aumentos, o casos de Petroperú, donde los ingenieros y profesionales se sindicalizaron porque los trabajadores técnicos operarios, a través de sindicatos tenían mejoras, y a ellos, la empresa “los mecía”, decía: ustedes son ejecutivos, pero no les daban aumentos, entonces formaron su sindicato, hoy en día, los sindicatos tienen un trasfondo bastante pragmático, no de agudizar, de lucha de clases, como pudo haber sido hace 30 años, y más bien, hoy día, las empresas están dejando de ganar por no incorporar a los sindicatos a sus procesos de mejora de calidad, hay sindicatos que en su fase de negociación colectiva le presentan a su sindicato que está dejando de tener utilidades porque están comprando por ej. un insumo de mala calidad, al no tener el almacén en forma adecuada, tanto así que el producto final se pierde, y ahí lo que ocurre es que los trabajadores están incentivados a que la empresa produzca bien, venda todo porque los trabajadores tienen participación en las utilidades, ellos tienen un incentivo a que la empresa tenga utilidades y pueda aportar al desarrollo de la empresa, porque ellos están en el día a día y a veces tienen mejor conocimiento que el ingeniero o supervisor, pero las empresas son muy pocas, que están viendo que tener un sindicato les reporta elementos positivos porque les ayuda a mejoras continuas en su proceso de producción. Yo diría que hay empresarios de mente abierta y que no están mirando hacia atrás. Hay un tema de

desconfianza que no se ha trabajado y que en parte del sector empresarial está muy presente y uno eso lo ve en la formación que reciben en los MBA. Yo leí en la Revista Qué hacer que sacaba DESCO antes, entrevista a señoras que estaban en una universidad y que se dedicaban a formar a los cuadros gerenciales y responden, abiertamente sobre la visión que tienen de los sindicatos, ahí hay un tema de formación también. En las empresas donde la mano de obra requerida no es de mediana o alta calificación, la empresa como tal no va a perder mucho si es que tiene una rotación alta de personal porque los costos de aprendizaje del nuevo personal son bajos, si el proceso productivo es de baja calificación, los costos de aprendizaje del nuevo personal son bajos, entonces si yo hago rotar a la gente bastante, por solo 3 o 6 meses y luego contrato a otros, en realidad no me voy a ver muy afectado porque los costos de aprendizaje son bajos. Pero cuando son de mediana calificación los procesos productivos, las empresas más bien deberían tener el incentivo a retener personal porque los costos de aprendizaje son altos. Ahí hay un tema que a veces no se dan cuenta, por no tener sindicatos pueden abusar de rotar personal cuando al hacer ello se pueden afectar como empresa, porque han formado personal 6 o 9 meses, los despiden, están dejando de aprovechar esa mayor experiencia laboral que el trabajador ha adquirido en los meses que ha estado en la empresa. Eso es una pérdida para la empresa que tiene un costo económico. Por eso digo que hay un tema de ideología.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

J: Hoy en día todavía, lo cual no significa que no han aumentado. Si uno analiza la planilla del MTPE del año 2000, encuentras que había un poco más de 60 mil afiliados en el sector privado, hoy día esa cifra ha crecido, en esa época llegó a casi el 2% de los trabajadores que había en planilla afiliados al sindicato. Hoy en el sector privado, ese porcentaje es casi cerca al 6% y en el sector público, eso es casi como el 13%. En promedio, hoy en día, la tasa de afiliación sindical ha aumentado, pero el poder todavía no es el que había hace 40 años, que era más del 30%, incluso ahora hay un tema que me llama la atención porque lo natural es que el número de trabajadores con cobertura de la negociación colectiva sea superior al número de trabajadores sindicalizados, por el tema de sindicatos mayoritarios, pero sin embargo, cuando uno mira las cifras del anuario del MTPE, hay más trabajadores sindicalizados que trabajadores cubiertos con la negociación colectiva, esto no puede ser, hay algo que se está tomando mal, el número de trabajadores cubiertos con la negociación colectiva no debería ser menor al número de afiliados, salvo que haya sindicatos que no tienen negociación colectiva, pero es bien raro, porque usualmente un sindicato, la primera actividad que tiene y que hace que tenga vida es la negociación colectiva. En todo caso, si es que eso se ha producido se ha dado un cambio en la tendencia. Eso también nos indica que ese impacto o la incidencia que tiene el sindicato, como tal, todavía no es de los mejores. Pero sí trae ventajas, por eso hay trabajadores que antes no pensaban en afiliarse como ingenieros o funcionarios, pero ahora se coaligan porque entienden que es la única forma para obtener mejores salarios.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

J: Es un rol pasivo porque al igual que en otros países, el Ministerio que ha asumido el rol activo en la generación de políticas laborales y de empleo, es el Ministerio de Economía, y uno lo observa incluso en el actual gobierno, quien más ha hablado sobre temas laborales es el Ministro de Economía, desde el tema de costos laborales, desempleo, salario mínimo, todo ello, hasta el tema de SUNAFIL, y el MTPE ha asumido un rol subordinado al Ministerio de Economía, lo cual no solo ocurre acá en el Perú, en otros países también, el que tiene voz más alta en estos temas termina siendo el Ministro de Economía. Algo

que grafica esto, recuerdo que la última entrevista que dio el último Ministro de Economía de Alán García, que era Luis Carranza, salió como titular en El Comercio, le preguntan, cuál es la principal medida que usted ha promovido, y el dijo la reforma laboral, siendo ministro de Economía. El tema que predomina es que el mercado laboral es rígido porque es difícil despedir a la gente, porque el salario mínimo es alto, porque los costos laborales son altos, y como se dan esas tres cosas, hay informalidad laboral, y genera baja productividad y desempleo, y como los costos de despido son altos, las empresas no contratan a todo el personal que podrían contratar, cuando tú miras la evidencia de los últimos años, ves que eso no es cierto, del 2007 al 2014, el 80% del nuevo empleo que se ha generado es empleo formal, es decir, empleo con costos laborales altos, porque los sueldos en el Perú, en promedio son bajos, los comparas con Chile, Ecuador, Colombia, los sueldos convertidos a dólares son bajos, tienes un salario mínimo que es más bajo que Ecuador, casi igual a Bolivia, 60% menos que en Chile, que está a la par de Colombia porque ha tenido devaluación económica bastante alta y en promedio son sueldos bajos. Pero el argumento que te dan es que eso genera, informalidad, desempleo y la evidencia no te dice eso. Es el mismo rollo de antes, no obstante las leyes laborales que rigen en el Perú son las mismas leyes de hace 20 años, son las mismas, no ha habido nada, pero te siguen hablando de reformas laborales.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral de los trabajadores de RLE?

J: El régimen laboral más cuestionado, incluso recuerdo que hace 4 o 5 años, vinieron marcas como Blumberry, Tommy Hilfiger, vinieron los representantes de esas marcas, enviaron una carta a Ollanta Humala para que se anule este régimen de ENT, hoy si tú revisas la Queja enviada a EEUU, ése es el régimen es el más débil en ser sostenido, pero sin embargo, el año pasado que se constituyó, en el marco del plan de diversificación productiva, estas mesas sectoriales en el Ministerio de la Producción, en agosto del año pasado se constituyó la mesa de sector Textil y Confecciones, entonces el primer requerimiento que hizo el sector empresarial en esa mesa, fue que se constitucionalicé el régimen de la ley 22342, que se le blinde de tal forma que no se cuestionable, y esa fue su primera medida de diversificación productiva. Buscando mantener la renta, a través de mantenerse esa ley, entonces lo que creo es que hay dos cosas: en tema legislativo, ese régimen laboral es el menos defendible, claro que ahí el sector empresarial va a decir que si se quita ese régimen, va a haber quiebra, despidos, la otra cuestión es que en el caso del régimen agrario y en los otros, es más complicado porque hoy en día, la correlación política del Congreso no da para derogar todo y consolidar todo en una LGT que no por ser LGT, no pueda contemplar situaciones excepcionales, pero no situaciones que vayan erosionando la generalidad de un régimen general, pero lo que veo que podría hacerse pragmáticamente es el tema de libertad sindical, favorecer la constitución de sindicatos, guarecer más de que si se constituya un sindicato, no se despida a toda la dirigencia, facilitar esos procesos de negociación colectiva, pero facilitarlos efectivamente, viendo que se cumpla el fuero sindical, viendo que las acciones de SUNAFIL contemplen bien guarecer estos elementos, el tema de información también, y haciendo que el Estado se moje, si en el régimen agrario quieren dar solo 4% de aporte del empleador al Seguro Social, que el Estado aporte 5% porque sino está afectado a Essalud y a todos los trabajadores que cotizan en Essalud, si el Estado quiere dar un régimen laboral afectando derechos laborales, como en otros países, cuando hay y que son básicamente para el primer empleo, el Estado es el que cumple lo que llaman los parafiscales o cumple las aportaciones que hace el empleador, pero acá ha sido a la inversa, el Estado se ha puesto al costado y no asume el rol que debe cumplir. Esto que le cueste menos al empleador, a costa del trabajador, esto es poco equitativo. Todos los países de la región, el único caso de RLE es en el caso de promover el primer empleo, salvo los países que tienen zonas franca, que tienen maquila, ahí el régimen laboral es de otra naturaleza, pero la profusión de RLE como hay en el Perú, ningún país la tiene. Pero en todos esos casos, el Estado es el que pago el aporte del empleador a la Seguridad Social,

no le bajan derechos laborales al trabajador, al joven, sino que el Estado asume el costo laboral que tendría el empleador.



8. Entrevista Eleming Valle: 04/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: F
2. Institución a la que pertenece: ONG FOS, Cooperación Belga.
3. Cargo que ostenta en dicha institución: Asesora, Coordinadora Técnica de un Proyecto de Cooperación para el Fortalecimiento Sindical.

M: ¿Considera que dicha actividad es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

E: La particularidad del trabajo remunerado en el hogar es que no hay un centro masificado de trabajadores, termina siendo una casa, y la especialidad es el derecho de intimidad del hogar, no creo que eso amerite en un RLE que termine generando una legislación especial que termine quitando derechos a los trabajadores. No creo que hubiera sido necesario, tal vez una especificación en cuanto a esto del centro de trabajo, para mí más que nada en cuanto al protocolo de inspección laboral y sobre la particularidad de la modalidad cama adentro, que sí es especial.

M: ¿Cuáles son los derechos colectivos de los trabajadores en función al RLE en el que se encuentran?

L: La Ley 27986, pone por debajo los derechos laborales, una de las principales vulneraciones es el derecho a la remuneración mínima, no existe el derecho a la RMV ya que la ley permite un aparente acuerdo con el trabajador que nunca existe, cuando los trabajadores están buscando la chamba al final, terminan aceptando las condiciones del empleador. Otra de las restricciones que existen es la CTS que lo plantean como mitad de la remuneración anual y que tiene que ser de carácter personal, no es un depósito en el banco como en otros regímenes, sino que el empleador tiene que entregarle directamente el dinero, lo cual hace que casi siempre eso no pase. Otro tema es que, aunque la ley implique el tema de la seguridad social y la pensión, en la práctica eso nunca sucede. Son escasos los empleadores que terminan dándole seguro social o aportando al sistema de pensiones, además que en este caso, todo sale de la remuneración de la trabajadora, el empleador no aporta, sino que tiene que descontarle de su salario. La SUNAT ha estado tratando de alguna forma de promover el tema del aporte pero no ha tenido muchos resultados. El tema de la gratificación, se señala dos gratificaciones que es igual a la remuneración, también es un derecho pero la mayoría de las trabajadoras no lo conocen, los empleadores tampoco lo respetan, en su mayoría no se difunde tampoco, por lo general, lo que hace el empleador es darle un regalo por Fiestas Patrias o por Navidad, un regalo nada más. Aunque la ley habla de horas extras, este conocimiento no existe por parte de los empleadores, y algo que nos alarma mucho es que en el trabajo directo con los sindicatos, hemos visto que incluso en el Ministerio de Trabajo, en la sección de inspección, etc., no conocen la ley, en Piura hemos constatado casos de abogados del MTPE que niegan el trabajo remunerado en el hogar y en el caso de Arequipa, llegan a negar la relación laboral, piden a la trabajadora que muestre el contrato de trabajo, cuando la ley permite que el contrato sea verbal y no hay ninguna exigencia en que el trabajo sea escrito. Por el tema de los derechos colectivos no existe ninguna legislación que promueva o afirma estos derechos, ellas solo tienen derecho a la sindicación, estarían bajo el régimen común en la medida que la Ley 27986 no habla de derechos laborales colectivos, se entiende que subsume en la regla general, pero en realidad solo pueden afiliarse a sindicatos y constituir sindicatos, pero no negociación colectiva porque

no hay asociación de empleadores, por ej. en Ecuador hay asociación de empleadores y hay un nivel de negociación colectiva, en nuestra país no, el nivel de negociación que hay ahora es con el Estado pero es bajo, es en función de la modificación de la ley, promover la ratificación del Convenio 189, para generar políticas locales. Lo que las compañeras piden a nivel de Dirección Regional del Trabajo o Gobiernos Locales es que existan ordenanzas que exijan el contrato por escrito y que los empleadores registren a las trabajadoras del hogar con un contrato escrito, debería haber 3 copias, una para el empleador, otra para el Ministerio y otra para la trabajadora. Y eso impediría la informalidad laboral y fomentar que las trabajadoras puedan exigir sus derechos cuando son despedidas. Y huelga es imposible.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad presente en nuestro país?

E: En el caso de las trabajadoras del hogar es distinto a agroexportación o textiles, la Ley se arranca después de distintas manifestaciones incluso de organización sindicales, para una visibilización del trabajo remunerado en el hogar, hasta antes de la ley, y antes del Convenio a nivel mundial, el trabajo remunerado en el hogar no era trabajo, no se visibilizaba, y esta particularidad de un trabajador del MTPE en una región, negando el trabajo remunerado en el hogar, era generalizado, las trabajadoras no podían exigir ningún tipo de derechos a nivel Ministerio o nivel judicial. En ese sentido podemos decir que fue un avance, visibilizó a las trabajadoras como asalariadas, en lugar de empleadas, la que te ayuda en la casa, y ha ayudado un tanto en visibilizar sus problemáticas en instituciones públicas, sin embargo, al tener la limitación de no ratificación del Convenio 189 y poner derechos laborales por debajo del régimen general ha terminado en ser una discriminación doble, tanta a nivel socioeconómico, la mayoría son de clase baja y también a nivel de género, 99% son mujeres, y termina redundando en un círculo vicioso de discriminación social, trabajadoras que no terminan su educación básica ni técnica, ni llegan a la educación superior, considerando el trabajo remunerado en el hogar como un trabajo de movilidad social, por ej. a chicas en Cajamarca que les permita estudiar, ahí se da ese caso, pero por lo general terminan a penas la secundaria y teniendo una educación técnica.

M: ¿Está de acuerdo con la existencia de Regímenes especiales en la normativa laboral?

E: No estoy de acuerdo porque los considero discriminatorios, ya con el Convenio 189, ya el Perú debió ajustarse al Convenio y poder en igualdad de condiciones a las trabajadoras del hogar, y proteger a las trabajadoras como adentro y tener un protocolo de inspección en el hogar, que tampoco no se puede hacer, el inspector va a la puerta y no puede hacer nada más.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

E: La excusa fue evitar la informalidad en el trabajo remunerado en el hogar pero sin embargo, hay un abandono por parte del Estado en promover y promocionar los derechos de las trabajadoras del hogar, ha terminado redundando en que exista una cifra en la sombra, una cifra gris, no se ha combatido la desvalorización del trabajo en el hogar que existe en la sociedad, cuando nosotras hacemos campañas de afiliación, muchas chicas siguen negando que son trabajadoras del hogar, siguen teniendo vergüenza. Entonces hay una desvalorización social, además el Estado no se preocupa de difundir los pocos derechos que existen. Al final termina siendo una letra muerta, que tal vez nació para evitar la informalidad y visibilizar el trabajo pero que terminó quedándose chato y legalizando la discriminación.

M: ¿Consideras que este trabajo es precario?

E: Claro, dentro de la mínima formalidad, porque la forma de visibilizar este trabajo es a través de la SUNAT, ni siquiera mediante el contrato de trabajo, del aporte al Seguro Social o aporte a pensiones, de esa forma de visibiliza, eso es pequeño. Por ej. estudios socioeconómicos dicen que supera el medio millón de trabajadoras del hogar, Defensoría del Pueblo sigue diciendo que alcanzan entre 350 mil y 400 mil trabajadoras. Entonces existe, dentro de esta ley que te da un nivel de formalización, sí existe precariedad porque tampoco se cumplen los derechos de la ley, y el trabajo que está en la ley tampoco permite una vida digna, la mayoría de sus trabajadores, hemos hecho evaluaciones con las dirigentes en las regiones, y casi todas ellas, señalan que la mayoría de las trabajadoras viven en zonas urbano marginales, o en asentamientos humanos o en centros poblados, pobres, donde es escaso el acceso a la salud, el acceso a la educación muchas veces es de primaria, para secundaria hay que hacer un mayor esfuerzo, no hay educación superior ni para ella ni para sus hijos, ni sus familias. Entonces el trabajo termina reproduciendo la pobreza, son trabajadoras que el trabajo solo les da para sobrevivir o subsistir, el trabajo no les da vida en dignidad. Muchas de ellas viven en invasiones, sus casas son de material precario, etc. y así siguen por años, y muchas veces, las hijas terminan haciendo la misma labor que ellas.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

E: Es un tema complejo porque ellas empiezan a sindicalizarse a través de asociaciones porque primero no les reconocían los sindicatos ya que no había ley y no lo reconocen como trabajo, entonces ellas empiezan a sindicalizarse antes de la ley, en ese trayecto de la Ley, el gobierno de Fujimori hace una persecución de los sindicatos, entonces ellas terminan generando asociaciones que hoy en día, varias de ellas son ONGs como Casa Panchita, etc. Varias de ellas terminan haciendo asociaciones ONGS, ya con la ley se han empezado a sindicalizar pero la tasa de sindicalización es bastante baja, nosotros por ej. tenemos en el Sindicato de Lima poco más de las 500 afiliadas, pero no en actividad sindical, solo unas cuantas van a asamblea. En el caso de regiones, casi en todas las regiones tenemos entre 100 a 120 afiliadas, en el resto de 9 regiones adicionales, y ahí la participación es un poco mayor, entre 20, 30, 50 afiliadas. En el caso de la Federación, han comenzado a construir sindicalización recién en estos 2, 3 últimos años, recién han empezado a promover sindicatos en estas regiones que te decía, hemos constatado presencia de la CUT en Chiclayo, en Cusco donde nosotros no tenemos sindicato, y en Lima provincias. En los demás no hemos constatado presencia de la CUT porque tenemos que decirlo, el fomento de la sindicalización viene desde fuera, no nace tanto de ellas mismas, primero de la Federación y luego de la Cooperación Internacional, le da los instrumentos. Porque necesitas trabajadoras que no estén trabajando para hacer sindicalismo, nosotros tenemos problemas con las compañeras de Arequipa, que todas trabajan cama adentro y que casi siempre no pueden venir a Lima para las reuniones de Junta Directiva, muy difícil reunirse con ellas allá incluso, muchos temas con los permisos, porque ellas en cama adentro, salen el domingo en la mañana y están entrando el domingo en la noche, prácticamente, no tienen nada de tiempo ni para ellas mismas, entonces recién ahora se está dando un poco de fomento de la sindicalización y es desde afuera. Porque si no, de dónde sacan plata para viajar y todo eso, es plata de la Cooperación.

M: ¿Qué beneficios o ventajas genera la presencia de actividad sindical en el trabajo? ¿Cuáles son los problemas que genera la actividad sindical en el trabajo?

E: El mayor beneficio ha sido la difusión de la ley y los derechos laborales, tenemos que las compañeras que se comienzan a afiliar tienen un mayor nivel de información para ellas y también para sus compañeras trabajadoras, y eso ha implicado no siempre, una buena recepción por parte de los empleadores, entonces tienen un nivel de mejora en sus trabajos en el marco de la ley, eso ha permitido en todos los lugares, el mayor conocimiento implica un mejor posicionamiento en la exigencia de

derechos. Muchas veces han terminado saliendo de sus trabajos pero en la mayoría han tenido una buena recepción. También hemos encontrado casos en que el empleador al ver el volante del sindicato, las termina sacando, entonces eso ha sido en contra. Otro tema es que nosotras sindicalizamos a las compañeras pero para hacer actividad después, con talleres, etc. es difícil, el gran problema es la condición económica de las trabajadoras del hogar y el de los centros de trabajo, la atomización dispersión del centro de trabajo, que es un casa, impide mucho la manera en la cual tú las agrupas, diferente a una empresa exportadora, si tú de paras afuera de Sociedad Agrícola Virú, están saliendo todos los trabajadores y es más fácil la comunicación sindical, en el caso de las trabajadoras no, muy pocas manejan redes. Entonces, muchas veces las trabajadoras se afilian pero no hacen actividad sindical. Para las dirigentes, el punto en contra es que ellas sienten que las traen al sindicato pero terminan de brazos cruzados porque no saben cómo hacer para mantenerlas “cautivas” en la actividad sindical.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas?

E: Sí, ellas tienen relación con el ministerio, el cual ha implementado una mesa de trabajo por la mujer trabajadora, por el trabajo del hogar, con el ministro saliente Maurate, o sea, hay un nivel de presencia, no es que eso redunde en una presión efectiva para salir a favor de las trabajadoras, pero digamos que todos los Ministerios siempre las toma en cuenta, ya sea para lucirse con ellas en una feria del 30 de marzo, como para también promover algunas salidas, por ej. Maurate quería sacar el protocolo de inspección, no salió, quiso sacar el día libre remunerado por el 30 de marzo que es el día internacional de las trabajadoras del hogar, tampoco salió, uno desde afuera termina diciendo, las tienen en cuenta pero la presión no implica que realmente sean cambios efectivos, eso a nivel nacional, a nivel local sí hemos encontrado casos, en Piura en donde hemos trabajado con la Dirección Regional del Trabajo, que la Directora sí se comprometía a la exigibilidad de un contrato escrito y a promoverlo y por tanto, evadir la informalidad y también probar la exigibilidad de derechos. En tanto tengamos sindicatos más fuertes y más posicionados, con mayor capacidad, con diálogo social con las autoridades del trabajo a nivel regional, sí podríamos encontrar algún nivel que enfrente, por lo menos, la informalidad laboral. Por lo menos el sindicato evidencia la existencia de las trabajadoras como tal y sus exigencias y problemática, si no existieran sindicatos, habría la voz de las ONGs pero ellos no llegan a tener el nivel de movilidad social que el sindicato puede tener en campañas de afiliación o en acciones directas. Sí ha ayudado a difundir la ley, promover la exigibilidad de derechos. Ahora están tratando de generar tácticas para que en el nuevo Gobierno se pueda ratificar el Convenio 189, ya ha sido ratificado por varios países en América Latina, en teoría no habría excusas para que el Perú no lo firme, Bolivia que es una economía, no tan fuerte como la peruano, ya lo ratificó.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

E: En el caso de inspección es un rol pasivo, si no existe un protocolo de inspección, no puede haber ningún fruto de eso, solo en Lima, el inspector de trabajo, y eso es algo que no se ha promovido a nivel nacional, considera que si la trabajadora te hace un mapa de la casa, eso es una prueba de relación de trabajo, incluso a nivel judicial, pero eso solo en Lima, producto de la costumbre. Ni siquiera eso se ha promovido en alguna política judicial en todo el país. Yo considero que el Estado tiene un rol pasivo, o simplemente solo las utiliza a las compañeras para promover una imagen de solidaridad, es más un “ay qué pena las trabajadoras del hogar”. Antes de cumplir su papel de promotor y difusión. La labor de inspección no es solo inspeccionar sino también difundir, hacer charlas, eso solo lo hemos tenido en Piura y eso es por parte del abogado que trabaja ahí, que tiene una iniciativa personal de ir y dar

charlas pero que no es una iniciativa generalizada del Ministerio, más allá de los materiales que hacen, que ahora último han hecho un montón de materiales también. Un poco en ONP está teniendo el papel de difundir el tema de pensiones para las trabajadoras del hogar, todo este año, pero más allá de eso no hay un papel real del Estado. Es más testigo de la discriminación. En el caso del PJ, tampoco tiene una política judicial para las trabajadoras del hogar, en el caso de los jueces de Lima, muchas veces las compañeras han demostrado que para ejecutar las sentencias, se quedan de brazos cruzados los jefes, el PJ no ejecuta las sentencias, porque reconocen la deuda por parte del empleador pero no la ejecutan porque viene el empleador y dice que no tiene plata, y no encuentran más allá salidas, al evaluar el embargo, les terminan mintiendo a las trabajadoras que eso lo tienen que hacer ellas, cuánto pueden sacar de tal mueble, cuando lo puede hacer el PJ. Nuevamente, el papel del Estado de negar a las compañeras el alcance de sus derechos. Y solamente en Lima hay este criterio de que el mapa puede probar la relación de trabajo. A nivel de regiones te piden contrato.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral de los trabajadores de RLE?

E: A nivel sindical, primero la ratificación del Convenio 189 que es un piso necesario, fundamental de derechos mínimos, segundo que el régimen especial de las trabajadoras del hogar, no debería existir sino más bien tener una particularidad en una LGT, ellas deberían tener los mismos derechos que los trabajadores del régimen común, ya desde un análisis sindical, la Federación dio una postura que a partir de la diversificación de los RLE, los tienen dispersos a todos los trabajadores y al final no hay formas de que a través de igualdad de derechos, ellas puedan también articularse con otros trabajadores, siguen siendo menos, entonces por este lado, el tema legal, esta la ratificación del Convenio, la LGT, que deje de reconocerlas como un régimen especial, que reconozca las particularidades, el protocolo de inspección especial para las trabajadoras del hogar, otra cosa a nivel de ejecutivo está el tema de la inscripción del contrato de trabajo por escrito, su exigibilidad, el tema de que el Estado genere la asociación de empleadores para que haya negociación colectiva con empleadores, que el Estado genere políticas de difusión y promoción de derechos de las trabajadoras del hogar y haya toda una difusión a nivel nacional de la valorización del trabajo reproductivo tanto remunerado como no remunerado y ahí nos vamos al tema de la economía del cuidado, la visibilización de la economía del cuidado, recién entiendo que el INEI está valorizando en algo el aporte de las trabajadoras del hogar al PBI, pero si a nivel nacional, en todos los poderes del Estado no se visibiliza eso, en políticas de cara a las trabajadoras del hogar y visibilizar su aporte en la economía del Perú, entonces van a seguir siendo lo último, esto de que no tengan derecho a un salario mínimo, que son las únicas que no tienen ese derecho, las pone en el peor de los pisos de todos los trabajadores, o sea, son lo peor de los RLE, y es doblemente indignante cuando la mayoría son mujeres que como te dije terminan reproduciendo la discriminación porque son mujeres que muchas veces, toda su vida trabajan en una casa, o van de casa y casa, y todas son una serie de realidad sociales conexas al régimen y a su invisibilidad que implica que son vulnerables a violación de derechos fundamentales que implica trata de personas, víctimas de delitos contra la libertad sexual, muchas son víctimas de violación, de acoso, y lo llegan a aceptar, y uno que está desde afuera, es raro porque llegan a hacer bromas incluso sobre ello, las mayores hacen bromas de eso, llegan a naturalizar tanto el tema que es el hijo del empleador, el mismo empleador. Hacen bromas, con este hermano sí con el otro no, pero ya cuando cuentan el tema a nivel personal, todas se quiebran, es un dolor, y es cuando se les plantea, sigue siendo el considerarse menos, entonces si como Estado y como sociedad no nos planteamos una valorización de su trabajo vamos a seguir teniendo trabajadoras que nieguen lo que son y vamos a seguir teniendo familias que permitan que existan víctimas en sus casas, más que trabajadoras son víctimas.

9. Entrevista Fernando Cuadros: 04/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: M
2. Institución a la que pertenece: SERVIR
3. Cargo que ostenta en dicha institución: Especialista de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.

M: ¿Considera que dicha actividad es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

F: Probablemente el de Construcción Civil sí porque están vinculados a la particularidad de la actividad, el trabajador va rotando bastante de obra en obra y en el caso de ese régimen no hay una reducción de beneficios laborales, sino más bien, incluso beneficios adicionales en algunos casos. Para Construcción Civil yo creo que es adecuado para que se regule la actividad de acuerdo a sus características particulares y en otros regímenes como el agrario, ENT, no tienen ningún sentido porque, por ej. el régimen de ENT fue creado a finales de los años 70 en un contexto de incipiente actividad exportadora de ciertos productos como los textiles y confecciones, o productos agrícolas, sin embargo a la fecha eso ya ha cambiado, con el acceso de Perú a mercados de gran tamaño como los Estados Unidos a través del TLC y acceso a otros mercados con preferencias arancelarias, la verdad es que estas actividades han crecido bastante en los últimos años, y creo que ya no requieren de un RLE, considerando sobre todo que este régimen rompe el principio de causalidad desde el punto de vista jurídico, que se puede contratar temporalmente para actividades permanentes y considerando además que este régimen constituye a la larga un desincentivo para la afiliación sindical porque un trabajador contratado temporalmente es más complicado que se pueda sindicalizar porque si lo hace y su empleador está en desacuerdo con eso, siempre puede esperar a que cumpla su contrato que es de corta duración y no lo renueva y se rompe el vínculo laboral. Entonces este régimen restringe el acceso a los trabajadores a la sindicalización, negociación colectiva y a poder equilibrar el poder de negociación con su empleador para poder acceder a mejoras remunerativas y mejores condiciones de trabajo bajo estos mecanismos, en el caso de régimen agrario, básicamente reduce beneficios laborales en relación al régimen general, y en este caso tampoco es necesario porque existen dos regímenes laborales para la micro y pequeña empresa donde tranquilamente podrían acogerse las empresas agrarias que cumplan con este requisito, más allá de la actividad económica y el desempeño, el tema está en que dentro del régimen agrario, buena parte de sus beneficiarios son grandes empresas, empresas con más de 100 trabajadores que no requieren del régimen especial y podrían estar bajo el régimen general tranquilamente, entonces se termina perjudicando al trabajador con menores beneficios laborales y subsidiando de alguna manera a empresas de gran poder económico porque por ej. el régimen agrario implica una reducción de la tasa de contribución a Essalud por parte del empleador de 9% a 4%, perjudica a Essalud y termina subsidiando a un grupo de empresas que no lo requieren, imagina una microempresa acogida al régimen general, paga 9% de contribución a Essalud por cada trabajador, en cambio una empresa agrícola con más de 100 trabajadores paga 4% por este en ese régimen. Entonces una microempresa que es más chiquita y con menos desarrollo económico, termina subsidiando el aporte a Essalud de una gran empresa, se ven cosas sin sentido. Yo creo que el régimen agrícola y ENT actualmente no generan muchos beneficios a los trabajadores, sino más perjuicios, yo creo que deberían ser derogados. El de Construcción Civil sí funciona bien porque además hay la posibilidad de

negociar colectivamente por rama, entonces creo que ese régimen se adecúa a la realidad porque no reduce beneficios laborales y el régimen de trabajo en el hogar, sí podría haber pero con beneficios laborales más equilibrados, me parece inaudito que no se le garantice un salario mínimo al trabajador del hogar.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad presente en nuestro país?

F: Yo creo que no, en el caso de ENT están los mismos beneficios que el régimen general, salvo que es una contratación temporal para actividades permanentes, ha traído más perjuicios que beneficios y actualmente bajo ese régimen está menos del 3% del empleo formal, o sea, del total de trabajadores asalariados privados formales, menos del 3% están sujetos al régimen de ENT, entonces son alrededor de 60 mil trabajadores, con una PEA formal de 3 millones 200 mil, entonces no es muy significativa su incidencia. En el caso del régimen agrario, tampoco, porque hay que considerar que en el sector agrícola en el Perú predomina el trabajo independiente, la mayoría de trabajadores agrícolas son pequeños productores agropecuarios que son autoempleados, no generan empleo asalariado y eso es más o menos el 75% del empleo agrícola, entonces para ellos es intrascendente si existen un régimen agrícola con beneficios recortados considerando que no tienen trabajadores a su cargo. Trabajan ellos por su cuenta o a lo sumo usan mano de obra familiar que no está sujeta a relación laboral, entonces por ese lado, tampoco ha contribuido a formalizar mucho, de hecho hay unos 200 mil trabajadores en régimen agrícola de un universo de 2 millones 500 mil trabajadores agrícolas, y los que están en el régimen, muchas veces en empresas grandes con más de 100 trabajadores, que deberían estar bajo el ámbito del régimen general. No ha habido mayor formalización por ese lado y por el lado de trabajo del hogar tampoco, actualmente no más del 20% de trabajadores del hogar están registrados en planilla o reciben todos sus beneficios laborales.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

F: Es una estrategia que no ha dado resultado, respecto a estos RLE, entonces se ve más en claro en el régimen Mype, la verdad es que no han tenido mayores efectos de formalización laboral a pesar de que ha habido una reducción significativa de beneficios laborales para micro y pequeña empresa o de costos laborales desde el punto de vista económico, de hecho en más de 10 años de existencia del régimen, solo se han formalizado alrededor del 8% de microempresas y 5% de sus trabajadores bajo ese régimen especial. En el caso de la pequeña empresa, también alrededor del 7% dentro de todas las pequeñas empresas, y 4% de sus trabajadores se han formalizado, entonces sus resultados en materia de formalización laboral no han sido importantes, de hecho la tasa de informalidad en la microempresa se ha mantenido elevada, en torno al 90%, más bien en los segmentos sujetos al régimen general es en donde más ha disminuido la informalidad laboral, otro tema a tomar en cuenta es que muchos casos, la pequeña empresa ha precarizado sus puestos de trabajo porque pequeñas empresas que ya estaban formalizadas bajo el régimen laboral general han terminado contratando a sus nuevos trabajadores bajo el régimen especial, precarizando la calidad de los puestos de trabajo, muchas han sustituido incluso trabajadores del régimen general al régimen especial, lo cual es fácil de hacer, ya que 7 de cada 10 trabajadores formales tienen un contrato temporal en el sector privado, entonces simplemente se espera que venza su contrato y se le sustituye por otro bajo régimen especial, considerando también que mucha de ésta es mano de obra poco calificada que es fácil de sustituir. El Estado no se ha preocupado por desarrollar políticas vinculadas a la promoción de la productividad de estas Mypes que son las que realmente contribuirían a mejorar su capacidad de asumir los costos de regulación laboral

tributaria, un conjunto de herramientas vinculadas a accesos a financiamiento, a nuevos mercados, a mejorar el capital humano, a innovaciones tecnológicas que no se han desarrollado que son las que sí habrían contribuido a mejorar la productividad en las empresas y su capacidad de formalizarse.

M: ¿Considera que al reducir costos laborales se fomenta la inversión privada, haciendo más atractivo el mercado peruano?

F: No, porque el principal problema de las empresas informales, básicamente microempresas son sus bajos niveles de productividad laboral, dado ese bajo nivel por falta de capital humano adecuado, por trabajar con tecnología obsoleta, por no tener acceso al financiamiento barato, pues termina perjudicándolas y con este régimen especial no ha mejorado sus niveles de inversión ni acumulación de capital, ni en calidad de mano de obra, simplemente lo que ha pasado es que muchas empresas que ya eran formales, han terminado contratando a sus nuevos trabajadores bajo el régimen con menores beneficios, pero las verdaderas microempresas informales que tiene bajos niveles de productividad pues no se han visto beneficiadas por este régimen especial.

M: Las empresas del sector agro y ENT compiten a nivel internacional según el precio barato, ¿qué opina al respecto?

F: Lo que pasa es que estas prácticas de competir a través de mano de obra barata, son insostenibles en el tiempo, los países más desarrollados compiten más bien por calidad del producto y uno puede ofrecer un producto más barato con una mayor eficiencia en el proceso de producción, de hecho los países más desarrollados tienen incluso costos laborales más elevados que los menos desarrollados y a pesar de eso, son más competitivos a nivel internacional, los ranking internacionales entre países como Alemania, Finlandia, EEUU, Canadá, Australia, siempre aparecen mejor posicionados que países en vías de desarrollo como los latinoamericanos y eso a pesar de que tienen costos laborales más altos, pagan mejores remuneraciones, mejores beneficios y esto es posible porque han invertido lo suficiente en la productividad de sus empresas como para que estas tengan capacidad de competir a nivel internacional, sin necesidad de recurrir a mano de obra barata, compiten por calidad en el producto, por innovaciones, por mayor eficiencia en los procesos de producción que los hace más baratos porque debemos recordar que el costo laboral es uno de un conjunto de costos de producción, más relevantes y totalmente factible de reducir a través de procesos de innovación e inversión, mayor capital humano, de hecho le dan mayores facilidades económicas a través del desarrollo de infraestructura productiva de puertos carreteras, aeropuertos que hacen más barata la exportación de esos productos, yo creo que el país debe apuntar a competir con otros países a través de mejor calidad y mejor productividad en sus procesos de producción, porque sino qué sentido tiene generar empleos de baja calidad, empleo precario que mantiene a la gente en situación de pobreza o en escasas condiciones económicas.

M: ¿Usted cree que la lógica se reduce a una lógica meramente rentista?

F: Yo creo que muchas empresas buscan tratar de tener la máxima ganancia al menor costo posible, lo cual está bien, pero no debemos olvidarnos que detrás de esos costos está la mayoría de la población de los trabajadores, o sea los empresarios son la minoría, debemos preocuparnos por que los beneficios de la actividad empresarial no lleguen solo a sus dueños sino también a los trabajadores, y también es importante tomar en cuenta que Perú es uno de los países donde las empresas están acostumbradas a tener una rentabilidad bastante elevada, porque internamente no hay mucha competencia, porque hay muchos oligopolios, o sea hay mercados donde compiten pocas empresas, y eso hace que terminen beneficiándose de amplios márgenes de rentabilidad. En los países desarrollados en donde hay mercados más estructurados, más desarrollados, los márgenes de rentabilidad de las empresas suelen

ser menores. En peru hablamos de una rentabilidad que puede llegar al 30% 40% en determinados sectores económicos como finanzas o las AFP's, minería, electricidad, telecomunicaciones. En otros países donde los mercados son mas competitivos y la tasa de rentabilidad es mas baja, hablamos de rentabilidades del 10%, 15%, entonces en el peru las empresas se han mal acostumbrado a tener rentabilidades altas. En esa línea, un dato importante es que en esos países la participación de las remuneraciones en la riqueza nacional, suele superar a la de las utilidades empresariales, osea 50 60% de la riqueza generada cada año va a parar a la mano de los trabajadores, la diferencia va en impuestos o pagos de utilidades. En cambio en el Perú sucede lo contrario, y esta inequidad se ha incrementado en los últimos 20 años, hay una mayor brecha entre capital y trabajo, justamente por la existencia de regímenes especiales que reducen beneficios laborales que mantienen bajas las remuneraciones, por la falta de acceso de los trabajadores a la negociación colectiva que restringe su posibilidad de acceder a una mejora remunerativa de equilibrar el poder de negociación con los trabajadores de hecho en los últimos años dado el crecimiento económica del país se ha generado bastante empleo formal y ha crecido la productividad en el trabajo, lo cual implica desde el punto de vista económico que si crece la productividad en el trabajo, las empresas tendrán mayor capacidad de pagar mejores salarios a sus trabajadores, sin embargo, eso en la práctica no se ha dado, la productividad ha crecido bastante, y los cambios, en términos reales, del poder adquisitivo se han mantenido casi estancados.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

F: Sí claro, en el caso de ENT es clarísimo, lo contratos temporales son un claro elemento disuasivo de la sindicalización, si al empleador no le gusta que el trabajador se sindicalice, no le renueva el contrato y se acabó, como es mano de obra no calificada, lo reemplaza fácilmente. En el caso del régimen agrario, la sindicalización baja, más que por el régimen en sí, está vinculado mejor dicho a la regulación de derechos colectivos, que restringe mucho la sindicalización porque favorece la sindicalización a nivel de empresa, pero para formar un sindicato de empresa necesitas por lo menos 20 trabajadores, en el Perú 60% de los trabajadores dependientes forman parte de empresas con menos de 20 trabajadores, en la práctica han quedado fuera de la posibilidad de negociar colectivamente vía sindicato, podrías hacerlo a través de delegados, pero el delegado no tiene el mismo peso que un sindicato, y por otro lado, podría negociar por rama de actividad pero para negociar a un nivel supraempresarial requieres de un acuerdo con la empresa, y si no hay acuerdo, la legislación por default te manda a negociar a nivel de empresa, entonces, si no puedes negociar por empresa ni por rama, quedas en el aire, en el caso de las empresas con menos de 20 trabajadores, y se da mucho ese caso en las empresas agrícolas, y que además es un trabajo estacional, que se da en ciertas épocas del año, entonces si no puedes crear un sindicato de rama, es difícil que puedas formar un sindicato de empresa, casi imposible.

M: ¿Cuáles son los problemas que genera la actividad sindical en el trabajo?

F: Trae menos problemas que beneficios, siempre y cuando sea una sindicalización madura, donde los pedidos de los trabajadores sean acordes con la viabilidad económica de la empresa, acá un factor clave es que siempre los elementos remunerativos tienen que ser como máximo igual al incremento de la productividad, en un periodo determinado, si las trabajadores piden incrementos salariales que van más allá del incremento de su productividad, ahí sí van a traer problemas a la empresa. La negociación colectiva debe tratar de ser lo más técnica posible, vincular sus pedidos a la realidad económica de la empresa y al incremento de la eficiencia de los trabajadores, del proceso de producción. Si es un sindicato que no es proactivo, que pide más allá de lo que es factible para la empresa, ahí sí podría haber problemas, pero un sindicato es clave para lograr una mejor distribución en la riqueza generada por la empresas, porque es más fácil para un trabajador negociar colectivamente que hacerlo individualmente, porque individualmente va a tener menos poder, sobre todo los menos calificados,

que un trabajador calificado si lo puede hacer, pero son los menos en el país, solo el 25% de PEA ocupada instrucción superior completa, el resto el 75% es bastante. Entonces para ellos sé es clave la negociación colectiva para acceder a mejores remuneraciones colectivas, claro siempre y cuando estas sean bien llevadas evidentemente.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas?

F: En el Perú actualmente no, porque la afiliación sindical es realmente escasa, solo el 6% de trabajadores asalariados privados formales esta sindicalizado y el 16% en el sector público, entonces su incidencia es realmente escasa. En los últimos 20 años luego de la reforma de los noventa perdieron bastante influencia política, su capacidad de influencia política es nula prácticamente, no tienen mayor incidencia.

M: ¿Sirve de contrapeso frente al poder del empleador?

F: Sí sirven, y la idea sería que crezca el nivel de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva para equilibrar el poder de negociación entre empresas y trabajadores, de hecho en países de Europa Occidental, el promedio de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo es del 80% y son negociaciones colectivas, sobre todo, a nivel centralizado y de gran actividad, entonces creo que sí son relevantes.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

F: Yo creo que ha tenido un rol más pasivo, influenciado en gran parte por la presión de ciertos gremios empresariales que obviamente tienen una mayor incidencia política que las centrales sindicales. Entonces yo creo que el ministerio hace tiempo que debió haber incidido en derogar estos regímenes de exportación no tradicional y agrario y regular mejor el régimen de la Mype. Creo que debe haber un régimen especial para Mypes pero que esté bien focalizado, actualmente hay un régimen especial para empresas de hasta 100 trabajadores, se considera pequeña empresa, lo cual no es pequeña empresa pues una que tiene más de 20 trabajadores no puede estar en un régimen especial, yo aceptaría que haya un régimen especial laboral pero bien focalizado en empresas realmente pequeñas de menos de 20 trabajadores probablemente y que además sea en un régimen que este sujeto a monitoreo, el ministerio de trabajo no se ha preocupado por monitorear, por evaluar si estos regímenes laborales especiales han dado resultados como formalización o mejora de la calidad del empleo, no ha habido un estudio oficial del Ministerio que mida eso. Y otro tema también importante es que estos regímenes deberían ser temporales y con beneficios más equilibrados. El ministerio de trabajo debería de pensar en un régimen especial bien focalizado y bien monitoreado, y no lo ha hecho y empezar a derogar estos regímenes que realmente no han traído mayor beneficio a los trabajadores sino perjuicios. Y en el caso del trabajo del hogar, hay un Convenio pendiente de ratificar de la OIT que busca que progresivamente, los derechos de los trabajadores se equiparen a los derechos de los trabajadores comunes, y ese sería otro aspecto importante pero el Ministerio no ha sabido liderar el tema, creo que la política económica a través del Ministerio de Economía ha primado sobre la práctica laboral del Ministerio de trabajo, ha tenido un rol bien pasivo. Supuestamente SUNAFIL se creó con la idea de fortalecer la inspección laboral, porque traía nuevamente al nivel nacional las competencias de inspección que estaban en las regiones, en los gobiernos regionales donde no había funcionado para el caso de empresas de más de 10 trabajadores, sin embargo SUNAFIL ha tenido el problema de que no se le han dado los recursos necesarios para contratar más inspectores, para fortalecer la inspección laboral, y de hecho SUNAFIL

opera con la misma cantidad de inspectores que tenía antes de que se cree, el Ministerio de Trabajo y los gobiernos regionales, entonces hay un problema de escasez de inspectores, hay como 400 inspectores a nivel nacional, para un universo de 6 millones de trabajadores asalariados, entonces realmente es insuficiente. A SUNAFIL no se le da mucho presupuesto, entonces no puede seguir creando intendencias a nivel regional, entonces las regiones siguen totalmente desprotegidas en cuanto a fiscalización laboral. Creo que SUNAFIL, lamentablemente, no ha cambiado mucho la labor de fiscalización que venía haciendo el Ministerio de Trabajo y los gobiernos regionales, se sigue un poco en la misma situación precaria.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral de los trabajadores de RLE?

F: Primero el régimen agrario debe ser totalmente derogado, las empresas que se acogen al régimen agrario pueden acogerse al régimen de Mype. El régimen de ENT también porque a pesar de que ya los mismos beneficios con régimen general tiene un sistema de contratación temporal no vinculado a la causalidad, y yo creo que el régimen Mype de la pequeña empresa también debe ser derogado, deberíamos quedarnos con un régimen para empresas realmente pequeñas de menos de 20 trabajadores, solo en las microempresas y además este régimen debería ir acompañado de un conjunto de mecanismos desarrollados por el Estado, mecanismos articulados que busquen promover la productividad de estas empresas y que puedan estar realmente en capacidad de asumir los costos de la regulación laboral, tributaria, municipal, en fin. Estas políticas requieren de acciones vinculadas al desarrollo de servicios empresariales que busquen facilitar el financiamiento para estas microempresas. Actualmente, una Mype o una microempresa tiene una tasa de interés de 30% para acceder al sistema financiero, mientras que una gran empresa tiene una tasa del 4%, 5% entonces hay un sobre costo financiero ahí, claro se podría decir que es más riesgoso prestarle a una Mype, pero siempre hay mecanismos de mercado que podrían ser desarrollados para hacer más barato el financiamiento a las Mypes, también el Estado debería invertir en el desarrollo del capital humano de las Mypes, mejorar la calidad, calificación de la mano de obra que forma parte de la Mype, darles facilidades para que estas Mypes accedan a innovación tecnológica para que mejoren sus procesos de producción, ahora hay que prestar en procesos de simplificación administrativa, hacer más fácil el procedimiento de formalización para las Mypes y finalmente, pensar en regímenes tributarios promocionales, por que se hablaba de regímenes laborales especiales pero regímenes tributarios promocionales mas allá del RUS que es algo bastante acertado no ha existido y también el Estado debería procurar que estas Mypes puedan acceder a nuevos mercados que generen mayor demanda para sus productos, yo creo que por ahí debería ir la política de formalización. La LGT es un tema pendiente, tenemos muchos problemas a nivel de régimen general por ejemplo por el uso intensivo de contratos temporales, 7 de cada 10 trabajadores formales tienen un contrato temporal, lo cual restringe su acceso a la afiliación sindical, y finalmente quedan a manos del empleador por que tienen que alinearse a todo o sino no les renuevan el contrato. También habría que regular mejor los derechos colectivos, yo creo que habría que reducir el número mínimo de trabajadores para formar un sindicato de empresa, habría que favorecer la negociación supraempresarial por rama, actividad económica, se debería regular mejor la tercerización de la intermediación en la LGT, entre otros aspectos, o sea creo que no es necesario incrementar los beneficios laborales, no incrementar CTS o Gratificaciones, creo que están bien como se anda a la fecha, pero si habría que reequilibrar un poco mejor las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores para que haya una mayor equidad en el poder de negociación y una mejor distribución de la riqueza.

10. Entrevista Abel Montoya: 05/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: M
2. Organización sindical a la que pertenece: Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top.
3. Cargo que ostenta en dicha organización sindical: Secretario General.
4. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo dicho cargo? 3 años.
5. Periodo en el que está afiliado: 10 años.

M: ¿Considera que la actividad que realiza es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

A: No, porque todos conocemos el contenido de esa ley y es algo que no es seguro para los trabajadores. No debería haber leyes como esa. Debería ser una ley donde el trabajador pueda sentirse estable en su trabajo, el tema de renovar sus contratos cada cierto tiempo, 30 días, 60 días.

M: ¿Cuáles son sus derechos colectivos en función al RLE en el que se encuentra?

A: Claro pero lo malo mientras esté activa esta ley va a obstruir el tema de la negociación colectiva, de muchos derechos del trabajador, porque si bien es cierto que habla de la libre sindicalización que habla la Ley de RCL, pero otra parte existe esta ley, que a pesar que tú decides afiliarte para obtener los beneficios en la negociación colectiva, llega el término de tu contrato y la empresa decide no renovarte el contrato. Tú pierdes el derecho a obtener estos beneficios, entonces no tiene sentido la Ley de ENT, es como si aniquilara varias leyes que son a favor del trabajador, como son las convenciones colectivas.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a generar más empleo?

A: No, al contrario, ha creado una inestabilidad para los trabajadores, no sé cuál fue la intención del Gobierno en el año 78, porque si uno se pone a revisar al pie de la letra es como ponerse un arma a la cabeza y no es estable en ninguna parte, las pocas oportunidades para algunos trabajadores, lo consiguen por cierto tiempo, algunos trabajan 4 o 5 años y siguen con la idea de que en cualquier momento pueden ser despedidos.

M: ¿Está de acuerdo con la existencia de Regímenes especiales en la normativa laboral?

A: No se puede, yo creo que un trabajador que da su tiempo y esfuerzo en una empresa y gracias a su esfuerzo, la empresa crece, no debería haber estos regímenes de corto plazo, más bien deberían tener una estabilidad en el trabajo, por eso no estaría de acuerdo con esta clase de regímenes.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

A: Hasta donde tengo conocimiento, se ha podido evidenciar que a partir de los 90, los Gobiernos hablan de una solución para crear más empleos para el pueblo y la única solución es darle más oportunidades a los empresarios, ellos dicen algo: cuanto llueve, todos se mojan, pero sin embargo, ellos buscan la solución en los menos indicados que son los trabajadores, incluso tienen un sueldo por muy debajo de lo que pueden sustentar su canasta familiar, entonces no creo que sea una solución, lo único que el Gobierno hace es proteger el patrimonio de los empresarios, muy aparte de lo que ganan, quieren que obtenga más ganancia, que el rico se haga más rico y que el pobre se haga más pobre, la intención de los Gobiernos desde Fujimori hasta la actualidad es que los pobres se queden estancados, que no surjan, para que así el sistema de los ricos se mantenga, y eso es lo que he podido percibir desde los años 90.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

A: Sí porque este régimen es como un arma aniquiladora de los trabajadores, los trabajadores que no tienen conocimiento, se van a la historia del sindicalismo, ellos piensan que es lo mismo que en años anteriores hubo, de la fortaleza que tenían los sindicatos y como este régimen ha ido destruyendo esta línea y fortaleza de la clase social, de la lucha de clases. Básicamente esta ley no permite seguir avanzando a los trabajadores que quieren seguir adelante.

M: ¿Qué beneficios, ventajas le genera la presencia de actividad sindical en su trabajo?

A: Primero es que uno se organiza, se entera de los pocos derechos que tenemos en este país y una de las cosas que uno aprende también es que el crecimiento de la empresa no es solo de los empresarios, sino también de los trabajadores, el esfuerzo que hacen, salen adelante, y lo más importante es que aprenden a respetar sus derechos y tratar de impedir que nos quiten lo poco que tenemos y así mantenerse firmes en lo que tenemos.

M: ¿Cuáles son los problemas que tiene o que genera la actividad sindical en su trabajo?

A: Eres perseguido por la empresa, hostilizado discriminado, despedido, también he sido despedido y repuesto, y creo que la mayoría de los dirigentes, afiliados pasan por eso, ese es el sistema de esta ley, también que nos alejamos un poco de la familia. La empresa nunca va a aceptar a un sindicato, siempre va a estar detrás, así que uno debe prepararse, y sabe que la preparación de un afiliado es después de su jornada laboral.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

A: Yo creo que sí podría ser y en una oportunidad lo demostramos todos, los trabajadores y el Pueblo, en el 2014 y 2015, la famosa Ley Pulpín, es demostrar que sí se pudo con la unidad de los trabajadores y el pueblo, podemos presionar a cualquiera porque si bien es cierto que conocíamos quien era Ollanta, un militar terco que no quería ceder en nada, sin embargo, la unidad del pueblo y los trabajadores hicieron que retrocediera. Los trabajadores deberían prepararse más, no todo es salir a las calles, porque podría haber un momento donde esta línea sindical, izquierdista puede tener en sus manos el poder, y si no está preparado de nada va a valer que lo tenga en sus manos, se tiene la cantidad del pueblo, el tema es también preparación, sí se puede, el tema es también reconocer que nos falta bastante, y hay que reconocer que también absorbe bastante tiempo, una cosa es la unidad y otra es la preparación.

M: ¿Considera que la presencia sindical sirve de contrapeso frente al poder del empleador y contribuye a combatir las situaciones laborales precarias del RLE?

A: Sí, algo se puede hacer, esa es la intención de pertenecer a un sindicato, tratar de reducir el trabajo precario, porque al menos en este país, en todas las empresas se necesita trabajo precario. Yo he entrado a trabajar a Topy Top desde el año 2005 y desde el inicio, durante más de dos años no he descansado ni un domingo, he trabajado desde el día que ingresé hasta después de dos años, cuando se formó el sindicato el 2007, recién hemos podido descansar, entonces había demasiado trabajo precario, aparte de trabajadores que trabajaban doble turno, y ni te preguntaban, de frente te obligaban. El sindicato sí sirvió para al menos, hacer retroceder en esa parte a la empresa, claro que siempre la empresa busca estrategias para castigarte, le quitaste la oportunidad a la empresa de obligar al personal se quede, entonces por otro lado busca castigo, como quitarte eficiencia, quitarte oportunidad de trabajo.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

A: En realidad a mí el MTPE me ha decepcionado bastante, no solamente porque el Estado le ha quitado espacio, le ha quitado un poco de poder, sino porque los mismos integrantes del Ministerio hacen méritos para eso, somos testigos de que en muchas negociaciones colectivas o muchos extrapocesos no se ha visto un escenario igualitario entre el trabajador y el empleador, entonces para mí, ha sido una decepción total, al margen de que le hayan quitado espacios, que le hayan quitado poder, los mismos integrantes del MTPE, desde el Director Regional, el mismo Ministro Viceministro, no son personas equitativas, para mí es como un ente que tienes que pasar por ahí para pasar al siguiente escalón que es el PJ u otras entidades, en nada más que cumplimiento, no nos ayuda en nada.

M: ¿Y el papel del PJ?

A: El PJ es un ente que tiene más poder, sabemos que en todas partes hay un lado bueno o lado malo, porque sabemos que en todas partes hay magistrados que se basan en los documentos presentados, en las pruebas, también sabemos que hay magistrados que tienen la prueba en las manos y no lo toman. Al menos en el PJ, hemos logrado como sindicato al menos resolver casi un 70% u 80% de las vulneraciones, como despidos, discriminaciones. Pero para ellos, algo referente sobre la Ley de ENT, que si bien es cierto, es una ley que nos perjudica, pero a su vez tiene algunos requisitos para los empresarios, pero a su vez, que el Estado les brinda a los empresarios, una arma para que la usen a su parecer, contra los trabajadores, a pesar de ello, no cumplen con los pocos requisitos que le da, entonces hace que en el camino se cree la desnaturalización de los contratos, la vulneración de derechos, y eso hace que nosotros en la actividad judicial podamos reclamar y ejercer nuestros derechos, y así lograr las reposiciones y la estabilidad de los trabajadores, es la única forma que nosotros podemos tener. Cuando vemos que un derecho ha sido vulnerado como es lo clásico de la desnaturalización de los contratos, entonces el tema judicial es más seguro que en el tema administrativo del MTPE.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral en su centro de trabajo?

A: Uno de los puntos es que debería haber de parte del Estado, darle más presupuesto a las entidades que fiscalizan estas vulneraciones de derechos, que en esta oportunidad tenemos a la SUNAFIL, si bien es cierto que en SUNAFIL faltan muchas cosas, y también hacer una depuración porque si bien es cierto, en estas entidades hay personas que, a pesar de tener la prueba en sus manos, no la utilizan, dan siempre la prioridad al que tiene más poder, más dinero, entonces, primero que el Estado le dé más

facultades de fiscalización a las entidades como SUNAFIL y también el Ministerio, puede ser que devolviéndole el poder que tenía en los años 80 por ahí, que era más respetado, probablemente se pueda recuperar algo, no sería la solución absoluta, sino sería un comienzo. También un LGT, pero consensuada y evaluada por los trabajadores porque tampoco es que solamente los congresistas, porque en realidad, una cosa es la teoría y otra la práctica, y la práctica la tenemos los trabajadores.

M: ¿Respecto a la presión sindical internacional?

A: Yo creo que no se descarta, nada debería descartarse. En Topy Top, activo somos algo de 300, contando con los despedidos podríamos llegar a los 450. De un total de 1200 o 1500 trabajadores, son más pero la razón social Topy Top son esos trabajadores, sino que está compartido por diferentes razones sociales.



11. Entrevista Flor Silva: 05/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: F
2. Organización sindical a la que pertenece: Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top.
3. Cargo que ostenta en dicha organización sindical: Secretaria de Economía.
4. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo dicho cargo? 1 año y medio.
5. Periodo en el que está afiliado: 4 años.

M: ¿Considera que la actividad que realiza es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

F: No porque con esta ley desfavorece al trabajador, no ameritaba, porque a través de ésta el trabajo del obrero se hace precario. Si esta ley se dio solamente por unos años, para que los empresarios se inyecten de un poco de economía, entonces se ha dado tanto años, y el trabajador esta cada vez menos favorecido con esta ley, ya debemos luchar para poder terminar con esta ley.

M: ¿Conoce cuáles son sus derechos colectivos en función al RLE en el que se encuentra?

F: Con esta ley se recortan muchos derechos laborales, por ej. la afiliación. La organización se ve bastante desmejorada por los contratos temporales que tenemos, el trabajador se intimida, ya está afiliado, lo despiden, entonces la organización va de mal en peor. La libertad sindical se ve afectada también.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad y el desempleo presente en nuestro país?

F: No, por el contrario, a través de estos regímenes especiales se da la tercerización que ahora está en la informalidad porque el trabajador no tiene ningún derecho, trabaja 12 o 13 horas sin ningún derecho, y cuando pase el tiempo lo único que va a ganar son enfermedades, malestares. La empresa Topy Top terceriza toda la producción, la lleva para servicios, a talleres donde a los trabajadores no se les paga ningún beneficio, solo se les paga un jornal. Estos trabajadores no tienen derecho a afiliarse al sindicato. Tercerizan últimamente, lo que hace Topy Top con la finalidad de aparentar que no hay trabajo, más o menos, 60 o 70% y con eso también aparenta que no hay trabajo, y comete otras barbaridades como por ej. dar licencia sin goce, como si el mismo trabajador las pidiera, y al final eso va en contra del trabajador porque cuando lo despiden, dice que le ha pedido muchas licencias, y eso también genera faltas. Y habiendo trabajo lo terceriza o crean otras plantas donde el trabajador gana menos. Hay 1200 trabajadores en planilla, pero es un porcentaje mayor el que trabaja en talleres.

M: ¿Está de acuerdo con la existencia de Regímenes especiales en la normativa laboral?

F: En contra porque precariza el trabajo, viola derechos, el trabajador no puede tener una vida digna, sabemos que la canasta familiar está valorada en 1 500, el trabajador con este sueldo mínimo de 850 estamos muy lejos de decir que tenemos un sueldo digno, una remuneración digna, y por ende una vida digna.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

F: Es muy malo porque son leyes o decretos que se dan favorables para el empresario, y al trabajador destruye todo, pensamos que ya debe cortarse y debemos luchar por la derogatoria de estos RLE que si bien se dieron por un tiempo, están demorando mucho, precarizando más el trabajo, conduce más a la informalidad y simplemente es para darle mayor crecimiento a los empresarios, es más atractivo para ellos y para los trabajadores es más precario cada vez.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores? ¿La contratación temporal desincentiva la actividad sindical?

F: Sí, cuando el trabajador cumple su jornal de trabajo, es muy poca su remuneración, entonces pierde otras oportunidades, muchas veces renuncia a la empresa cuando se ven muy desfavorecidos y se desafilan y renuncian. La empresa crea incertidumbre entre afiliados y desafiliados, por ej. a los no afiliados, les da bonos, bastantes incentivos, y a los afiliados más bien, los discrimina, los hostiliza, los persigue, y el contrato temporal, eso le da pie a que los supervisores que están más cerca de los trabajadores, los amenacen, les dicen que si no colaboras, si no vienes los domingos, no haces horas extras, no te quedas, entonces te amenazan con el contrato. Siempre llegan a eso, te afilias, estará 2 o 3 meses, luego te despiden, así directamente lo dicen los supervisores, y así lo hacen. Incluso, cuando ganamos nuestra negociación colectiva, lo reparten a todos, hasta los laudos arbitrales lo reparten para los no afiliados, sabiendo que para nosotros tiene un costo económico y social, y los no afiliados se lo llevan, y eso lo hacen con la finalidad de que no se afilien.

M: ¿Qué beneficios, ventajas le genera la presencia de actividad sindical en su trabajo?

F: Hemos mejorado mucho las horas de trabajo, antes teníamos que quedarnos 10 u 11 horas, y los supervisores se ponían en los marcadores para que nosotros trabajemos hasta las 10 de la noche, ahora con la afiliación sabemos que tenemos las 8 horas y si deseamos tenemos horas extras, sino ya no, pero ya cumplimos con nuestro jornal, ya no hay quien nos diga nada. Los sindicalizados, el que desea hace horas extras. También cuando vemos que no hay buena distribución de trabajo, también tenemos la libertad de poder ir y decir denos el trabajo por igual. A través de la negociación colectiva hemos tratado de mejorar en algo la remuneración, y con laudos arbitrales, en el caso Topy Top se logró un primer aumento al salario, porque anteriormente solo se lograba una bolsa, o sea, no iba a la remuneración sino que lo repartían mensual y por un periodo, decían por 1 año, 2 años, nos daban 60 soles mensuales, pero terminado ese periodo ya no nos daban. Pero ya con el laudo arbitral del 2013 se logró el aumento de la remuneración, que fue de 1.78 soles diarios. Y solo así con las negociaciones colectivas tratamos de mejorar algunos ingresos que tiene el trabajador, algunas mejoras como la asignación escolar, asignación por fallecimiento, hemos logrado que también nos den una canasta navideña, más o menos, algunos beneficios se han logrado con la negociación colectiva a través del sindicato.

M: ¿Cuáles son los problemas que tiene o que genera la actividad sindical en su trabajo?

F: Víctima de hostilización, discriminación, ahora último, por no haber firmado esas licencias sin goce, yo no acepté la licencia, fui a trabajar, me dejaron sin trabajo todo el jornal pero yo ahí cumplí mi horario, haciendo la lucha, fui a trabajar y me destinaron a otra área, ya la última vez, no me dejaron entrar, pero les hice una constatación policial y a través de eso me han pagado, he logrado que me paguen, yo sigo trabajando. Los no afiliados firman porque ellos sí tienen miedo, ellos firman sus

licencias aunque vaya en contra, pero nosotros que tenemos un poco de conocimiento y también que uno está fortalecido porque uno está afiliado al sindicato, puede hacer la lucha. Un no sindicalizado no puede hacer una lucha. Nosotros hemos logrado que a través de la constatación me paguen el día o no perder mi semana por un día que no vaya a trabajar. Yo voy a trabajar mi semana no completa.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

F: Yo no lo veo visible, tanto así como poder de influencia, lo que sí se ha logrado es a través de la lucha en las calles, las organizaciones sindicales más luchamos en las calles que en el poder político. Debería para poder derogar tantas leyes y decretos que van en contra del trabajador. Para que haya más poder sindical siempre es la unión la que hace la fuerza, concientizar más al trabajador, dar más lucha, debemos agruparnos y organizarnos mejor, la organización a través de lo político, nos falta a los sindicatos.

M: ¿Considera que la presencia sindical sirve de contrapeso frente al poder del empleador y contribuye a combatir las situaciones laborales precarias del RLE?

F: Sí bastante, se ha logrado, al menos a través de la negociación colectiva, algunos beneficios, porque si no fuera por la negociación colectiva, muchas cosas no se nos daría, más bien el empleador trata de reducir los beneficios de los trabajadores, no lo ideal como quisiéramos pero al menos algo se logra.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

F: Yo sinceramente no le veo nada al MTPE, no ayuda al trabajador, nosotros a veces, a través de SUNAFIL, hacemos inspecciones de las cosas que van en contra del trabajador pero muchas veces, los inspectores le dan la razón a la empresa, sabiendo que constatan el problema, muchas veces le dan la razón a la empresa, no vemos ahí una ayuda, un tratamiento eficaz para combatir la discriminación, a pesar de que hemos hecho luchas, hemos hecho marchas, plantones, incluso las negociaciones colectivas cuando termina el trato directo y vamos al MTPE para la conciliación, muchas veces, van para el lado del empresario, nosotros vemos, tratamos, pero ya es un peso muy disparate el que se vive en el MTPE. Siempre tratar de favorecer y justificar al empresario, nosotros no hemos podido encontrar la justicia que necesita el trabajador.

M: ¿Y en el PJ?

F: Es un poco mejor que el MTPE, se logran las demandas de reposición, y a través de ellas, a veces el trabajador, el no afiliado en Lima, llega a afiliarse. El PJ ahora se ha descentralizado un poco enviando a otras sedes, mucho se está avanzando con estas demandas, siempre se ha centralizado, acá en lo que es Alzamora, el centro, en lo que es Lima, es muy larga, muy tediosa la demanda pero como se ha descentralizado un poco, salen un poco más rápido.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral en su centro de trabajo?

F: Derogando el decreto, o sea la lucha lo han hecho siempre los sindicatos, y como lo han demostrado la lucha en la calle siempre es la más efectiva, es la que nos ha dado mejores resultados, lo que queremos es derogar tanto Decretos Supremos como La Ley de ENT que ya debe darse término. Es necesaria una LGT pero que sea bien analizada y que baje a bases de los sindicatos, porque si va a ser

una ley como la de la Ley Pulpín que más bien va en contra del trabajador, no creemos. Creemos en una ley que sea bien analizada, bien hecha, que baje a bases y que se consulte.



12. Entrevista Adelinda Díaz: 05/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: F
2. Organización sindical a la que pertenece: Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar del Perú, FENTRAHOGARP.
3. Cargo que ostenta en dicha organización sindical: Secretaria General.
4. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo dicho cargo? Fundadora de SINTRAHOGARP, 15 de octubre de 2006. Fundadora de la Federación en enero de 2013. Forma la CCTH (Centro de Capacitación de las Trabajadoras del Hogar), en 1982. Iniciadora de la Confederación Latinoamericana y el Caribe de Trabajadoras del Hogar.
5. Periodo en el que está afiliado: Desde los años 70, Coordinadora de Sindicatos de Trabajadores del Hogar de Lima Metropolitana.

M: ¿Considera que la actividad que realiza es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

A: Hace mucha relación con el término de esclavitud, servidumbre, por eso nos dan un RLE, pero hay regímenes a favor de los trabajadores por ej. los bancarios, mineros, pero en cambio para nosotros es un ley discriminatoria, desde los años 70, el primer Decreto a favor de las trabajadoras que dio Juan Velasco Alvarado, DS 002-70-TR, donde se tenía los derechos a mitad de los trabajadores de la actividad privada, hemos presentado proyectos de ley a todos los gobiernos de turno, a Fujimori que nos quitó el Seguro Social, luego la Ley 27986 que durante 2 años luchamos para que Alejandro apruebe la ley, fue nuestra lucha. Un régimen especial todavía discriminatorio, porque justamente, nuestro trabajo no es valorizado, y somos más del 90% mujeres, tiene mucha relación al trabajo doméstico de todas las mujeres, un caso es que no aprueban que pasemos al régimen común de la actividad privada, porque dicen que no producimos plusvalía, ¿quién produce plusvalía ahora?, nadie, antes régimen fujimorista había plusvalía, había fábricas, ahora no, todo está por contrato, sin embargo, ellos decían que nuestro trabajo no produce ganancias directamente, sin embargo, nosotros hemos hecho investigaciones y nuestro trabajo vale como cualquier otro, y aún más porque el cuidado de la casa, de los niños, de los ancianos, somos los segundos responsables del hogar, porque si nosotros no estaríamos en una casa, tampoco serían, con todo respeto, profesionales los otros, los empleadores. La economía del cuidado, mal pagado, ni reconocido. Sin embargo, la economía del cuidado de todas las mujeres, también nos involucra ahí. Esa es la política que ellos estudian, si las trabajadoras del hogar avanzamos, también avanza el cuidado y trabajo en el hogar de las mujeres que nos concierne a todas, porque en realidad, la mujer, la profesional cuando no tiene trabajadora del hogar, tiene doble jornada, trabajo en su casa. Eso no está en las cuentas nacionales, el trabajo del cuidado y unas valorizaciones, millones de millones a dónde va eso, los campesinas, el trabajo del cuidado, les pagan el jornal a nuestros padres, nosotras trabajamos en chacras, cuidando los animales y eso, nosotros también mantenemos a la población y no hay ningún reconocimiento. Pero nosotras estamos luchando para que nos den las 8 horas de trabajo, no tenemos sueldo mínimo, nos puedes pagar, 2 mil soles que es el 1% y puede ganar 200, 400 soles en provincia, no hay un mínimo y estamos luchando por ello, coordinación a nivel mundial, la OIT dio el

Convenio 189 en coordinación con nosotras después de varios años, los sectores del movimiento de trabajadoras del hogar a nivel de América Latina, el Perú, hemos hecho para que se dé este convenio, pero sin embargo, los gobiernos de turno, ni Humala que no lo ratifica, desde el 2011. El Convenio 189 de la OIT tiene 26 artículos donde es a favor de las trabajadoras del hogar, sobre todo las adolescentes que es de alto riesgo para que no le paguen, todavía le pegan físicamente, los niños, no le dan seguro social, y el alto riesgo es de acosadas y violadas. Y creo que también el trabajo de cama adentro, por eso estamos pidiendo las 8 horas, el exceso de trabajo, una trabajadora tiene que estar las 24 horas dependiendo del trabajo, y ya no tenemos tiempo para pensar en nosotras, en estudiar, hacer otra cosa, entonces socialmente estamos desesperadas para salir el día sábado, porque no hay en realidad, ese lugar social donde nosotras nos involucramos o por lo menos, tengamos ese cariño y afecto que podamos tener afuera, entonces hay muchas consecuencias justamente en nuestro sector, el trabajo doméstico no es valorado, que es digno como cualquier otro trabajo, nosotros producimos ganancias indirectamente. Porque si una familia nos da 30 soles para todo el día, con 30 soles y dos hijos no van a comer, desayuno, almuerzo o comida en la calle, no podrían irse a trabajar, tenemos que hacer alcanzar para eso, además tenemos que hacer todos los servicios, muchas veces, atender el teléfono, sacar al perrito, los niños, o sea, somos unos robots que no nos dejan pensar, muy difícil que suelten una ley digna, que trabajemos 8 horas y vayamos a estudiar, hacer nuestras cosas, y ubicarnos con todos nuestros deberes como ciudadanas, somos peruanas y eso no lo ven. La Ley porque hay intereses sociales, económicos y hay intereses de mantenernos ahí, ¿para qué vas a estudiar?, pero sí necesitan una trabajadora del hogar preparada, con experiencia, pero el sueldo no es más alto. Entonces creemos que estamos frente a una encrucijada así como todos los sectores de trabajadores que estamos mal, pero nosotros estamos peor que ellos, porque ellos son libres, y también nos dicen las señoras: ¿qué quieres? Tú tienes agua, luz, comida, cuarto, gratis y tu sueldo es líquido, un obrero trabajador tiene que asumir su familia, casa, comida, agua, luz y todo, y ellos no se quejan, están con el sueldo mínimo, no es el problema de que no se quejan, el problema es que a nosotras nos den también igual para luchar conjuntamente con ellos, entonces eso no lo entienden, pues si nos pagan bien podría ser que alquilemos cuartos conjuntos, por ej. hay una experiencia en Chile, las mismas chilenas no trabajan cama adentro porque el mismo Estado les ha dado sus casas, sino ellas se juntan 2 o 3 y trabajan cama afuera. Porque estamos mal en el Perú, salen nuestras compatriotas, hay 50 mil en Chile trabajadoras del hogar, de los 100 mil migrantes, otro tanto en Argentina, estaban viniendo en masa porque está mal Argentina, nuevamente están regresando. Dice que la economía sube pero no sé a quién le llegará. A los sectores de trabajadores no les llega nada, no nos bajan los impuestos, porque somos trabajadoras de menos valor según lo que dicen. Todo es una situación no solo económica sino también laboral, social, política. Por eso nosotras estamos rompiendo el silencio gracias a nuestra lucha y entrega. No es fácil ser dirigente y también hay contradicciones entre nosotros, también hay divisiones, eso es lo típico de la organización, pero sí han pasado miles por nuestra organización, tuvimos un programa Sonqo warmi. Nosotras estamos afiliadas a la CUT, pero obviamente la CGTP es más grande, pero más conflictiva porque 3 veces dividieron al sector, pero igual trabajamos en objetivos comunes. Nosotras estamos convencidas que nuestras organizaciones van a tener un auge, pero ha habido frutos. Las compañeras sindicalizadas ya tienen consciencia en reclamar sus derechos, pero no nos quedamos tranquilas porque no llegamos a ellas, 40 mil 50 mil, es bien difícil llegar a las compañeras, tenemos 2500 afiliadas a nivel nacional, pocas pero sí empadronadas, y eso casi no es nada, porque nosotras trabajamos para un cálculo de 1 millón. El MTPE solo tiene una estadística de solo 500 mil pero eso no es total, porque ellos han sacado un censo de su programa anual, pero no lo real, porque ellos van a las casas, y les dicen que no tienen trabajadora, o van los domingos en que ellas salen. Y las niñas adolescentes que no cuentan para nada en las estadísticas, entonces mayormente es cerca de 1 millón a nivel nacional, y las niñas más vulnerables sufren lo que es la trata, son los más chiquillos, los que traen de diferentes partes de nuestros departamentos, mayormente la Amazonía, coordinamos con la DIRINCRI, vamos y vemos el

caso, cuando cae en nuestras manos, también nos hacen llegar las comisarías a las niñas adolescentes pero nosotros tampoco podemos tenerlas, sin embargo los empleadores pueden tenerlas y maltratarlas, nosotras las vemos a ellas hasta que regresen a sus lugares de origen, porque no hay una ley que permita tener a las niñas legalmente.

M: ¿Conoce cuáles son sus derechos colectivos en función al RLE en el que se encuentra?

A: Sí, felizmente porque antes era prohibido, le estaba hablando del CCTH porque en realidad ser sindicalista es ser terrorista, mujeres malas, políticas, y las trabajadoras del hogar por su mismo nivel, tenían miedo porque teníamos una formación así, 1 año 2 años, una dirigente para formar no es fácil, y cuando hay contradicciones, se dividen porque terceras personas, y a una la quiebran porque a nosotras no nos pagan, nosotros tenemos la convicción que cambien, que las nuevas generaciones no sean esclavas, y cuando hay terceras personas que se meten por intereses de proyectos, de figuración, eso quiebra a las dirigentes y al sector y se deteriora. A nosotras nos ha pasado. Pero no por eso dejamos. Lo sindical es difícil pero cuando las trabajadoras tienen conciencia de sus derechos salen, para que rompan el silencio ante el empleador, porque son sumisas. Las compañeras que no tienen conciencia agachan la cabeza, y ellas piensan que en realidad no son personas, cualquier cosa y no personas, pero una vez que rompemos el silencio nadie nos para. Esa es la salida del sindicato, y cuando tomas conciencia, ellas vienen acá para asesorarla, acompañarla y también para afiliarla, cada vez afiliamos pocas porque ellas tienen que ser conscientes que pertenecen a un sindicato, esa es mi política, no es empadronar por empadronar. Hacemos una charla diciendo que el sindicato es libre, es voluntario afiliarse o no afiliarse porque hay derechos y deberes, la cuota de 5 soles, antes era de 3 soles, no alcanza ni siquiera para los servicios, pero algo es algo, no se puede pedir más tampoco, no ganan mucho. Y sí estamos tranquilas, los domingos hay gente, 20, 30 máximo, hacemos talleres de liderazgo, de derecho, de seguro social y también unos talleres como mujeres, como madres y la mayoría también, como madres solteras sufren demasiado, y las jovencitas, cuando dan a luz, dejan sus hijos a sus padres y regresan a trabajar. Este trabajo no es reconocido ni socializado, si sería reconocido tendríamos los mismos derechos y también los mismos deberes y sanciones, hay más sanciones que derechos, nos acusan de robos, no digo que no haya, pero a nosotras nunca nos tocó, porque colocamos como organización, y saben las señoras que llevan una trabajadora del hogar, que son sindicalizadas, por eso mismo, por eso piden acá porque saben que van a pedir derechos, pero nuestro problema es de las agencias de empleo que no hablan del sindicato, no hablan de los derechos, lo que hablan es cuánto va a ganar la agencia, en nuestro plan de trabajo también está fiscalizar a las agencias, SUNAFIL, nosotros trabajamos con el MTPE, SUNAFIL, Defensoría del Pueblo, pero no se puede hacer mucho, porque SUNAFIL se va, dice que no pueden entrar a la casa, dicen que no tienen trabajadora del hogar, pero para el Sindicato es más fácil hacer esos censos, usted va a las agencias y hay como 20 agencias todas juntitas, y a las trabajadoras las tiene adentro, la secretaria está ahí, y la empleadora viene y le saca a una, y dice a esta no, como si fuera que van a vender a cosas, la que hace el trato es la agencia y la empleadora, y a la trabajadora le dicen ahora te vas con ella, acá no es así, acá vemos sus derechos, sus deberes, su alimentación, el promedio de sueldos debe ser 600, 700, porque el sueldo mínimo es 850 y la mayoría pagan 850 acá en Lima, algunas 1000, 1500 las especialistas, por ej. también afecta esta ley a las técnicas enfermeras, cuidan niños, ancianos, pero ellas dicen que no son trabajadoras del hogar, no quieren reconocer esta ley.

M: ¿Considera que la creación de RLE da lugar a que los trabajadores se vean sometidos a situaciones laborales precarias?

A: Por supuesto, no hay sueldo mínimo, no hay un contrato de trabajo por escrito, no hay horario de trabajo, no hay un techo de sueldo. Eso genera trabajo precario, esclavizado, vulnerable y discriminador.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

A: Muchísimo, las propias empleadoras le opriman diciendo que si tú vas al sindicato, eres política, terrorista y acá, tú te vas a las prostitutas de Bolognesi, nosotros le damos la ley y le decimos ahí está, entonces las chicas recién rompen el silencio, mayormente tienen mucho que ver las señoras, por un lado el Gobierno, por otro lado las empleadoras porque piensan, y también nosotras, no tomamos conciencia del agotamiento del trabajo, y nadie trabaja 8 horas, la ley por ej. dice 8 horas, pero efectivas, nosotras trabajamos 12, 14 horas continuas porque ellos dicen que no pueden estar detrás nuestro, cuidándonos el tiempo, entonces dicen que no saben, pueden trabajar de las 6 de la mañana hasta las 8, luego descansar hasta las 10, luego hacer su almuerzo y de ahí regresar a las 2 de la tarde a trabajar, descansando, descansando, de ahí sus 8 horas. Eso no tiene sentido, así está la ley, 8 horas efectivas, sin embargo, nosotras hemos ganado esa posición. Yo le digo a las compañeras: levántense, apunten qué hacen durante todo el día, a ver si han descansado, descansan media hora cuando son buenos los empleadores, para que almuercen, sino no. La mayoría, si les preguntan a qué hora descansan, dicen 9, 10 de la noche. Todos los días, todavía le hacen limpiar techos, el jardín, limpiar carros, y eso no es trabajo de ellas, sin embargo, hay. Estos últimos años ha bajado la alimentación, le dan 1 pan, 1 té, no le dan leche ni jugo hasta que coman a las 4 de la tarde y ya la comida que queda, sino no. Entonces ellas compran su fruta la mayoría, llevan algunas cosas para cocina personalmente, porque tienen que alimentarse.

M: ¿Qué beneficios, ventajas le genera la presencia de actividad sindical en su trabajo?

A: Al principio hubo un poco de rechazo, pero ahora hay apertura, se dan cuenta cuando salimos en televisión, salimos a los parques, por ej. en el Parque de la Exposición, con nuestra banderola, les hablamos de la ley, algunas dicen sí, otras no, le damos un volante, nos reciben. Con ese papel llegan acá también, porque le han botado, no le pagan bien, quieren saber del seguro social. El Sindicato y también la CCTH, ha generado, no al 100% pero sí bastante beneficio para las trabajadoras en derechos laborales. Yo voy a hacer mi libro y dejar mi legado en la Biblioteca Nacional con toda la historia porque no hay ese estudio. Un estudio tenemos de América Latina pero nosotras lo hicimos, no hay una institución que verdaderamente se dedique a hacer este estudio. La discriminación también es así. Nosotras, casi el 90% somos de zonas rurales, amazónicas, afrodescendientes, pero estos últimos años que se ha proliferado la población en Lima, hay otras trabajadoras que son de la periferia de Lima, y es bien difícil nuestra situación. La causa de las trabajadoras es la otra cara de la moneda de la pobreza de nuestro país.

M: ¿Cuáles son los problemas que tiene o que genera la actividad sindical en su trabajo?

A: Yo he trabajado casi hasta el 2000, por horas, por días, y en las tardes venía al sindicato, pero empecé a formar sindicatos a nivel nacional y coordinar todo, pero ya hay 10 años que no trabajo. Pero como le digo, acá no generamos renta ni mucho menos, todo lo contrario, a mí me ayudan mis hermanos mínimamente con los pasajes. Lo que adeudamos es agua, luz, teléfono, yo pienso que en realidad, los problemas que haya se reemplazan con los logros, a veces a una tiene ganas de botar la toalla, pero llega una compañera y es nuestro espejo, dejar eso ya va contra mis principios. Y en el sector de trabajadoras del hogar tenemos que ubicarnos no solo como sector sino como ciudadanas peruanas, estamos en espacios con otras organizaciones de mujeres, coordinamos con otras organizaciones para

complementar nuestra lucha. Yo fui también, candidata, fue una experiencia, no para ganar dinero sino para apoyar a la democracia. Pero no es tan fácil. No tuve ningún interés, más allá, que la defensa de los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar, al mismo tiempo, de las mujeres y del pueblo de nuestro país. Y seguimos en la lucha. Hay otra federación también, todos tenemos derecho a formar, siempre que sea de convicción, para trabajar juntas.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

A: Nosotros creemos que nos falta eso porque no quieren aceptarnos, nosotras hemos presentado proyecto de ley, ahora mismo estamos en el Congreso por la modificación de la ley 27986, con el reconocimiento del Convenio 189, yo creo que a las organizaciones nos faltan recursos económicos para hacer mucha incidencia, pero a pesar de eso hacemos plantones, hay dirigentes en todos los departamentos pero no hay recursos económicos. Más bien otras instituciones sacan proyectos a nombre de las trabajadoras del hogar pero sin embargo, no lo utilizan en nosotras. Pero nosotras estamos demandando que este problema del sector trabajadoras del hogar se vea en las políticas públicas del Seguro Social, solo el 12% está asegurado. Y las empleadoras más bien se aseguran como trabajadoras del hogar. Según el MTPE y algunas ONGs dicen que el 70% son empleadores de pocos recursos, de clase media, y cómo van a trabajar solamente para nosotras, eso dijo el actual Ministro de Trabajo, yo pertenezco al CNT por la CUT, y dijo: no, ni piensen, el 70% son familias que no ganan, cómo ellos van a trabajar para ustedes, y me sacó de mis casillas, dije que si no pueden, que no tengan trabajadoras, porque no pueden estar a costa de las trabajadoras, diciendo que estoy mal, ustedes tienen la culpa de que esos sectores están mal. Si usted dice que no pueden pagar, que no tengan, las trabajadoras podemos salir a vender limones y no esclavizarnos por 300, 400 soles, y usted dice que es imposible el sueldo mínimo. Debe ser cierto porque los que se oponen a esto, es el magisterio, los profesores porque están mal, yo tengo 8 sobrinos profesores y tengo que luchar contra la corriente. Las enfermeras, la policía también en contra. Porque ellos están mal pagados, o sino porque son tacaños y no pagan bien a su trabajadora. Además a los militares, les paga el Estado, paga para su trabajadora, pero se quedan con la mitad de sueldo y le hacen firmar a la trabajadora como si hubiera recibido completo. Tenemos quejas de los militares de Chorrillos, yo tengo los papeles. Así es nuestro trabajo, acá recogemos a trabajadoras que están sin trabajo, a niñas adolescentes. Tenemos 3 etapas: las niñas adolescentes, de 12 a 17 años, y las niñas de 8 a 10 que son esclavas obviamente, eso lo reconocemos en la clase media, gente que son negociantes, en los mercados, ahí los tienen a los niños, los gritan, los tienen cargando agua, están sin zapatos, esos son esclavitos, que los traen de provincias, también la clase media con las niñas adolescentes, los de clase alta no tienen esos casos, más bien pagan. Las adultas de 20 a 35, máximo 40, pasan de 35 ya no quieren recibirlos. Tenemos acá gente de la tercera edad que no tienen familia, acá las tenemos. Es también nuestro trabajo más humano, porque no es vertical, porque eso es lo que nos caracteriza de un dirigente común y corriente que solamente grita, da discursos y de ahí no pasa. Nosotros pensamos que la parte humana es la que nos mueve más, a veces me dicen, ya estás sembrada tú en el cargo y yo digo que no. Hay dirigentes ahora, pero hay que dejarlas bien puestas porque ellas trabajan para sobrevivir.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

A: Un rol imponente de negatividad, tanto en Humala, ahora mismo, el actual Gobierno, según lo que dije sobre el Ministro actual, es una decepción total, de cadena en cadena de todos los Gobiernos. Pero

el presidente actual dice que ha planteado un proyecto de ley pero no sé exactamente qué es. Nosotras estamos planteando la modificación de la ley, tenemos que seguir luchando.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral en su centro de trabajo?

A: Como plan de trabajo para este año tenemos el de exigir al Gobierno que modifique la ley, que ratifique el Convenio 189, estamos coordinando con la Comisión de Trabajo del Congreso, tenemos alianzas con algunos abogados, y luego también con la Defensoría del Pueblo, que ha hecho un papel muy importante, no sé ahora cómo será el actual Defensor, pero yo agradezco a la Defensoría, ha venido acá, ha sacado cara. Muy buena la gestión de Eduardo Vega, de verdad, ha hecho un papel de defensoría del pueblo. La otra alternativa, si no nos hacen caso, es recoger firmas, necesitamos unas 30 mil, tenemos solo 5 mil para modificar la ley. Como última alternativa tenemos las calles como todos los trabajadores. No nos queda de otra. Nosotras tenemos el objetivo de que se anule este régimen, que no haya RLE malo como el nuestro, si no esperamos nada del Ministro, qué esperar de otros comunes y corrientes.



13. Entrevista César Soberón: 05/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: M
2. Organización sindical a la que pertenece: Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP), Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).
3. Cargo que ostenta en dicha organización sindical: Secretario de Juventudes en ambas.
4. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo dicho cargo? 1 año en la Federación y 2 años en la CGTP.
5. Periodo en el que está afiliado: 8 años, desde los 18 años de edad.

M: ¿Considera que la actividad que realiza es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

C: Tiene situaciones muy particulares y tomando en cuenta las características de la legislación laboral, amerita que se aborde ciertas condiciones que no las encuentras en otros campos laborales, por ej. la construcción en trabajos de altura como edificios, tanques elevados, donde el trabajador está expuesto a caídas, o en el trabajo en contacto con aguas servidas, o trabajadores bajo la cota cero, tal vez 10, 15 metros, este tipo de situaciones obviamente no se dan en todos los trabajos, entonces necesitan ser abordados de una manera especial, bonito que fuera que hubiera una legislación laboral que te reconociera todo el campo de los derechos y de beneficios y que todas estas particularidades también sean abordadas pero lamentablemente, no existe, sobre todo después de lo que ha implicado el Gobierno de Fujimori.

M: ¿Conoce cuáles son sus derechos colectivos en función al RLE en el que se encuentra?

C: El derecho más importante que tenemos, a parte de la sindicalización, es el de la negociación colectiva, porque tiene casi rango de ley, se da el acuerdo entre la representación de los trabajadores y la representación de los empresarios, que es avalado, obviamente por el MTPE y estos acuerdos afectan de manera positiva a los trabajadores porque involucran aumento de salario, condiciones de trabajo. Nos permite que los trabajadores sean reconocidos en la totalidad de su fuerza, hay trabajadores que viven en la ciudad pero tienen que ir a hacer construcciones a 1 o 2 horas lejos de su ciudad, en un trabajo normal, no te reconocen el tiempo del traslado ni los pasajes, la negociación colectiva nos ha permitido que estos casos sean asumidos y que a los trabajadores se les reconozca el tiempo que les toma salir de sus casas y llegar al campamento, incluso el pasaje, tenemos una bonificación por movilidad por ej., entre otras cosas. Obviamente hay otras cosas que aún no se han podido conquistar pero es parte de la brega diaria. Construcción tiene una particularidad, si nosotros nos resistimos a continuar las labores, esto afecta mucho en el sentido económico, se retrasa el trabajo, se ajustan los plazos para entregar la obra y a nivel, de la especulación financiera, esto genera a veces complicaciones para las empresas constructoras, Construcción cuando se moviliza tiende a moverse muy bien por eso es que nuestros pliegos de reclamos muchas veces han sido favorables, salvo en el caso con Fujimori, cuando sacó la ley de RCT que fue una ley que tenía una 3era Disposición Transitoria que orientaba a quitar la negociación colectiva de los trabajadores de la CC, porque el gozar de la

negociación colectiva, no solo nos daba la posibilidad de ganar derechos, sino nos consolidaba como movimiento sindical muy fuerte, y esta fuerza que se gestó durante el tiempo, Fujimori al dar esta ley de RLC pensó que el no poder negociar con el sector empleador, porque CAPECO prefería negociar a nivel de empresa y no a nivel de rama, nos iba a destruir. Felizmente el gremio convocó a un sinnúmero de actividades de protesta, hubo una huelga de los trabajadores de CC, tuvimos un proceso muy complicado a partir de que nos quitaron nuestros derechos laborales, pero se logró retomar la negociación colectiva, se logró retomar estos derechos, a partir de que el objetivo de Fujimori no se cumplió, el movimiento se consolidó, pese al asesinato de Pedro Huillca, empezaron a salir nuevas figuras y esto generó que ya caída la dictadura la Federación retome la capacidad de negociar colectivamente. Capacidad de huelga sí se tiene aunque los Gobiernos dan normativas que muchas veces impiden realizar las huelgas o las protestas, incluso dentro de las obras. Ahora por ej. tú paralizas una obra, te quieren meter preso porque te denuncian por coacción, por el tema del sicariato y la extorsión, han involucrado el tema de la huelga bajo la figura de la extorsión para evitar que se den estos casos, pero aún así, hay capacidad de los trabajadores, sobre todo del gremio de la Federación en poder orientar favorablemente este tipo de protestas, y al final, termina resolviéndose a favor de los trabajadores, es una de las cualidades que tiene nuestra Federación, a partir de este proceso de la negociación colectiva que lo venimos sosteniendo con mucha firmeza.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad y el desempleo presente en nuestro país?

C: Combatir la informalidad y el desempleo, no se resuelve creando un RLE y es lo que sosteníamos cuando se dio el famoso régimen laboral para jóvenes, hay una cultura laboral en el Perú muy inadecuada por no decir mala, por parte de los empresarios, para un sector en específico, implica menor costo en la producción a partir del pago que se le da a sus trabajadores, lo que implica más beneficios en la acumulación de sus riquezas, ningún RLE (hay más de 40 en el país), ninguno de estos ha promovido que las empresas salgan de la informalidad, en el caso de Construcción hay una característica particular porque se miden las grandes construcciones, la tabla salarial que se da a partir de la negociación colectiva solo aplica a las obras que superan las 50 UITs, estamos hablando de más de 200 mil soles, pero las obras pequeñas, no son consideradas como formales, obviamente aún existe un sector de informalidad dentro de la construcción, un sector que ha permitido el ingreso de la delincuencia, incluso hay empresas que no quieren salir de la informalidad pese a la flexibilidad laboral que existe y les beneficia. En un momento se crearon los famosos consorcios, se juntaban 3 o 4 empresas, en una obra, no pagaban a sus trabajadores de acuerdo a ley, no permitían sindicatos ni comités de obra, y al terminar la obra se disolvían y ninguno asumía la responsabilidad legal. Lo que pasa ahora, las empresas parten las obras, por ej. tienes una obra que supera los 300 mil soles, pero resulta que en esta obra la empresa asume la mitad de responsabilidad, como si fueran dos obras, y esta cantidad no supera las 50 UITs. Y esa es la excusa para no pagar de acuerdo a ley a sus trabajadores, y eso, pese a que son muchas empresas formales es involucrarse en la informalidad lo que implica que crezca esta problemática.

M: ¿Está de acuerdo con la existencia del RLE?

C: Sí, hay situaciones, en el caso de CC se dan estas situaciones donde expones la vida, lo que dista de otros RLE como los textiles, realizan labores que no asumen tanto riesgo como el CC pero sí hay riesgo en su salud, por ej. y estos son los sectores, justamente donde toda la flexibilidad laboral ha ido a parar. Nosotros consideramos como CGTP, como Federación, que reformas que se hagan tomen en cuenta la dignidad del trabajador como factor principal. Aquel que atente contra este principio, obviamente va a ser rechazado. En el marco de los RLE, hay algunos que aportan a que el trabajador pueda al menos

acceder a una vida digna, pero lo idóneo es que haya un marco laboral que garantice a todos los trabajadores, en primera instancia, las condiciones para desarrollar una vida digna, para el trabajador y su familia por extensión. Y a partir de ello, las particularidades se puedan ver con otros mecanismos, por eso desde la CGTP impulsamos la LGT, que es un estándar sobre lo mínimo en derechos, beneficios, temas generales como el seguro, CTS, etc. que muchas empresas ni siquiera te lo reconocen, tú ves el caso de trabajadores textiles, de limpieza pública que ni siquiera llegan al sueldo mínimo, y es un problema porque no pueden garantizar que sus familias gocen de ciertos beneficios, por el contrario, que tengan que ajustarse al máximo para que no queden desprotegidos a fin de salario.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

C: La producción implica muchos factores, en el sentido de gastos, tienes el gasto del pago de salarios, tasas financieras, préstamos, arbitrios, las materias primas, entre otras. El modelo económico está orientado a no perder, está hecho por empresarios, tiene una visión de empresa, ganar, no reduce por ej. las tasas financieras, no reducen las tasas de los impuestos, porque eso implica que los Gobiernos tengan menor capacidad de adquisición, lo que implica que no puedan hacer muchas obras, o no puedan subvencionar a las empresas privadas cuando estas tengan muchos problemas, lo más fácil para ellos es obviamente ajustar al trabajador, quienes tienden a hacer eso, son las grandes empresas, los grandes monopolios cuyo mercado no es dentro de nuestro país, porque, por ej. si yo soy productor de algo, un producto X y lo vendo en este mercado, me va a afectar que el ciudadano de a pie no tenga la capacidad de adquirir mi producto, por eso tiene por un lado un sector empresarial que está promoviendo a cuenta gotas que el trabajador pueda gozar de mayor capacidad adquisitiva para que éste pueda adquirir los productos, pero tienes otro que no promueve el aumento de salarios, el reconocimiento de los beneficios laborales porque obviamente el mercado no es aquí. Por ej. de qué le sirve a una empresa minera que solo extrae y exporta los minerales a la China y otros lugares, que los trabajadores tengan mayor capacidad de gasto, si ellos no venden nada, al menos aquí no, a esto le dan un valor agregado y lo llevan a Europa u otros continentes, por ahí también una visión respecto al tema.

M: ¿La reducción de derechos y/o beneficios laborales es proporcional al crecimiento de la empresa?

C: No necesariamente, porque una empresa que tiene 10 trabajadores, evita pagar 10 soles a cada trabajador, en realidad solamente estaría ganando 100 soles y a medida que vas ganando, también pagas más, en algunos casos, por el porcentaje del pago a la renta, entonces resulta ser un ahorro mínimo, en el caso de los grandes emporios comerciales, tal vez pueda resultar, pero en realidad, no genera una gran movida económica, lo que sí resultaría mejor es por ej. reducir el costo de los impuestos, obviamente teniendo sus candados para que no se aprovechen, o esta discusión sobre el tema del emprendurismo, de acuerdo a los índices que se estiman un gran porcentaje de estos proyectos mueren antes de los 2 años o son absorbidos por grandes empresas, y este fenómeno sucede porque por ej. soy un ciudadano cualquiera, quiero hacer un negocio, y lo primero que pienso es en sacar un préstamo, de acuerdo a cómo está nuestro sistema financiero, me dan el préstamo hoy y en 10 o 15 días me están cobrando la primera cuota, no he empezado a invertir ni mucho menos en generar ganancias y ya tengo que pagar la primera cuota, tengo que ser puntual en los pagos, y si mi negocio no arranca como yo esperaba voy a tener muchos problemas, estas situaciones terminan ahogando estos proyectos emprendeduristas, y hay alta tasa de interés, qué pasaría si estos proyectos son apoyados por el Banco de la Nación, con tasa de interés cero y el MTPE tuviera un área que oriente a estos emprendedores a desarrollar empresa. La tasa de desahucio para estos proyectos ya no sería tan alta porque por un lado, ya no los agobia el préstamo, por ej. se me ocurre, te doy el préstamo, te acompaño

los 3 primeros meses con el MTPE y tal vez luego empiezas a pagar tus cuotas cuando ya empiezas a generar algo de ganancia, no necesariamente es subsidiar porque estás aplazando la primera cuota un tiempo, no estás regalando el dinero, solamente estás cobrándole después, pero ya recibirías tu negocio con otro aire. Con los bancos por ej. y sus tasas financieras no te da tiempo de corregir errores porque tienes que tapar los huecos de dónde te falta dinero, y coger de otro lado para poder pagar al banco. Si me preguntas qué hacer para que crezca el interés de las empresas en invertir acá por ej. yo creo que la cosa no va por reducir los sueldos, porque además un trabajador mal pagado es uno que ofrece un mal servicio. Por ej. yo me imagino como un trabajador de CC que me pagan como antes, 20 soles el jornal, equivale a 600 soles y con eso en Lima, absolutamente nadie vive, lo que va a implicar que me busque otro trabajo y terminando una jornada me pase al otro. Este escenario de trabajador mal pagado implica que gaste las fuerzas en ambos trabajos y no descanse lo que debo, no procese los alimentos como lo necesito, y mi rendimiento va a ser inferior al deseado. La salida va por otro camino, no es destruir las esperanzas de vida de un trabajador y su familia, la salida es tal vez, reducir estándares, en el sentido de las tasas financieras, impuestos, que bien puedes recuperar en otros aspectos. Por ej. un trabajador que gana más, por ej. se le ocurre a PPK subir el sueldo mínimo a 1000, entonces voy a tener mayor capacidad de gasto para comprar más cosas, eso genera impuestos, de esa manera, el Estado lo que reduce, gana en el impuesto, en la compra de nuevos objetos, entonces recuperas y para eso no hay que ser un economista para darse cuenta que el dinamismo del mercado nos ayuda, no solamente nos ayuda al desarrollo económico, sino también nos permite, en crisis, resistir estos embates de la recesión.

M: ¿Considera que la creación de RLE da lugar a que los trabajadores se vean sometidos a situaciones laborales precarias?

C: Como están planteados sí, ahora hasta da miedo escuchar que va a salir una ley o reforma laboral porque la lógica de los 90 en adelante ha sido reducción y reducción, y obviamente es más fácil para el sector empresarial, reducir los costos de un sector que mejorar su política económica, generar nuevos espacios, innovación en mecanismos de producción y venta. Si hubiera una buena política educativa en nuestro país, tuvieras técnicos saliendo de las escuelas secundarias, como antes había, por ej. la mayoría de mis hermanos han salido de la secundaria sabiendo gasfitería, carpintería, albañilería, eso ya les da cierta capacidad para ingresar al mercado laboral sin mucho traspíe. Lamentablemente, Fujimori quiso dárselas de innovador y terminó regresándonos muchas décadas atrás.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

C: El modelo económico lo que te orienta es a individualizar al ser humano, a volverlo extremadamente competitivo, degenera las relaciones sociales, en el sentido de que alguien tiene que pasar por encima de ti para obtener un trabajo. Para conseguir un trabajo mucha gente ha tenido que bronquearse, se han roto amistades. Si hubiera mayor competitividad en el sentido de dar mayores capacidades, la cosa sería distinta. Existe la competencia desleal, el nivel de competencia no es a nivel de capacidades sino a nivel de influencias, porque sino corres el riesgo de no obtener el trabajo, pese a tus estudios. Eso nos ha dejado el modelo como cultura social, y ahí por ej. tú haces una coraza porque necesitas desarrollarte y obviamente te enajenas de desarrollar una lógica colectiva, por eso mucha gente no se sindicaliza, si tu comparas los niveles de sindicalización anteriores con la actualidad, la diferencia es abismal, claro que ha crecido demográficamente nuestro país, pero aún así la diferencia sigue siendo abismal, la gente está pensando no en tener más derechos, sino en que, con lo que tiene, cómo comprar una casa, un carro, en vez de, en común, poder conquistar mejoras, promover los derechos, la gente está preocupada en no perder lo que ya tiene y por eso, no se organiza. Pero en efecto, este tipo de situaciones degenera las relaciones sociales, peor aún las relaciones colectivas de trabajo, porque si

alguien te ofrece un ascenso en tu trabajo y hay miles de personas que tienen el mismo tiempo de formación que tú, eso va a ser un desmadre. Además a quién promueven por lo general es al más sobón, al más proempresa, al que no reclama, al que no pide nada.

M: ¿Crees que esa es una ideología empresarial?

C: Obviamente, por ej. este curso que salió para enseñar a los Gerentes a cómo rebajar el sueldo, el neoliberalismo enseña eso, para ellos sindicato es equivalente a menores ganancias, porque la gente se organiza para conquistar mejores condiciones de trabajo y mejores condiciones salariales, y que tú ganes un salario un poco más alto implica que las ganancias de la empresa se reduzcan. Esto pasa cuando la empresa es mediocre y no ubica otras formas para incrementar su capacidad de acción económica. Les es más fácil despedir a toda una plana laboral para evitar que se cree un sindicato y si ya se construyó, para destruirlo. Por ej. Ladrillos Lac, es una marca de una empresa llamada San Fernando, en vez de asumir una lógica de diálogo con sus trabajadores y para que estos mejoren la productividad, ha despedido a todos los que se afiliaron al sindicato y a los que estaban a punto de afiliarse, y prácticas como esa, están en Topy Top. Esa ya es una lógica dirigida, tú consultas algunos materiales sobre cómo dirigir una buena empresa y lo primero que encuentras es, no permitir que tus trabajadores armen sindicato. Por eso viene toda esta lógica de diálogo social, de que no se hagan huelgas, que es un espada de Damocles porque por un lado, es bueno dialogar con la empresa, pero hay empresas que utilizan esto para petardear el proceso de negociación. Y te lleva al arbitraje, en donde van a perder, pero poquito en comparación a lo que perdería si negocia directamente. Esa es la situación porque el árbitro puede tirar por un lado o por el otro. Por eso muchas organizaciones prefieren celebrar sus negociaciones colectivas en el trato directo. Si no ven ninguna mejora, la gente se va porque pierden horas de trabajo, menos salario, porque la empresa los acosa.

M: ¿Qué beneficios, ventajas le genera la presencia de actividad sindical en su trabajo?

C: En primer lugar te quita la venda de los ojos, muchas empresas tienen la mala costumbre de hacerle creer al trabajador que le están haciendo un favor al darle trabajo. Y en realidad no es eso, el capital no se reproduce por sí solo, el trabajador transforma la materia prima y le da un valor agregado que es lo que finalmente hace que se eleve el costo, se genera una plusvalía y hay ganancias, que también deben ser trasladadas al trabajador, para que el capital pueda dinamizarse y generar más espacios de producción y más trabajo a la gente. Una empresa sin trabajadores imagínate lo que sería. Por más que la tecnología desarrolle, siempre se va a necesitar la fuerza de la mano trabajadora y se ha demostrado, en los tiempos de la Revolución Industrial, ya era lo máximo, no cabía más en el cerebro humano y ahora tenemos computadoras, etc. Lamentablemente las empresas creen eso que nos hacen un favor, y los trabajadores tienen que saber que no es así. Nosotros celebramos algunas pequeñas conquistas donde los trabajadores se ven beneficiados, pero muchas veces son triunfos pequeños a comparación de todos los trabajadores de la fábrica o la empresa, y la necesidad del sindicato es que exista un solo puño en cuanto a la acción, circule la información para quienes no la conocen, y para que esto permita articular acciones. El sindicato siempre ha sido la organización de trabajadores, teniendo que ser un solo puño. Los cambios importantes que se han dado en el mundo, son a través de estos espacios de organización y muchas veces en los movimientos han encontrado grandes divergencias, incluso muchas veces no han gozado de la simpatía de la ciudadanía o grupos políticos organizados, pero lo importante está en entender que el poder nace de la unidad y se concentra en el entendimiento que podemos encontrar los que somos trabajadores organizados y los que están cerca a nosotros, son también afectados.

M: ¿Cuáles son los problemas que tiene o que genera la actividad sindical en su trabajo?

C: En realidad no le genera ningún problema al trabajador, lo que le genera problemas a los trabajadores es la mentalidad de los empresarios, porque por ej. los empresarios se agrupan, tienen la CONFIEP, y nadie los despiden o acosan por ello, ellos tienen su gremio, obviamente a ellos el sindicato les representa una amenaza por el concepto equivocado que tienen. No existe ninguna implicancia el hecho de sindicalizarse, por eso es que la OIT reconoce el derecho a la libertad sindical.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

C: Si eres un grupo de gente, tu voz se escucha mejor y si tienes una propuesta clara, no solo es escuchada sino también asumida, y la capacidad que tienen los sindicatos de involucrarse en situaciones, muchas veces no tiene límites, la CGTP tiene una opinión que siempre es recogida sobre política nacional, la CGTP es una organización representativa que es escuchada, que es un interlocutor válido. Eso es lo que permite la organización de los trabajadores.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

C: El papel del MTPE es velar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, es su función, lamentablemente desde la implantación del neoliberalismo y en tiempos de dictadura, ha cumplido papeles equivocados, por ej. tú vas al MTPE, al menos en tiempos de Ollanta y te das cuenta de que sirve de mesa de partes de la empresa, tú vas a un proceso de negociación y estás peleando para que te reconozcan derechos que están en la Constitución, y aún así te la hacen larga. Peor aún, ahora que tiene dentro de su plana gerencial a otrora representantes recalcitrantes del sector empresarial, como el Ministro que viene de Backus por ej. que es una empresa, caracterizada, no solamente por explotar sino maltratar a sus trabajadores, y eso te da un panorama sobre qué es lo que entiende el Gobierno sobre el tema. La contradicción capital trabajo que entendemos los trabajadores. Y también te enciende la alerta, para que puedas movilizarte y ganarle la iniciativa a las posibles reformas que te van a quitar lo que casi ya no tienes.

M: ¿Y el PJ?

C: Hay de todo, en el PJ hay gente buena y gente que no debería estar ahí, el fin supremo del Estado es la protección del individuo y eso debe primar en cualquier sentencia que este órgano emite, lamentablemente su lógica es muy distinta, igual que el TC, nosotros hemos estado movilizándonos por el precedente Huatuco que permitía que ante un despido de trabajadores, especialmente del sector público, sin la opción de ser repuestos, por más injustificable, arbitrario que haya sido su despido. Ahora si sumamos que hay un DS 013 que permite los despidos masivos, y me acojo a este precedente para no poder reponerlos, entonces creo una masa laboral desocupada, tal vez capacitada, para asumir a nueva gente que no tiene preparación, me va a costar mucho más barato. Lamentablemente, el PJ y el TC tienen estas malas prácticas, hay excepciones honrosas de jueces honestos que han colaborado con nosotros para el esclarecimiento de asesinatos de nuestros mártires que han caído por el sicariato. Y hablando del MTPE, es el gran responsable de estas muertes, porque durante la gestión de Manuela García, en tiempo del APRA, se dieron a diestra y siniestra registros sindicales a mafias que fungían de sindicatos. Yo soy una banda delincuencia y para tener protección legal, te pido una inscripción legal y tú me la das automáticamente, no importa si he cursado 30 años de prisión, no importa, me he juntado con 20 personas y he armado el sindicato, y tú tienes que reconocerlo, gracias a la buena voluntad del señor Alan García y a la reunión que tuvo en Palacio de Gobierno con Augusto Ramos Dolmos,

prontuariado delinciente y Vicente Aponte, otro prontuariado delinciente, que su hijo Vicente Aponte ha sido capturado con una banda en Piura, entonces son gente que está dedicada a la extorsión, muchas veces ellos han caído en manos del PJ pero son apristas, igual que los jueces, y libres. Desearíamos como trabajadores que tengan un mejor papel en la administración de la justicia, hay instituciones que no cumplen su papel, ahora el legislativo tampoco cumple su papel, recuerdo la Ley Pulpín, por negociar con el Gobierno, aprobaron en menos de lo que canta el gallo, la ley, se soplaron todos los parámetros, todos los protocolos y lo aprobaron, eso desató la indignación de muchos sectores de la sociedad organizados y no organizados que salieron a movilizarse, pero como estos casos, ya sabemos la reputación que se maneja nuestro Congreso.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral de los RLE?

C: En principio, uno trabaja para desarrollarse como ser humano, la normativa laboral en nuestro país, debe considerar ello. Un trabajador que tiene mayor capacidad adquisitiva, tiene un mejor salario, puede adquirir muchas cosas dentro del mercado y dinamizarlo, y eso permite que se puedan hacer grandes proyectos de desarrollo social, en el caso de lo que tendría que hacer el Gobierno, es impulsar el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en la normativa laboral. Nuestra propuesta como CGTP es una LGT que por cierto, pese a que muchos sectores hablaban de la ley que nosotros promovíamos, tenemos un proyecto de ley que estamos trabajando, no es una cosa terminada, pero estamos planteando. Ya el Ministro ha dicho que está planteando hacer un código, vamos a ver qué características tiene ese código, pero tiene que haber un marco normativo que reconozca la dignidad en el trabajo, la superación del trabajador, para que contribuya al desarrollo social, de ahí tiene que darse esta famosa diversificación productiva pero de manera real, no solamente en el discurso para caerle bien al sector empresarial, y eso tiene que hacerse con algunos mecanismos como los incentivos tributarios, que se reduzcan las tasas financieras, entre otras cosas. Nosotros somos parte de la Federación Sindical Mundial, y desde el punto de vista más clasista, agrupa a los sindicatos más claros en una política socialista y siempre que se ha podido se ha buscado de organizaciones internacionales para hacer presión. Ej. el caso de Topy Top, cuando el sindicato se formó fue muy golpeado por la empresa, había sido despedida su Junta Directiva, Amed todavía no había ingresado su ficha de afiliación cuando la Junta Directiva fue eliminado y por suerte quedó él y desarrolló todo un trabajo ahí, pero como CGTP, vimos el tema de las marcas, la colaboración en ese tema. Entonces dependiendo de la direccionalidad que se le dé es un buen factor.

14. Entrevista Walter Campos: 08/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: M
2. Organización sindical a la que pertenece: Sindicato de Trabajadores de Camposol. Empresa agroindustrial ubicada en La Libertad. Federación Nacional de Trabajadores de Agroindustria y Afines (FENTAGRO).
3. Cargo que ostenta en dicha organización sindical: Ex Secretario General del Sindicato. Presidente de FENTAGRO.
4. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo dicho cargo? Desde mayo 2015.
5. Periodo en el que está afiliado: Fundador del Sindicato de Camposol, junio 2007.

M: ¿Considera que la actividad que realiza es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

W: No, si bien es cierto, necesitábamos en esos momentos, promover la inversión privada, yo creo que no resultaba tan necesario porque afecta sobre todo la calidad de empleo. Empleo precario, donde trabajan hombres y mujeres y, lamentablemente estamos expuestos a la naturaleza, como es el campo, riesgos de enfermedades, varios trabajadores tenemos enfermedades ocupacionales, entonces yo creo que no era adecuada la medida. También se habla de la igualdad, entonces no podemos separar a un grupo de trabajadores y ponerle un RLE sin derechos, entonces para mí el régimen es discriminatorio.

M: ¿Conoce cuáles son sus derechos colectivos en función al RLE en el que se encuentra?

W: Sí, pero el problema es por ej. el tema de contratación, hay como 8 modalidades de contrato, están contratados a plazo fijo, a plazo corto, y si un trabajador ingreso con un contrato por 2 o 3 meses, ese trabajador no se puede sindicalizar, porque termina el contrato y ya no le renuevan, y así tengas 10 años, sigues firmando contratos, simplemente la empresa ya no renueva el contrato pero es porque estás sindicalizado. Cómo podemos llevar a cabo una negociación colectiva, un pliego de reclamos, si nuestros derechos están limitados, no podemos sindicalizarnos. Un buen grupo de trabajadores de la empresa que vencen su contrato, y dejas prácticamente sola a la Comisión Negociadora y los demás trabajadores salen a la calle, entonces cómo podemos ofrecer un respaldo, una defensa al pliego, es inadecuado el régimen. Este régimen cuando se elaboró y presentó, en ese entonces, el presidente de la Comisión Agraria era el señor Chlimper, quien es dueño de Agrocasa, obviamente los empresarios fundamentan sus prácticas antisindicales en sustentos que quieren confundir a la opinión pública o a los mismos trabajadores. Ellos dicen que en el sector agroindustria se producen frutas, hortalizas y eso tiene su campaña de cosecha y son dos campañas al año, y durante la campaña se necesita personal, ya cuando termina la campaña, su personal cesa, pero eso es totalmente falso porque ninguna empresa se dedica a cultivar un solo producto, cultiva muchos productos, entonces si bien hay una campaña de cosecha de mandarinas, luego se presenta la cosecha de arándanos, espárragos. Actividades hay toda la vuelta del año y eso es fácil de comprobar, porque hay resoluciones del MTPE, de la SUNAFIL donde se ha detectado que los trabajadores han trabajado toda la vuelta del año. La ley también dice que si un

trabajador labora toda la vuelta del año, no hubo descanso temporal, entonces también se convierte en un indeterminado.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad presente en nuestro país?

W: Yo creo que sí, bueno en el caso de generar más empleo sí, porque la mano de obra es más barata. Pero el problema es más cantidad de empleo, pero precario, sin derechos. El mercado incluso, sí genera mayor informalidad porque hay empresas que la ley les faculta a contratar services, contratas, entonces hay un personal que trabaja sin derechos, no les otorga ningún beneficio, no están en planilla, no están asegurados, no tienen nada, lo hacen porque están amparados por la ley.

M: ¿Está de acuerdo con la existencia de Regímenes especiales en la normativa laboral?

W: Nosotros optamos por un régimen general que no existan RLE, sin embargo, creemos que a veces, por la naturaleza, se necesitan regímenes especiales para algún sector, pero eso no quiere decir que se le quite los derechos, por el contrario, se le puede dar más derechos porque hay sectores de empleo que necesitan más atención. Sin embargo estos RLE son para quitarnos derechos cuando debería ser lo contrario.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

W: Yo creo que es totalmente inadecuado, primero porque no solo se ha quitado derechos a los trabajadores, sino que se le ha permitido exoneraciones de impuestos a las grandes empresas, entonces prácticamente todas sus ganancias se la están llevando líquidas, no están aportando ni para los trabajadores ni para el Estado. Estamos totalmente en desacuerdo, porque las empresas, en el sector agroindustria, el régimen se dio por 5 años, sin embargo ahora esto se ha extendido, de repente hubiese sido ideal que sea por 5 años, que se le ha permitido reducir derechos a los trabajadores, el no pago de impuestos, y de ahí se ha prorrogado la ley, por eso las empresas han tenido la chance de crecer ampliamente, por eso hay empresas, como la mí, con más de 17 mil trabajadores. Entonces las empresas han crecido a costa del trabajo precario, de la mano de obra barata.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

W: Esta claro que el gremio empresarial ha sacado una información de que en el sector y en el país, existen más de 350 empresas que están dedicadas a los productos no tradicionales que es de la agroexportación, nosotros también hacemos un mapeo por nuestra parte y sacamos nuestra cuenta que, si bien existen 350 empresas, el problema es cuántos sindicatos existen, no pasan de 15 sindicatos, o sea, la tasa de sindicalización es muy reducida, no alcanza ni al 1%, de ahí sacamos un análisis nosotros, hay una aberrante práctica antisindical de parte de los empresarios que no nos permiten sindicalizarnos, y obviamente no hay derechos colectivo, no hay negociaciones colectivas, nosotros conocemos que no pasan de 8 empresas que tienen negociación colectiva, pero ésta no tiene puntos relevantes, como un buen aumento de salario, buenas condiciones de trabajo, no hay, porque la fuerza del sindicalismo, la fuerza colectiva es muy débil, porque los trabajadores están amenazados, el que se sindicaliza, lo despiden, el que reclama, lo despiden, no le renuevan el contrato.

M: ¿Cuántos sindicalizados hay en su empresa?

W: No pasan de 700, el problema es que, se sindicalizan pero al mismo tiempo, por el mismo trabajo, por el salario reducido, las condiciones de trabajo no adecuadas, como que los trabajadores muchas veces ven otras opciones, otras oportunidades y renuncian a la empresa, dejan de ser sindicalistas. Nosotros tenemos más de 3 mil trabajadores afiliados, el problema es que se van retirando de la empresa o los van despidiendo, o los descansos temporales. Si el trabajador se organiza, hace huelgas, paros, entonces la empresa te despide y recibe personal nuevo, y eso está demostrado, denunciado y comprobado.

M: ¿Qué beneficios, ventajas le genera la presencia de actividad sindical en su trabajo?

W: La presencia de un sindicato en una empresa inteligente, un empresario inteligente es generar más tranquilidad a la empresa y al trabajador, porque una empresa que sabe negociar con los representantes de los trabajadores está más tranquila porque se está viendo cuáles son los reclamos que existen en el campo, cuáles son las faltas, por ej. nosotros hemos logrado algunos puntos, quizás no muy relevantes pero que están superando a las demás empresas donde no existen sindicatos, tenemos aumento al salario, la entrega de ropa, canasta navideña, canasta regular, puntos a favor de las madres trabajadoras, madres que están gestando, por ej. les dan un pack que consiste en leche, galletas como un refrigerio diario, tenemos permisos para las madres gestantes que van a atenderse el día de su control, esos permisos son pagados, citas médicas, cuando un trabajador está enfermo y ha sido detectado por el médico y tiene terapias, esos permisos también son pagados, hay varios puntos que nosotros como sindicato hemos logrado y nosotros creemos que la presencia de un sindicato le da más seguridad al trabajador, porque si no existe un sindicato, el trabajador deja pasar todo tipo de abusos, pero al existir un sindicato, por lo menos algunos trabajadores hacen llegar sus denuncias y sabemos qué es lo que está pasando, acoso sexual a las trabajadoras, se denuncia. Muchas veces se llega a extremos, sin embargo cuando hay sindicato, hay muchas cosas que se previenen.

M: ¿Cuáles son los problemas que tiene o que genera la actividad sindical en su trabajo? ¿Ha sido víctima de hostilidad, despido, reducción de la remuneración, coacción, etc. debió a su condición de dirigente sindical?

W: Sí para nosotros no ha sido nada fácil, nosotros tenemos varias huelgas a la empresa, tenemos producto de estos conflictos, nosotros como trabajadores y dirigentes estamos denunciados penalmente, en varios procesos lo archivaron, aún hay algunos procesos abiertos, muchas veces, algunas autoridades o instituciones del Estado se coluden con el empresario, creemos nosotros, entonces, pese a que no hemos cometido delito, en sus primeras recomendaciones están señalando 6 años de cárcel para dirigentes, pero si no tienen pruebas. Pero lo pasan al PJ y éste determinará. Hay problemas. Por ej. la persecución a los dirigentes sindicales, o al sindicalismo, otros trabajadores ven que se han denunciado a los dirigentes, que se están denunciando a los afiliados, así ya no se afilian, porque dicen: si yo me afilio voy a correr la misma suerte. Entonces también es un problema. Pero ahora como la empresa también está apostando por el diálogo social como que también las acciones de esta manera, se han paralizado un poco.

M: ¿Cree que ha habido cambios en la empresa?

W: Se da a raíz de que nosotros, en la última huelga del 2014, nosotros hicimos de conocimiento público y mandamos a la CGTP, ellos denunciaron y fueron escuchados por un sindicato de Holanda, ese sindicato nos visitó, hablamos y nos pidieron, si podían visitar a la empresa, nosotros le dimos la dirección del empresa, los número de las personas representantes, que se contacten, parece que conversaron y ellos como mediadores, conversaron las partes, y por eso, se ha empezado a hacer una

serie de capacitaciones a los dirigentes sindicales, a la misma empresa y buscar alternativas de solución a los problemas bajo el diálogo social y es así que, producto de eso, ya tenemos una negociación colectiva cerrada y bajo esos términos del diálogo social, no hemos utilizado al MTPE, no hemos ido a una institución del Estado, se ha cerrado esta negociación mediante el trato directo y las reuniones de diálogo continúan, muy al margen de firmar convenio colectivo, continúan para seguir, una es para ver el cumplimiento del convenio, lo otro es para ver algunos problemas que resulten, y más o menos está funcionando.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

W: Sí yo creo que sí, porque cuando sentimos que algún proyecto de ley nos afecta, nos levantamos para protestar, por ej. tenemos una lección sobre la derogatoria de la Ley Pulpín, sino hubiera habido influencia de los sindicatos y trabajadores, creo que no se hubiera hecho realidad. Creemos que sí, el problema es que a veces, es un poco difícil concientizar a los trabajadores para realizar esta acción.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

W: El MTPE se ha hecho de la vista gorda, le ha dado razón al argumento del empresario, diciendo que el régimen es apropiado porque necesitamos generar empleo, inversión, le ha dado la razón al régimen.

M: ¿Y el PJ?

W: No tenemos muchos casos que se han denunciado pero en algunos que sí se han denunciado, por libertad sindical se están llevando a cabo varios casos y se han ganado. Reposición de trabajadores, pero ahí no se ha denunciado la discriminación, como que no tenemos muchos argumentos. SUNAFIL venimos denunciando, las sanciones que se han hecho a las empresas es en mérito a los pocos derechos que están en el régimen.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral en su centro de trabajo?

W: Nosotros estamos como sector y como Federación evaluando porque ya había una solicitud de un proyecto de ley para que debata el Congreso, modificando el artículo 7 donde está la contratación y los beneficios, recuperar los 15 días más de vacaciones, aguinaldos, la CTS. Nosotros creemos que sí se puede mejorar en algo con la modificatoria. Nosotros creemos que la LGT es adecuada, porque creo que en América Latina, Perú es el único país que no tiene una ley así, y nosotros creemos que sí, sin embargo, creo que hay algunos sectores que necesitan mayor atención, pero eso debería ser a favor del trabajador y no en contra de sus derechos.

15. Entrevista Leddy Mozombite: 10/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: F
2. Organización sindical a la que pertenece: Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar del Perú (FENTTRAHOP), que tiene 10 sindicatos a nivel nacional. Base Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Lima (SINTTRAHOL).
3. Cargo que ostenta en dicha organización sindical: Secretaria General.
4. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo dicho cargo? Desde la fundación en el 2012.
5. Periodo en el que está afiliado: Desde el 2009. Pero en experiencia organizativa desde los 17 años. Primero había sindicatos a nivel de Lima, Zona Norte, Sur, Este, pero lamentablemente no prosperaban porque como son, trabajadoras del hogar, las centrales sindicales, la CGTP, no nos tomaba en cuenta. Luego vino el Gobierno de Fujimori y hubo una represión, no prosperaron los sindicatos y se han vuelta ONGs como la CCTH e IPROFOP. El 2005 nace SINTRAHOGARP, que estuvo afiliado a la CGTP, pero luego se afilia a la CUT, pero algunas compañeras nos quedamos, constituimos el SINTTRAHOL y nos afiliamos a la CGTP.

M: ¿Considera que la actividad que realiza es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

L: No necesariamente, yo creo que las trabajadoras del hogar estamos en un RLE porque consideran que no somos ciudadanas, como nos han hecho creer que somos parte de esa familia, y los empleadores también, para su interés propio, lo cual no es verdad. Además por ser mujeres, ya somos discriminadas. Y aumenta el que no seamos muy instruidas, porque no hemos tenido la suerte, muchas de nosotras, de llegar a la universidad, algunas hemos terminado 5to de secundaria, algunas la universidad, pero hay muchas trabajadoras del hogar que no saben leer ni escribir, trabajan años en la casa, hay toda una historia. Y creo que han creado ese RLE por los intereses de los empleadores y empresarios, pero cuando hablamos de los RLE hay según la categoría como los médicos, pero para ellos ese régimen les sirve, es favorable, tanto así que cuando hacen huelgas y paros no se quieren mezclar con nosotras porque somos trabajadoras, hay regímenes y regímenes. Pero la ley 27986, desde que ha sido promulgada, han pasado como 13 años y eso para nosotras era oro, aunque en ese tiempo también era discriminatorio, porque nos decían, acepten porque tal vez no te dan nada, esta ley está recortada a la mitad de los derechos de los otros trabajadores, porque tenemos vacaciones de 15 días, CTS por 15 días, el contrato debe ser verbal o escrito, tenemos derecho a la educación, entre comillas todo, porque a pesar que tenemos eso, no se respeta la ley, para las empleadoras, dar 20 soles o un panetón por Navidad, ya para ellos es hacer un gran esfuerzo, y para las compañeras que no conocen la ley, que no están organizadas, es peor. Pero estamos en el siglo XXI donde está la globalización, teléfonos, las compañeras tiene sus teléfonos, muchas veces cuando una va a la Comisaría con un caso, te dicen: ¿acaso no hay medios de comunicación, acaso no han escuchado, no saben? A pesar de todo eso, seguimos en situaciones precarias, porque la ley dice que el contrato puede ser verbal o escrito pero más es verbal, por no tener un contrato por escrito, seguimos en la informalidad, porque si tendríamos

un contrato por escrito, ahí se especificaría el horario, cuánto va a ser nuestra gratificación y nos serviría ese contrato como prueba cuando se rompe la relación laboral, cuando el empleador nos despide, cuando ha dormido mal, de repente, nos despide. Nos discriminamos entre nosotros, entonces la palabra del empleador vale, tenemos experiencia de casos que llevamos a los juzgados, pero sin embargo, no todo está perdido. Las trabajadoras del hogar no somos las pobrecitas, las explotadas, no, somos mujeres valientes aguerridas que estamos organizadas en sindicatos, y nosotras organizadas estamos luchando para conquistar nuestros derechos como cualquier otro trabajador. Por lo tanto, hemos tenido avances porque según la cronología de nuestras luchas, primero hemos tenido protocolos, resoluciones, hasta las comisarias se encargaban de nosotras, trabajadoras del hogar, y hemos llegado a la TR-70 cuando estaba Velasco, de ahí hemos llegado a la 27986 y ahora tenemos una norma internacional, Convenio 189, además hay sindicatos y federaciones del hogar, antes no había. Algunas ONGs han nacido para hacer el bien y algunas para aprovecharse de nuestra situación, porque a más problemas, no ratifican el Convenio, no respetan nuestros derechos, las ONGs tienen más recursos para pedir, sustentar que están luchando por nosotras, pero entre esas cosas, se ha hecho visible la movilización de las trabajadoras del hogar, cuando convocamos a la prensa, también vienen, los congresistas se han interesado en nuestra problemática, aunque no todos, algunos, en el tiempo de Ollanta hemos trabajado con el congresista Jhonny Lescano, y ahora hay como 40 congresistas que están viendo cómo se va a ratificar el convenio, y hay algunos congresistas que han admitido la propuesta de la modificación de la ley, de las cuales, solo con una estamos de acuerdo, con la propuesta que le hemos dado al congresista Lescano que es adaptar al Convenio 189 y que esa propuesta ya está en la Comisión de Trabajo, muchos quieren hacerla, algunos quieren modificar artículos, y nosotros estamos coordinando con la congresista Indira para hacer una audiencia pública el 21 de octubre en el Congreso, pidiendo la ratificación del Convenio. Para posicionar nuestra problemática nos ha costado, para que nuestra central nos reconozca, y todavía no nos reconoce del todo, para poner el agenda la ratificación del Convenio, fuimos nosotras a través de las asambleas de delegados a pedir la palabra y hablar, porque nuestras organizaciones también nos obligan a nosotras las dirigentes a prepararnos, soltarnos, porque al entrar a la asamblea no sabíamos qué hablar porque ahí encontramos dirigentes que agarran el micrófono como si fueran a hablar el último día de su vida, para nosotras fue poco a poco, ahora sí te digo que tenemos la capacidad de alzar la mano y pedir la palabra y obligar a nuestra central a que haga algo por nosotras. Hasta ahora nuestra central no ha hecho ninguna actividad con las trabajadoras del hogar, como lo hace con los mineros, hacen una marcha, hablan de otros sectores, pero hasta ahora, nunca se han parado como central a decir que piden al Gobierno que se dé la ratificación del Convenio, han hablado en general de la problemática de la clase trabajadora, pero no nos han mencionado. Incluso cuando hay audiencias, voy en calidad de secretaria general y yo mismo lo hago, pero nosotras estamos luchando para que como central, lo hagan. No es por falta de capacidad, pero si habla nuestro secretario general sería un poco diferente. Por ej. no es igual que hable una dirigente de mi base, que yo hable como secretaria general, representando a 10 sindicatos. Incluso cuando mandan a capacitación y hacen una ficha, ponen Construcción Civil, Mineros, todos, y nosotras no estamos, y ponen Otros. Todavía cuesta con nuestros propios trabajadores, trabajadoras que nosotras también somos parte de la clase trabajadora pero también es que nosotras como trabajadoras del hogar asumamos que somos trabajadoras, y que no perdamos nuestra identidad, porque muchas compañeras que no están afiliadas tienen vergüenza de decir que son trabajadoras del hogar, si yo no digo lo que soy, menos voy a luchar. También hay propuestas de hace 10 años de una nueva LGT, han hecho unas reuniones, nuestra central dice queremos una ley justa y democrática, entiendes que todas van a estar en esta ley, y que todos los ciudadanos tengamos los mismos derechos, cuando hablamos de democracia, tiene una connotación política, íntegra y completa, vamos a la reunión, y nosotras no estamos, ni siquiera hablan un párrafo de nosotras. Entonces yo digo que no es justo ni democrático que no estemos las trabajadoras. Y me responden: si nosotros hablamos de los RLE en peligro estaría el

de Construcción Civil, no estamos nosotras en su cerebro, ni siquiera como lucha, nosotras desde nuestra federación hemos mandado un documento, diciéndoles que queremos en esa nueva LGT, que pongan un párrafo donde se eliminen los RLE, espero que lo hayan puesto. Esta no es una lucha solamente que me paguen bien, la lucha no solo pasa por eso, pasa por una lucha incluso de la forma de pensar, luchamos dentro de la lucha. Aparte que luchamos por nuestros derechos, luchamos para que los otros trabajadores nos reconozcan como tal. Si se ratifica el Convenio es porque nosotras hemos llegado a un espacio donde tenemos que estar preparadas políticamente, no de partido, sino saber analizar el contexto, qué políticas económicas hay, cuál es nuestro aporte al país, porque consideran que nosotras hacemos un trabajo normal, natural, como cualquier otra mujer, y como la mujer ha nacido para planchar y limpiar, como no es productivo, pero nosotras sí aportamos al desarrollo del país, de la sociedad, sí producimos vida, seres humanos, gracias a nosotros, las mujeres que son de otra clase, porque ahí también hay división de clase y género, porque cuando hablan de género dicen: tenemos que luchar porque las mujeres somos iguales, mentira, a nosotras una mujer nos explota en su casa, entonces no podemos hablar de igualdad mientras no se resuelva la situación de las trabajadoras del hogar, porque las trabajadoras somos el 99% mujeres, porque nuestra lucha es de género, porque si se aprueba el Convenio, no solo va a favorecernos, porque este convenio significa, primero, reconocimiento de los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar, y reconocimiento del trabajo de la mujer que es invisible. El día que la mujer entiende que las otras mujeres de base, que son del Vaso de Leche, de Comedores, ellas tienen que entender eso y nos tienen que apoyar, tendríamos que salir a las calles, pero las otras mujeres, piensan que nuestras luchas, es de nosotras, las trabajadoras, no de ellas.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad presente en nuestro país?

L: No formalizado, porque en este régimen no hemos hecho contratos por escrito, en nuestro sindicato, en nuestros 10 sindicatos, solo una compañera tiene un contrato por escrito, porque trabaja en la casa de un señor democrático, comprometido. Seguimos en la informalidad. No sé si este régimen o nuestra fuerza nos ha ayudado a ser visibles, pero como régimen, nos hemos posicionado en algunos lugares, como el MTPE, en la ONU, OIT, hemos participado en mesas de diálogos, por tener nuestra ley. Yo creo que como régimen no es favorable, para nosotros que desaparezcan esos regímenes en general, no favorecen a nadie. Si nuestra LGT y desaparecen los RLE, automáticamente nuestra ley está obligada a cambiar. Yo también creo que al no tener una LGT, muchos trabajadores se han quedado en la informalidad porque no se respetan las 8 horas, en la mayoría, igual que nosotras que estamos cama adentro, que nos levantan a la hora que los empleadores quieren, porque las más perjudicadas son las de cama adentro, las de cama afuera, si quiera salen a las 7 u 8 de la noche y se van a su casa o su cuarto las que alquilan.

M: ¿Considera que la creación de RLE da lugar a que los trabajadores se vean sometidos a situaciones laborales precarias?

L: No solamente este régimen, la historia de la lucha de las trabajadoras del hogar viene de atrás y mientras exista este régimen, mientras los peruanos y peruanas no valoremos a otro peruano, seguiremos discriminadas, explotadas, mientras un empleador no valore a su trabajadora del hogar, no valore el trabajo que hacemos nosotras las mujeres en nuestra calidad de trabajadora del hogar, seguiremos discriminadas, además no es que la ratificación del Convenio 189 va a solucionar nuestros problemas, no es que es un piso máximo, es un piso mínimo, porque si se ratifica el Convenio, empieza otro proceso de lucha para que se reglamente, para que entre en vigor. Pero ya los empresarios han dicho que no quieren ratificar el Convenio, están igual que en el anterior gobierno, mira a PPK nosotras

le hemos entregado nuestras demandas, todo era posible cuando era candidato. Pero la esperanza es lo último que se pierde.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

L: Más que perjudicar, hace que los sindicatos nos preocupemos para fortalecer nuestra organización, para capacitar a las dirigentes, para tener mejor gestión, entiendo que las trabajadoras del hogar estamos en diferentes hogares, no estamos como los trabajadores obreros que están juntos y tú vas y les hablas, incluso forman comité de base, pero nosotras estamos dispersas, cada una en una casa, entonces qué es lo que hacemos como estrategia, hemos hecho para cada sindicato, sus planes, su misión, visión, hemos identificado las alianzas que pueden tener en su región, hemos identificado la problemática de la trabajadora del hogar, desde la vivienda, desde la educación, y a dónde podemos ir, a los colegios, mercados, nosotras cuando hacemos campañas de afiliación vamos a los mercados, colegios, hasta iglesias, entonces nos ha permitido a nosotros empoderarnos para poder empoderar a las demás, es difícil captar a jóvenes, porque tú sabes que para los jóvenes no es tan llamativa la organización sindical porque más quieren otras cosas, las que estamos más antiguas, estamos tan convencidas en nuestra lucha porque también hemos pasado por eso. Yo trabajé desde los 7 años, desde niña he sido trabajadora del hogar, yo sufrí muchas cosas en un trabajo, eso ha hecho que nos comprometamos más y ahora estamos luchando, no solamente para nosotras, sino para la nueva generación. Eso nos ha exigido institucionalizar nuestra escuela sindical, que dos veces por año, capacitamos a todas las dirigentes, y también las campañas de afiliación a nivel nacional, dos veces por año, el mismo día que hay una campaña en Lima, hay en todas las regiones, a nivel nacional, para no estar gastando energías. Nos exigen más esfuerzo, a pesar que nosotras no tenemos la licencia sindical como otros trabajadores, nosotros simplemente, si no trabajamos, no comemos, no nos vestimos, y por eso es que cuando tenemos nuestro sindicato, atendemos los domingos o dos veces por semana, tampoco fuero sindical, no tenemos el derecho a la maternidad, el pre y post natal, para nosotras eso no existe porque nos prohíben tener enamorado, nos prohíben embarazarnos, acaso nos contratan con niños, si yo me embarazo, las compañeras esconden sus barrigas hasta los 6 meses porque sino las despiden, porque las señoras no se quieren comprometer por si hay caídas, aparte que no tenemos seguro porque las señoras no nos quieren asegurar y con el sueldo que percibimos, son pocas las que ganan 1300, pero en las regiones ganan 200, 300 soles, esto no es exagerado, con ese sueldo quién se asegura porque la SUNAT pide para que tú te asegures, tienes que ganar el sueldo mínimo, y algunas señoras mienten en que les pagan el sueldo mínimo y esa es la realidad. La Ley no dice que tenemos licencia sindical, pero en cambio en el Convenio sí, tenemos derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva, a la maternidad. Según nuestra ley, para asegurarnos estamos en la 29990, esa es una ley de todos los trabajadores, por ahí tendríamos el derecho al pre y post natal, por eso te digo, solo sé de un caso en que la empleadora le ha dicho que vaya a descansar 3 meses por dar a luz, y le pagó los 3 meses, solo una. Porque nuestra ley no habla específicamente de maternidad pero en el Convenio, sí habla.

M: ¿Qué beneficios, ventajas le genera la presencia de actividad sindical en su trabajo? ¿Cuáles son los problemas que tiene o que genera la actividad sindical en su trabajo?

L: Primero por estar organizadas, esa ya es una ventaja, porque a través de la organización va a conocer la ley que tenemos y va poder reclamar sus beneficios, dialogar con el empleador, para que conozca sus derechos y para que sea una multiplicadora de derechos, si encuentra una compañera, que le explique que tenemos estos derechos, y estar organizadas también nos ha permitido llegar a los medios de comunicación, tener más acogida, cuando es 28, en la televisión también hablan de las trabajadoras del hogar, que tienen derecho a la gratificación, eso dicen desde el año pasado. Problemas es en cuanto a las

compañeras trabajadoras del hogar, cuando encuentran un volante y la empleadora rebusca el cuarto, le hace hablar y le despide, además otro problema es cuando vamos a buscar trabajo nosotras las dirigentes, nos encuentran en el sistema, que somos dirigentes y no nos dan trabajo. Otro problema, de repente hemos causado en nuestras centrales sindicales exigiendo con fuerza.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

L: Nosotras creemos que hemos hecho un avance, lo que sí nos falta es que no hemos podido convocar a muchas trabajadoras del hogar, por ej. tenemos como 600 afiliadas en el Sindicato de Lima, en las regiones tenemos 200, 300, y lo que no hemos podido es convocar y salir a las calles como 500 o 600, porque las compañeras trabajan, que todavía falta concientizar, no salimos mucho a los medios de comunicación por falta de economía, pero todavía falta un arduo trabajo, que las trabajadoras del hogar estén convencidas, seguras de que su sindicato, su organización es una herramienta de lucha, que a través de la organización, vamos a ser escuchadas. Eso es lo que nos falta.

M: ¿Cuántas afiliadas hay?

L: 600 en Lima y a nivel nacional, 2400 afiliadas. Pero nosotras somos según la encuesta del INEI, somos 450 mil, pero según estudios de economía que ha hecho un señor Campodónico, él dice que las trabajadoras del hogar somos aproximadamente 550 mil a nivel nacional, o sea los datos del INEI están atrasados. Hay mucho trabajo invisibilizado, somos más de medio millón de peruanas y peruanos que realizamos esta labor. Aquel que diga que ha hecho una estadística es mentira, porque se necesita dinero, por lo tanto es que no hemos hecho. Por eso nosotras queremos que se ratifique el Convenio, que haya un contrato por escrito, que este contrato tiene que ir para el MTPE, otro para la trabajadora y otro para el empleador, y así podríamos estar organizando a los trabajadores para hacer una negociación colectiva, por eso es importante para nosotros que se ratifique el convenio. Por tanto, es bien difícil organizar a las trabajadoras del hogar porque estamos en diferentes lugares. Pero nosotras estamos pensando en hacer un paro pero, primero tenemos que concientizar a las compañeras, tú te imaginas si nosotras pararíamos, no sé cómo se lograría eso pero estoy pensándolo.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

L: El MTPE, esas reuniones en las mesas, esas resoluciones o protocolos que saca el ministerio no es más que un engaño, para hacerla larga para que se ratifique el convenio, lo único que hacen es mecernos, además el Ministerio el 30 de marzo nos ha hecho una jugada bien bonita, dijo que nos iba a dar la noticia de la ratificación del Convenio, dijo que iba a declarar como día no laborales de las trabajadoras del hogar. Y nosotros pensamos que sí, nosotras no íbamos a ir, porque nosotras no estamos para tomarnos fotos, salió, dio su discurso Maurate, no declaró nada, nosotras agarramos nuestras cosas y nos salimos, dirán que somos resentidas, hay políticas y políticas, porque hay que decir las cosas por su nombre. Y por eso es que el Ministerio casi ni nos llama, llama a gente que le aplaude, no sé cómo será este gobierno que todavía no nos han llamado. Para mí el mejor camino para la defensa de los trabajadores es la ratificación del Convenio, y en el PJ las cosas se entranpan, tenemos casos que están 2, 3 años, apelan, los casos los lleva el sindicato de Lima. Muchas veces llega el final del proceso y la señora se declara en bancarrota.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral en su centro de trabajo?

L: Primero tenemos que seguir organizándonos, sea en esta federación, de la CGTP, o de la CUT, en la organización donde la compañera se sienta mejor recibida, porque si no estamos organizadas, casi nada vamos a poder hacer. Porque así somos más fuertes. Y pienso que deben desaparecer los RLE, y la ratificación del Convenio, sino sería la modificación, y lo otro es apelar a la sensibilización de nuestros gobernantes, si ellos prometen que vamos a vivir en la democracia, equidad, igualdad, pero no podemos vivir en equidad mientras hay medio millón de peruanas y peruanos viviendo en situación precaria, porque nosotras no trabajamos, solo para nosotras, sino por nuestras familias, y vivimos en asentamientos, y muchas salen a trabajar dejando sus hijos solos, como yo lo hacía, entonces, dos cosas, nosotras tenemos que seguir organizadas, que nuestra organización se fortalezca, que crezca y así pedir al Gobierno nuestra plataforma de luchas, pedir cunas por ej. para las trabajadoras del hogar, en las Municipalidades hay cunas pero cuando van a solicitar las compañeras, no están acorde a nuestros horarios de trabajo, debe haber por ej. centros de estudios especializados en el horario en que podemos. Los Gobiernos deben hacer políticas públicas a favor de las trabajadoras del hogar, porque además, nosotras también somos madres, mujeres.



16. Entrevista Alejandro Rodríguez: 13/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: M
2. Institución a la que pertenece: Proyecto de la FENTAGRO que financia la ONG FOS.
3. Cargo que ostenta en dicha institución: Coordinador técnico.
4. Datos adicionales: El proyecto es por 3 años y ha empezado el 2014. Proyecto de fortalecimiento de la Federación.

M: ¿Considera que dicha actividad es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

A: En rigor no, en ningún momento, porque este régimen se crea a iniciativa del Gobierno, por parte del Ministro de Agricultura que en ese tiempo era Chlimper y es el dueño de Agrocasá, prácticamente él crea un régimen al tamaño de la necesidad de lucrar, entonces es un régimen que tuvo el pretexto de decir que como era una industria que estaba en sus inicios, para crecimiento, había que crear un RLE, pero los trabajadores socialmente existentes, son personas humanas que hacen una labor, trabajo dependiente, asalariado, en las chacras, industrias, y tienen el derecho humano a un empleo con derechos, con protección que no se puede violar. Y esa ley viola muchos derechos individuales y colectivos.

M: ¿Cuáles son los derechos colectivos de los trabajadores en función al RLE en el que se encuentran?

A: No se permite la negociación colectiva, ya desde la LRCT, que no es en rigor, parte de la norma del RLE. O sea, el régimen especial no norma la negociación colectiva, eso está normado por la LRCT, pero eso no facilita la negociación, ni en este sector ni en ningún otro. Si no le ejerces, no gozas, hablando de la libertad sindical, es violado como consecuencia del contrato, porque este régimen le permite una contratación limitada, temporal, cuando el trabajador se organiza en sindicatos, se le despide inmediatamente, eso lo puedes ver en el caso de Agrícola Virú con toda claridad, que además excede, porque ya utilizan las empresas otros mecanismos mayores para violar esa libertad sindical, y en todos los casos, por ej. en Ica había como 5, 6 sindicatos. El fenómeno es que cuando el trabajador forma su organización sindical se le despide, entonces al cortarle el vínculo laboral, ya lo dejás fuera de ejercer la libertad sindical, ese es el problema, entonces el hecho de tener contratos de carácter temporal, amparados por esa ley del 78 más ésta del 2000, ambas crean las condiciones para poder romper con el trabajador, o sea, le da poder al empresario para deshacerse del trabajador, tanto afiliado como dirigente, por ej. hemos formado un sindicato en Huaral hace poco y ya murió el sindicato porque la empresa empieza a presionar con el contrato, si sigues en el sindicato, te corta y se lo dicen, no consta en papeles pero le dicen: si tú no renuncias al sindicato, entonces no te renovamos el contrato, y se acabó, y cuando es dirigente se le despide, y con eso vas eliminando la existencia de la organización sindical, esa es la rutina en todos lados, entonces ese es el fenómeno entre el sindicato, la forma de contrato y el RLE, en cuanto a derechos, el RLE le recorta.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad y el desempleo presente en nuestro país?

A: Eso de que genera empleo, es discutible, porque en todo caso, incentiva un empleo “formal” con una norma que recorta los derechos laborales, o sea, si yo tengo un trabajador, al cual, desde el punto de vista de la ley solo le pago el mínimo y solo le doy 15 días de vacaciones, no le pago CTS, en la ley dice que la CTS y el fondo de pensiones están dentro del sueldo, pero si ese sueldo es el mínimo que hay en la sociedad, que es ahora 850, y yo digo que dentro de eso está todos sus demás beneficios. Formalmente, desde el punto de vista legal, cuando alguien le increpa eso al empleador, él dice que cumple la ley, pero en verdad está cumpliendo la ley. ¿Cómo resuelves eso en el marco de la teoría jurídica? Porque desde el punto de vista social, es una injusticia, es un concepto social, pero ¿el derecho hace justicia?, si ya está en la ley, se podría decir que es legal, el empleador no está violando la ley, pero qué es legal, sí formaliza, sí lo hace porque tienes una vara que te permite medir las cosas, así, pero en realidad es un empleo precario.

M: ¿Está de acuerdo con la existencia de Regímenes especiales en la normativa laboral?

A: En desacuerdo porque crea empleo precario, y esto lleva a la pobreza. Las asimetrías sociales, este régimen no reduce la brecha, la amplía porque genera pobreza, o sea un trabajador agrario cuánto gana, en promedio está en 900 soles, legalmente están al rango de 850 pero para aumentar su ingreso tienen que trabajar en un rango no de 8 horas, 12 o 14 horas. Pongámonos en la situación social de una madre padre de familia, si tiene que trabajar 12 horas, a qué hora puede hacer su desarrollo familiar, la atención de los niños, y para sobrevivir en un régimen de la agroindustria, si trabaja padre y madre en el mismo sector que es el fenómeno, están con una canasta básica de 1600, tienen hijos, generalmente más de 3, no puedes decir que con este RLE, si lo miramos desde una política de Estado, haciendo justicia y cerrando la brecha de desigualdad social, no lo hacen. Si hablamos de justicia y de empleo, no va el RLE.

M: ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

A: Todos han aplicado la misma lógica del fujimorismo, y todos ellos amparados en argumentos de la flexibilización laboral en la 728, y todo el paquete de reformas que hizo el fujimorismo, se supone que basaba su argumento a facilitar, promover la inversión, para hablar de promover la inversión, de todas maneras tenemos que caer en la conversación de cómo podemos hacer que la inversión tenga rostro humano, porque la inversión, así como está hasta la fecha, no tiene rostro humano. En el sentido, de que si tú aplicas esta norma de la 27360 para promover la inversión, lo que está haciendo es, a costa de la pobreza de una masa grande, beneficiando al dueño de la inversión, ahora estamos hablando de inversión privada y hay que decir que el Estado peruano, a la inversión privada en agroindustria, le está dando demasiadas ventajas, le da un RLE, le facilita una ley de tierras para que tomen tierras grandes, en las costas principalmente, le da inversión pública en infraestructura, para crear sistemas de riego, Majes, Sihuas, eso lo ha pagado el Estado con deuda privada, y de dónde lo paga, del impuesto del ciudadano, pero quién hace uso de esa inversión, el capital privado, y a quién le da renta, al capital privado, porque estos sistemas de riego no son para el uso de la población civil o común, los trabajadores de la agroindustria viven en asentamientos que no tienen agua ni desagüe, entonces, los vínculos te llevan a que no se está promoviendo el desarrollo social, desde un punto de vista social, la inversión debería llevar al desarrollo humano, pero estas inversiones no, las inversiones tienen altos índices de ganancias, en agroindustria, están en crecimiento, en ascenso, y superan el promedio, índice

del PBI nacional, están por encima, lejos, este año está en 3 y algo el PBI, y las empresas están por 6 en promedio. Entonces como ves, le han dado mano de obra barata, facilidad para el agua, para la tierra, ventajas tributarias, incluso en seguridad social, la ley dice que pague 4% el empleador, en cambio, en los otros sectores, pagan 9%, perjudicas al sistema de protección social, porque el seguro social es un sistema contributivo, es cuando haces una bolsa común y de ahí sacas para el conjunto, pero si tú restas a ese colectivo, estás restando a todos, se podría decir que la sociedad peruana y el Estado privado le da demasiadas ventajas a la inversión privada, lo cual genera un alto costo social, pero para beneficiar a un grupo de empresarios que trabajan por el lucro, porque ellos no trabajan para una inversión social, trabajan para sus bolsillos, o sea, hay un alto costo de pobreza social para enriquecer a un grupo de empresarios, ese es el resumen. Esa es la injusticia.

M: ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores?

A: Por supuesto, destruye el tejido social porque las familias que están en pobreza. Toda pobreza destruye la sociedad, porque genera violencia estructural. Desde el punto de vista de asociación o libertad de asociación, que es un derecho humano, en el aspecto del trabajo, al sindicato, lo frustra, lo liquida, lo elimina y sabemos que no se puede tener democracia en una sociedad si no hay instituciones, la única forma para que exista democracia es con asociaciones, o sea, la libertad de asociación de los ciudadanos, entonces si no puedes organizarte en un sindicato, por diferentes mecanismos que se emplean, de miedo, de leyes, estás impidiendo el desarrollo de la democracia, es lo que ha hecho Fujimori. Ha desincentivado la asociación de los trabajadores, desregulando las normas. En este juego que hay entre la ley laboral, que es el equilibrio de poderes entre el trabajador y empleador, cuando desregulas las normas a favor del capital, haces que el poder de los trabajadores caiga mucho más, que ya está caído cuando el que tiene el poder absoluto es el empleador. Todo esto nos lleva a la discusión de los conceptos de sociedad, Estado, capital, ese punto de vista del sindicato está liquidado con las normas.

M: ¿Qué beneficios o ventajas genera la presencia de actividad sindical en el trabajo?

A: La existencia del sindicato, precisamente, permite la negociación de la fuerza de trabajo y su revalorización, es decir, cuando tienes negociación colectiva puedes aumentar el precio de tu trabajo, no tienes otro camino, porque el reajuste o revalorización de la RMV está en manos del Estado, de las empresas, está sujeta a la voluntad. El trabajador no tiene decisión, el Consejo Nacional de Trabajo está para que digan que ese es el espacio para que los 3 hermanadamente, tomen la decisión, pero no lo hacen. Además, desde el punto de vista legal, está en manos del presidente, porque el legislativo tampoco regula la RMV. Porque en el caso del RLE, está enganchado a la RMV. Ahora la RMV en el fondo es una política pública del ejecutivo. ¿Cómo juega la RMV y su relación con la Ley 27360? Aquel que no tiene sindicato tiene que esperar a que se produzca el milagro.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

A: Cuando existe sindicato sí, tienen influencia. Porque se pueden tomar acciones, por ej. el uso de la SUNAFIL, que es un ente estatal y los sindicatos están recurriendo a ese camino para demostrar la violación a los derechos laborales, y sí tienen eficacia porque el personal que está en SUNAFIL es especializado en derechos laborales y conocen los detalles de una gestión en el marco de las leyes. El problema con los empresarios es que ellos violan las leyes que ya existen y que no son leyes 100% protectoras. Por ej. esta ley no protege al trabajador, pero incluso ésta la violan, porque es la que hay.

Ellos buscan sacar la vuelta a esta también, por eso cuando tienes sindicato sí puedes hacer valer derechos, sí tiene poder para el trabajador, tanto en lo individual como en lo colectivo, si tú eres trabajador de una gran empresa y no te han pagado completo y quieres hablar con el Gerente, no tienes acceso, no te dan cobertura, a lo más llegas a Recursos Humanos, a un funcionario y ya se te cerró la puerta, no puedes hacer más, en cambio el sindicato tiene una cobertura jurídica porque tiene registros, es una persona jurídica, en el Ministerio, y ya no hay un trato personal. O sea, si una persona tiene una reclamación, el sindicato habla por esa persona, es diferente y puede meter papeles, apelar leyes, ir al Ministerio, ir a la SUNAFIL, ir al PJ. Entonces sí vale el sindicato como institución, permite proteger y tomar decisiones. Sí es útil, ahora hay leyes internacionales que sí dan mucha más ventaja, pero es relativo su cumplimiento en la vida diaria de las empresas.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

A: Formalmente el MTPE tiene la función de proteger y regular, en la práctica es bien disminuida su intervención, porque en los temas de derechos individuales, si te incumplen vacaciones, el MTPE no hace gestiones de cumplimientos de vacaciones, el trabajador tiene que hacer un recurso individual ante la empresa, administrativo o en todo caso, judicial. Además que visto el marco histórico, lo que ha venido haciendo el proceso del fujimorismo es ir quitándole poder al MTPE. Tanto legal como en sus procedimientos, y también quitándole presupuesto, ahora hablando más exactamente, desde el punto de vista de los modelos socioeconómicos, el neoliberalismo postula la mínima intervención del Estado en la regulación social y en este terreno hace exactamente eso, achicas el tamaño del Ministerio y le achicas sus poderes legales, jurídicos, políticos también, entonces estás achicando un ente que debería administrar el equilibrio de poderes entre trabajador y empleador, yo no tengo una estadística en manos sobre el presupuesto del Ministerio pero habría que mirar ahí para sustentar si se está dando, efectivamente, ese debilitamiento del MTPE.

M: ¿Y el papel del PJ?

A: Ese papel es terrible también, difícil, complejo porque los procesos que llegan al PJ por despido arbitrario son lentos, las citas están a 2, 3 meses, un proceso de reposición te dura en promedio 1 año para arriba. Aunque un poquito ayuda la nueva ley porque tiene menos plazos y los mecanismos, sí ayuda la nueva ley, respecto de la anterior pero si las miras a las dos juntas, no es que has cambiado mucho. Aparte de los temas de corrupción y otros asuntos que hacen que todo el mundo critique al PJ de lento, injusto.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral de los trabajadores de RLE?

A: Eliminando este RLE, segundo es el tema de los contratos, en el sentido de que sean contratos permanentes porque la mayoría de las actividades del sector agroindustrial son permanentes, o sea, es un trabajo permanente pero le aplican un régimen de empleo temporal. Por eso algo que los sindicatos ganan mayormente, es el proceso de desnaturalización del contrato. Se gana porque en la práctica es un empleo permanente, ahora no sé cuántos procesos de desnaturalización del empleo han sido ganados por los trabajadores, ahí se podría ver un historial para decir, efectivamente que este no es un empleo temporal, esa sería la mejor prueba, pero sí hay otras pruebas que pueden ser demostradas y es el tema de las inspecciones laborales por desnaturalización del contrato, ya hay varios casos interesantes, importantes, también en el tema de libertad sindical, en el caso de Camposol se multó, en el caso de Agrícola Virú es reciente, también. Se supone que el RLE se sustenta en una realidad que es la intermitencia del empleo en el agro, la temporalidad, pero si las inspecciones laborales están

demostrando que no hay temporalidad, ya es un punto en contra del RLE. La LGT es una solución siempre que se logrará por parte de los trabajadores, unas normas que realmente protejan a los trabajadores, un gran esfuerzo, antes de Ollanta fue que se aprobó una propuesta de LGT e intervinieron los más connotados juristas laborales, pero que, avanzó bastante, sin embargo, los puntos sustanciales y los más trascendentales quedaron sin resolver, como es el tema de la negociación colectiva y los fueron pateando para avanzar, para que llegará al Congreso y ya ahí que dieran la última palabra, eso no se ha producido finalmente y esa propuesta de LGT, lleva como más de 10 años, 15 años, desde que salió Fujimori, porque con él era imposible.



17. Entrevista Carlos Mejía: 21/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: M
2. Institución a la que pertenece: Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú (FTCCP).
3. Cargo que ostenta en dicha institución: Asesor, 4 años en la Federación.

M: ¿Considera que dicha actividad es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

C: Sí, la labor de construcción es una actividad diferente a la actividad habitual que uno espera en un proceso productivo, en un proceso productivo tú tienes un espacio físico, puede ser una fábrica, un taller, un centro comercial que permanece en el tiempo, en donde los trabajadores asisten y tú puedes imaginar una continuidad muy larga en el tiempo, en el caso de CC no es así, primero que no hay un único lugar, porque los trabajadores van migrando de obra en obra, en algún momento construyen un edificio, un hospital, una vivienda o construyen una carretera, entonces van cambiando ubicación en la misma ciudad o incluso en diferentes ciudades, luego, cada obra, obviamente dura un lapso de tiempo, no son actividades permanentes, pueden durar 8 meses, un año, más allá de dos años es difícil, por estas mismas razones la temporalidad y la rotación en el espacio es que se justifica que haya un RLE para los trabajadores de CC.

M: ¿Y esa situación se podría dar en un régimen común y con algunas particularidades?

C: En el caso específico de CC, a mí me parece que sí se requiere un régimen porque el proceso de transformación que supone la labor de construcción, esto que va cambiando de tiempo y lugar, sobre esa base, se van a construir relaciones que también son distintas a las labores de una fábrica tradicional. En el proceso por ej. de construir un edificio, van cambiando los trabajadores, de acuerdo a sus especialidades, de acuerdo a sus experiencias, entonces al inicio, para limpiar el terreno, tú necesitas determinado tipo de trabajadores, determinado tipo de organización de la producción, luego de eso, el proceso de construcción de la infraestructura, de la primera parte, requiera otras competencias, otra organización, y así los acabados, entonces, un régimen común no podría regular, ordenar la cantidad de matices, la amplia heterogeneidad que tiene la construcción, la ventaja del régimen es que facilita, ordena el proceso productivo, y por otro lado, protege a la parte más débil que es el trabajador, al darle una norma con mucha fuerza, y de la cual se pueden desprender otras, reglamentos, normas técnicas, relaciones con la actividad, todo el tema de Salud y Seguridad, previsional, entonces teniendo el régimen de CC, podemos imaginar también que por ej. la jubilación de trabajadores de CC no puede ser igual que la jubilación de los trabajadores del régimen común, que el acceso a la seguridad social no puede ser la misma, y así sucesivamente.

M: ¿Cuáles son los derechos colectivos de los trabajadores en función al RLE en el que se encuentran?

C: La CC es una actividad heterogénea, hay como distintas escalas, hay una construcción que es muy pequeña que es la autoconstrucción, que usa poco presupuesto, que es la familia que hace su propia

casa, que amplían el segundo piso, entonces, en este nivel que es bastante grande, que no está afecto al RLE, porque éste funciona a partir de determinado nivel de presupuesto, entonces allí el respeto de normas laborales, el ejercicio de libertades sindicales es mucho menor, si es que casi no es mínimo, en parte también porque el Estado no fiscaliza esta autoconstrucción. Pero luego tenemos la mediana y gran construcción, entonces allí sí es donde uno puede ver la existencia de relaciones laborales formales en donde las partes en la experiencia peruana, de los últimos 10 años, tú puedes decir que efectivamente hay un respeto de los derechos laborales y las libertades sindicales. Gracias a la existencia de actores fuertes, tanto del lado de los empresarios que están organizados en CAPECO (Cámara Peruana de Construcción), como de los trabajadores que están en esta Federación, el hecho de que haya actores colectivos, que se reconocen mutuamente, es un primer elemento, luego que ambos sujetos tengan un espacio de diálogo y de negociación, que en este caso es la negociación colectiva por rama, que es el otro elemento, y un tercer elemento que, sobre la base de esa negociación colectiva, hayan logrado construir un siguiente nivel de relaciones laborales, en donde se hayan puesto de acuerdo en políticas salariales, en una agenda común de temas, porque la Federación y CAPECO mantienen una comunicación muy fluida, y han logrado construir una agenda común de problemas, de prioridades en el sector. Entonces, es interesante porque no es común en el país, no hay punto de comparación con otros RLE y no hay punto de comparación, incluso con otros sectores más consolidados. En el grupo de los RLE, Construcción es particularmente atípico porque, por un lado, se justifica que haya un RLE y por otro lado, ha logrado sostener un tipo de relaciones laborales eficaces.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad y el desempleo presente en nuestro país?

C: El RLE es bastante antiguo, yo diría que el régimen ayuda, más que combatir la informalidad, a ordenar mejor la actividad económica. Lo que pasa es que, esto no es agroexportación o empleo doméstico, como las obras de construcción requieren de mucho capital, son inversiones muy fuertes, los márgenes para la informalidad son menores, no digo que no la haya, sí hay en la pequeña construcción y obviamente eso está fuera del régimen, entonces hay no tiene mucho que ver. Dentro de la mediana y gran construcción, en algunos casos y lugares hay informalidad. Tú podrías hacer un mapa de la informalidad en la construcción y tú pones luego el mapa en donde la organización sindical está presente, y tú podrías ver ahí que, en donde no hay organización sindical, hay informalidad. Y donde no hay informalidad es porque hay organización sindical, entonces sí el régimen permite que exista el sujeto sindical y el sujeto del capital, en esas medidas sí ayuda a combatir la informalidad.

M: ¿Qué beneficios o ventajas genera la presencia de actividad sindical en el trabajo?

C: La actividad sindical garantiza, en el caso particular de CC por tener una negociación colectiva de rama y por tener un alta tasa de sindicalización, con esos dos elementos, gracias a ellos, podemos decir que la acción sindical nos permite mejores remuneraciones, entonces sí tú revisas data, los trabajadores de CC en los últimos años, han incrementado sus remuneraciones por encima de la inflación y mucho más que otros sectores económicos. Hay una negociación colectiva anual que se viene desarrollando de manera ininterrumpida desde el 2004, en trato directo, eso también es importante, a nivel de rama, de tal manera que el convenio se aplica a todas las obras de Construcción en el país, y la misma no solo ha garantizado mejores remuneraciones, sino mejores condiciones de trabajo. Ha garantizado una serie de beneficios para los trabajadores, reconocimiento de algunos derechos por encima de lo que marca la ley, como uniformes, bonos de productividad, bonos de especialización, también ha permitido, la organización sindical, la formación técnico-productiva de los trabajadores porque, parte de los convenios, han incluido incentivos para la formación técnica de los trabajadores en SENCICO.

M: La negociación no se remite a aspectos meramente económicos.

C: Como toda negociación, el núcleo es la remuneración, el sentido, el objetivo de la negociación colectiva es mejorar la remuneración, pero junto con eso, se ha mejorado otros beneficios económicos y también, otros beneficios, no económicos, condiciones de trabajo. Como la Construcción es una actividad intensa, dura, y hay construcción en todo el país, por ej. hay obras que se realizan por encima de los 3000 metros de altura, eso tiene un plus económico, hay obras que se realizan en casi permanente contacto con agua, porque estás haciendo una hidroeléctrica o una carretera en la selva. Los trabajadores, a veces en verano, están todos los días bajo los rayos solares, entonces en los últimos convenios, se logró obtener como beneficio que la empresa les otorgue bloqueador solar. También el tema de la especialización, hay uno que es el Bono de Alta Especialización (BAE) que es una bonificación para determinadas funciones de los trabajadores, una soldadura de punto, es fin, especialidades, entonces eso también ayuda. Yo diría que, la sindicalización, ha permitido en estas condiciones la mejora de la remuneración de las condiciones de trabajo, ha permitido también un buen clima de paz laboral en el sector que es importante, porque el sector es uno con una tradición de lucha, de organización de protesta, muy fuerte, muy grande, pero al mismo tiempo, es un sector que ha tenido la madurez para sentarse en la mesa, discutir, llegar a acuerdos en periodos largos de tiempo, tanto en periodos de crecimiento económico como en periodos de no crecimiento económico, eso también habla de la madurez de las partes. Los trabajadores y empresarios se han puesto de acuerdo, por así decirlo, en la época de las vacas gordas como en la época de las vacas flacas, es más difícil. Y ambos han aceptado ambas situaciones, eso también es interesante y distinto a otros sectores. Agro y ENT, es completamente distinto el escenario. Pero también tiene que ver con la estructura sindical, en el caso del agro como la estructura es poca, hay poca afiliación y no hay negociación por rama, los sindicatos negocian por empresa y entonces, no logran acumular fuerzas, en otros países, la construcción negocia por obras y en esos países, también tienen un régimen especial, siempre hay un RLE por las situaciones que hemos dicho, pero al negociar por obra, su fortaleza no es la misma que aquí. Ej. Colombia, Chile, Ecuador. Negocian por rama parte de Brasil, Uruguay y Argentina. Después el resto es por obra. Es casi como negocias por empresa, es muy complicado porque si el edificio es muy grande, es una obra importantísima, el trabajador va a ganar un poco más, pero si es una obra mediana va a ganar muchísimo menos.

M: ¿Cuáles son los problemas que genera la actividad sindical en el trabajo?

C: Es un tema donde se juntan varios procesos, se junta por un lado esta idea de cosas objetivas como el crecimiento económico, que es un crecimiento en desigual, y entonces, este crecimiento lo que ha provocado es que el sector de la construcción, a su vez, crezca de manera muy rápida, un crecimiento acelerado, bastante intensivo, y esto ha permitido que, junto con otras medidas que vienen desde la época de Fujimori, las normas que brindaban exenciones tributarias a las empresas que contrataran a ex presidiarios como una manera de reinsertarlos en la sociedad, que en el papel, claro, son normas que tienen mucho sentido, qué bien si una persona sale de la cárcel que encuentre trabajo para que se reinserte, pero claro, en nuestro país, donde el sistema penitenciario realmente no resocializa, realmente lo que sale del sistema penitenciario, no son ciudadanos resocializados, son delincuentes, más delincuentes, entonces al entrar a las obras de construcción desde mediados de los 90, empezaron a ver que allí había una línea para actividades delictivas, entonces, si tú sumas eso de allí con el crecimiento del sector, que significa un reto para la organización sindical, probablemente ahí, autocríticamente, uno podría decir que si el sector crece muy rápido, el poder tener presencia sindical es mucho más difícil, complicado porque, en una obra, todos los trabajadores conforman el Comité de Obra, es como la presencia sindical en la obra, y este Comité tiene su Junta Directiva, entonces normalmente, los que son delegados de esta obra, los dirigentes son los trabajadores que todo el

conjunto de trabajadores, los reconocen porque son los que conocen de las leyes, de las normas, tienen algún tipo de experiencia, y normalmente esos delegados, terminan esa obra, van a otra obra y probablemente vuelven a ser elegidos delegados, entonces van adquiriendo experiencia cada vez mayor. Pero si de pronto, hay muchísimas obras, tú ya no tienes tanto de este cuerpo de delegados, entonces en algunos lugares se improvisa, no se forma el Comité de Obra, y se crean vacíos, y esos vacíos son los que han llenado las mafias, al haber estos vacíos entran las mafias, y decimos mafias, porque efectivamente, son colectividad organizadas para la delincuencia, organizadas para actos ilícitos, es mafia en su definición, entonces eso ha significado un reto porque estas mafias, obviamente están armadas, son violentas y extorsionan tanto a empresarios como a trabajadores. En los lugares donde el sindicato las ha enfrentado, ha habido problemas, estamos hablando de que por un lado hay trabajadores organizados en un sindicato y por el otro hay un grupo de personas con metralletas, granadas, pistolas, entonces es un enfrentamiento desigual.

M: ¿Ustedes como Federación tienen un plan para combatir esa situación?

C: Este problema fue gestándose y empieza con mucha fuerza a partir del 2008, 2009, donde es asesinado uno de los primeros dirigentes de los sindicatos afiliados a la Federación, poco antes de eso, la Federación diseñó una serie de medidas para contrarrestar esto y se ha realizado un trabajo muy intenso, es difícil porque durante mucho tiempo, el Gobierno, el Estado ha sido indiferente a este problema, ha considerado que esto no es de su incumbencia, porque el Estado en general, en el país, no fiscaliza, no interviene, esta mentalidad neoliberal de que el mercado solito se auto regula. Entonces, con un Estado ausente, esto ha ido creciendo. La Federación en primer lugar ha presionado al Estado para que cumpla su rol, porque cuando ocurre este problema de violencia, hay distintas voces, distintas miradas, unas personas pueden pensar en enfrentar directamente a estos delincuentes, como te dije, estamos hablando de personas armadas y el Sindicato no puede, no vamos a armarnos, eso es absurdo, y no es el rol del Sindicato perseguir delincuentes, es el rol de la policía, se ha exigido al Estado que cumpla su rol, es un proceso muy largo que culminó con la formación de la DIPROC que es una dirección de la policía dedicada a la seguridad en obras civiles, eso fue una exigencia de la Federación, está en los documentos de Federación que se forme una dirección especializada en la violencia de obras de construcción, luego la Federación planteó que haya un registro de trabajadores para distinguir a los que no son trabajadores de CC, porque claro, una de las actividades, es la de inscribir falsos trabajadores en las planillas de las obras, los famosos chalecos, entonces una propuesta fue el registro de trabajadores y eso también se logró, el Estado lo asumió, es cierto que la propuesta de la Federación era un registro realmente estricto, donde solamente trabajadores certificados pudieran ser parte, el Estado peruano como siempre hace las cosas a medias, y esta red ahora está funcionando a medias, es un paso adelante pero tampoco es todo lo que quisiéramos. Otro tema es que la opinión pública al inicio de estos conflictos, percibía esto como un problema entre sindicatos, que peleaban cupos, que peleaban zonas, puestos de trabajo, y esto no era así. Y ponían, tanto a la Federación, a los trabajadores reales como si fueran delincuentes o como si fueran todos violentistas, entonces durante un tiempo la Federación estuvo aislada, había todo este discurso de que no era CC sino Destrucción Civil, cosas que todavía hay. Entonces la Federación se dio cuenta que a nivel de medios, a nivel de la opinión pública había que recuperar un espacio y explicar con paciencia qué es lo que estaba pasando. Entonces, en los últimos años se ha hecho una labor de difusión muy fuerte, tratando de explicar cada vez más cuál es el problema aquí, y junto con eso también descubrimos, porque estos problemas hay en otros países, normalmente lo que dicen los expertos, es que en estos casos de violencia social, se necesita una alianza muy fuerte, un consenso muy grande de todas las fuerzas sociales en contra de la violencia mafiosa o delincencial. Entonces la Federación ha organizado 3 marchas por la paz con una convocatoria muy amplia, en las 3 marchas han participado empresarios, o sea, CAPECO, el Sindicato y figuras de la

cultura, de instituciones representativas, la Iglesia Católica, partidos políticos, entonces estas marchas de convocatoria amplia, por la paz, contra la violencia, la delincuencia, también han significado algo importante, digamos que es una línea de trabajo que se ha hecho. Entonces son medidas a nivel de la presión hacia el Ministerio del Interior, presión en el Poder Judicial, porque uno de los problemas que se tenía era que muchos de estos delitos no estaban tipificados, no estaban adecuadamente tipificados, o los jueces no querían aplicar toda la penalidad, entonces los delincuentes entraban al proceso judicial y salían inmediatamente, entonces también se ha presionado, explicado, persuadido y ahora, digamos que el PJ es menos tolerante con los extorsionadores del sector de construcción. La policía está mucho más atenta a esto, y la opinión pública, ahora sí puede entender que se trata de un sindicato y de seudosindicatos, cada vez es más claro que hay seudosindicatos que operan en el sector de construcción, son falsos sindicatos.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

C: Yo diría que sí, no tanto como quisiéramos, no es tampoco una cosa que te cae del cielo. En general, los sindicatos tienen una vocación por la política, tienen un interés obvio, ciudadano por la política, en el sentido de que, buena parte de los problemas que enfrentan los trabajadores en el Perú, requieren de respuestas de la política, ya sea desde el Poder Ejecutivo o Legislativo, nuevas leyes o que las leyes existentes se cumplan, eso es normal. La Federación sobre esa base ha desarrollado efectivamente una línea para construir vínculos con distintas fuerzas políticas democráticas, el tamiz es ese. Como tú sabes en el mapa político del Perú, hay fuerzas que no son particularmente democráticas, o que están vinculadas con dictadura como el fujimorismo, con corrupción como el aprismo, entonces esas fuerzas son ajenas. Pero con todo lo demás, son fuerzas que pueden ser de centro derecha incluso o de centro, se han logrado conversar y acordar puntos concretos, el logro más importante de los últimos tiempos, es el compromiso que se firmó con el candidato PPK en estas últimas elecciones, en donde, a iniciativa de la Federación, CAPECO, el Colegio de Ingenieros y la Federación, se reúnen con PPK y firman un compromiso de temas de prioridades para el sector de la construcción donde está el crecimiento del sector, o sea que el nuevo Gobierno, impulse el sector de la construcción, en primer lugar, en segundo lugar, que respete los derechos laborales en el sector de la construcción y tercer lugar, que combata a la delincuencia, entonces esos 3 temas están consensuado por estas partes y han sido suscritos también por el que en ese momento era candidato y ahora es presidente. Eso te da una idea de la capacidad de crear un consenso, una presión política.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

C: Yo diría que por ciclos, el MTPE es la cenicienta de todos los ministerios porque hay una política sistemática del Estado en recortarle recursos, cada vez tiene menos presupuesto, lo cual significa que el personal que tiene el Ministerio, cada vez tiene menos posibilidades de desarrollar su propio trabajo, o de quedarse en el propio Ministerio, ha habido una pérdida de profesionales en los últimos 10 años, lamentable. Y sobre esa precariedad, los mismos Ministros de Trabajo, salvo algunas excepciones, se han limitado a una labor, casi nominal en ese puesto, un MTPE con poca capacidad de iniciativa, que ha renunciado a la fiscalización, es un ministerio que incluso, lamentablemente, observador de lo que pasa en el mundo del trabajo, es un observador impasible. Si tú te das cuenta, las principales normas laborales que se han discutido han pasado por fuera del MTPE, la ley de promoción del empleo juvenil, la Ley Pulpín, viene del MEF, lo que se está discutiendo ahora sobre el seguro de desempleo, nuevamente viene del MEF, y MTPE está poco menos que pintado. Hay una instrumentalización política

del MTPE que oscila entre que algunos Gobiernos lo ven como una mesa de partes, completamente inactivo, y algunos lo ven como un instrumento para hostilizar a unos sindicatos más que a otros, generalmente a los de la CGTP, porque son los más combativos, y algunas veces también a CC. Tuvimos una mala experiencia con el segundo Gobierno de Alan García, donde desde el MTPE se fomentó y es parte del problema que hemos visto, la creación de seudosindicatos, había una ministra que fomenta el registro automático de sindicatos en el sector de la Construcción, que ahora es parte del problema, porque estas mafias, tienen este registro y que, durante, ese Gobierno, efectivamente había una política para debilitar a la Federación de CC. En otros Gobiernos se han tenido gestiones más interesantes, en los Gobiernos que son más contrarios, reacios a los trabajadores como el de Alan García, entonces se pretendió incluso, discutir la legitimidad de la negociación colectiva entre la Federación y CAPECO y tal vez abrir la posibilidad de una negociación por obra o de involucrar a grupos no representativos, afortunadamente, allí las partes, tanto CAPECO como la Federación se reafirmaron en su decisión de negociar conjuntamente. Eso también es importante, CAPECO reconoce a la Federación como interlocutor único y válido en el sector de la construcción, entonces con otros ministros, como Rudecindo Vega, Neves en el gobierno de Toledo, se ha tenido una labor mucho más positiva, mucho más progresista, de mayor diálogo. El 2004 cuando se restaura la negociación colectiva completamente y se empieza a acordar en trato directo, el rol que tuvo Neves en el Ministerio y Alfredo Villavicencio en el Viceministerio, fue clave, por ej., para consolidar la negociación colectiva por rama en el sector.

M: ¿Cuál es la tasa de afiliación?

C: Siempre es un tanto difícil porque no hay fuentes. Del ENAHO te sale una cosa, de Registros otra y de Planilla Electrónica otra. Podemos estar alrededor de 40% de afiliación sindical. La cobertura de la negociación es al 100%. La Federación tiene 167 sindicatos a nivel nacional, todos ellos son provinciales, aproximadamente 350 mil afiliados. Se supone que en el sector hay aproximadamente 800 mil trabajadores en construcción pero que oscilan, porque hay sectores donde tú tienes trabajadores de una comunidad que son campesinos y que en determinado momento hay una obra y, de su actividad principal que es el campo, se desplazan y son obreros por un periodo de tiempo breve y luego regresan. En actividad, normalmente cuando hay periodos de crecimiento, podemos tener hasta 400 mil obreros en actividad, o sea trabajando. Ahora que ha bajado un poco el crecimiento económico, se supone que está alrededor de 300 mil, un poco menos, tal vez 250 mil trabajadores de construcción en actividad. Esas son algunas cifras.

18. Entrevista Óscar Churate: 21/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: M
2. Institución a la que pertenece: Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú.
3. Cargo que ostenta en dicha institución: Asesor. Desde el 2008.

M: ¿Considera que dicha actividad es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

O: Sí de todas maneras, es necesario que se mantenga un RLE, a diferencia de los otros regímenes o del mismo régimen general, las particularidades que tiene CC, son las características de la eventualidad, de la alta rotación del personal, las obras son eventuales y más ahora que se hace más rápido con el uso de la tecnología, de que ameritan un tratamiento especial a nivel normativo.

M: ¿Cuáles son los derechos colectivos de los trabajadores en función al RLE en el que se encuentran?

O: No, como en todos los sectores no se ejerce plenamente. Muchas veces el tema de la sindicalización es muy limitada, siempre ha existido, hasta ahora se mantiene la contraposición del empleador y el trabajador, al empleador nunca le ha gustado de que se formen los sindicatos, porque ahí se generan los trabajadores organizados, plantean reclamos para mejoras de sus condiciones de trabajo, condiciones remunerativas, ahí la viene la contraposición de la fuerza del empleador para evitar la composición de los sindicatos. Hay algunas empresas que si dejan que se conformen los sindicatos porque son empresas muy formales que cumplen con toda la normativa, con todos los beneficios de la parte remunerativa, de Seguridad y Salud en el Trabajo, entonces ellos no tienen mayores problemas, en cambio las empresas más pequeñas, de medianas para más pequeñas, no les gusta que existan sindicatos, entonces ahí no se puede ejercer la libertad sindical, son coaccionados, hasta despedidos, una vez que se está formando, por ej. en CC los Comités de Obra, los sindicatos ya existen, son permanentes, justamente por su RLE, los sindicatos no son por empresa sino se forman por cada obra y Comités de Obra, entonces ahí es donde se genera el problema y son despedidos o simplemente son conocidos y no son tomados en cuenta para que puedan ingresar a trabajar. Entonces ahí existe mucha limitación a los derechos colectivos de los trabajadores. Nominalmente, por la norma, sí gozan de los derechos, pero en la práctica no.

M: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad y desempleo presente en nuestro país?

O: Sí, el régimen data desde su propia creación, desde que se hizo una construcción, en sí ya se hizo un régimen, no tiene una norma reciente o que lo cree, sino su propia naturaleza es la que le ha dado esta calidad de RLE, que haya contribuido al menos, a este tema de superar la informalidad, en cierta forma sí, porque CC, en el Perú es una de las organizaciones sindicales más fuertes que existen. Hablamos de la Federación y a nivel de gremio, es la única que mantiene un tipo de negociación especial que es la de rama de actividad. Y justamente esto por la fortaleza que tiene, por la capacidad de organización que tiene, si bien es cierto, no están por empresa, los sindicatos han cumplido un rol muy importante para

organizar a los trabajadores. Entonces, organizados los trabajadores llegan los reclamos al empleador para el cumplimiento de las obligaciones laborales. Ante una negativa de esto, se tiene que recurrir a las autoridades administrativas, una vez que intervienen ellos, es donde empieza la formalidad, muchas veces los derechos laborales no se cumplen y la autoridad administrativa no tiene conocimiento de ello, y los trabajadores, por necesidad es que se someten a esa situación, pero ya los trabajadores organizados se hacen fuertes y superan y exigen, obligan al empleador a que entre al sector formal. Y lo otro también, para el sector construcción, desde que entran a la categoría de peón se necesita conocimientos técnicos especializados, entonces por ahí también es que gran parte de la población en algún momento se ha dedicado a esta actividad, que ha ayudado también a que se pueda soportar las crisis económicas, las crisis de trabajo que existía en el Perú. Por ahí también que CC se ha fortalecido, porque habían trabajadores, que organizados encontraron un fuente de trabajo, y es que ahí se ha apoyado y ha ayudado al desarrollo de la sociedad.

M: ¿Está de acuerdo con la existencia de RLE para CC?

O: Sí, más que de acuerdo, a nivel técnico también es una necesidad de un RLE para CC. Que no debería ser solamente el tema remunerativo, debería irse más allá en el tema de seguridad social, pensiones, otorgamiento de prestaciones de salud. O sea, en todos estos aspectos debería tener un tratamiento especial, por el tema de la eventualidad que tienen los trabajos, no son trabajadores permanentes, una obra está durando 6 meses, 7 meses y después entran en un periodo de para que puede ser 3, 4 meses, incluso si la obra dura 7 meses, el trabajador no está los 7 meses ahí, por su propia especialidad, tal vez empezó con lo que es demolición o manejando maquinaria, en los acabados ya no se necesita esa especialidad, entonces su permanencia en la obra es mucho menor, por ej. 2 meses o 3 meses hasta que sea ubicado por su especialidad a otra obra, por el propio desarrollo de los proyectos de construcción, un trabajador, su permanencia no es desde que inicia hasta que termina la obra, sino de acuerdo a las especialidad que se van necesitando, por ej. los carpinteros entran para hacer cofrados o para los acabados, entonces su permanencia es eventual, nada más.

M: ¿Quién determina la ubicación en el trabajo?

O: De hecho en el Perú existe la libertad de contratación, las empresas ya tienen trabajadores que se llama de empresa, “de casa” como se dice, ya cuentan con un personal no estable, pero con los que usualmente trabaja, generalmente son mano de obra calificada, operarios, entonces ellos casi siempre son convocados, o son los mismos trabajadores los que se comunican con la empresa a ver si tienen alguna obra o una disponibilidad para ubicarlos, entonces ese es el primer canal para que puedan ingresar los trabajadores a ser contratados, siempre está la decisión de la empresa, siempre está en su poder qué trabajadores tomar. Adicional a eso viene la gestión que el sindicato puede realizar y presentarse ante el empleador y decirle: nosotros también tenemos relación de trabajadores por especialidades, categorías, en cierta forma, ofreciendo la mano de obra que pueda ser tomada. Adicionalmente, en determinadas obras, también la población participa en los proyectos de construcción, entonces se llama, actualmente, un tripartito, de acuerdo a la procedencia de los trabajadores, uno que es de la propia casa de la empresa, otro parte del sindicato y otro que es de la población, que en su mayoría son, mano de obra no calificada, la cantidad de trabajadores, eso sí lo decide la empresa, hay que ver también el tipo de obra que se vaya a realizar, hay obras de mucha especialidad como por ej. el gas de Camisea, que se necesita mano de obra calificada y mucho más, altamente calificada. Entonces ahí no va a entrar cualquier trabajador, sino previa certificación, que existan documentos que acrediten ciertamente que tienen una especialidad determinada, en una de construcción en la zona urbana, generalmente participan trabajadores de empresa y trabajadores del sindicato, que entran por la gestión del sindicato, la empresa los acepta, e ingresan cierta cantidad de

trabajadores y el sindicato siempre va a tener una lista de trabajadores que son sus propios afiliados, que puedan ingresar a estas obras, y bueno adicional a eso que el mismo sindicato organiza el Comité de Obra, entonces ahí empieza a organizarse, a ejercer su derecho de sindicalización.

M: ¿Los empleadores tienden a tener una preferencia por trabajadores no sindicalizados o es más importante la especialización?

O: Hay de los dos, hay empresas que toman en cuenta mucho más la especialización, la capacidad de sus trabajadores y otras empresas que los vetan por el tema sindical. Si son empresas formales que cumplen la norma, pagan sus remuneraciones conforme a la tabla salarial, todo ello, no les interesa sindicalizado o no sindicalizado, porque al final de la obra no van a tener ningún problema en cuanto a sus obligaciones. Las empresas que trabajan, en parte, en forma informal, no van a querer trabajadores que sean sindicalizados porque ya saben que estos trabajadores organizados conocen de procedimientos, conocen sus derechos, por eso es que ellos son los que limitan esa participación.

M: ¿Qué beneficios o ventajas genera la presencia de actividad sindical en el trabajo?

O: Un trabajador organizado se hace más fuerte, accede mucho más al tema de conocimiento, en el sentido de conocer sus derechos, muchas veces los derechos, no es que sean vulnerados, sino que no son conocidos y por eso no son ejercidos, o sea el trabajador que conoce sus derechos va a exigir su cumplimiento y justamente ese es uno de los fines del sindicalismo, que los trabajadores estén organizados pero no de una forma tal que sigan al líder por seguir, sino que tengan un porqué de seguir, y utilizar los mecanismos de diálogo, los criterios para resolver los problemas y eso le da fortaleza a los trabajadores, entonces por ese lado, la sindicalización es un gran aporte para los trabajadores, además, hablando propiamente de la Federación, los trabajadores de CC, la sindicalización o el tema de estar sindicalizado, no solamente es conocer el Sindicato, qué funciones tiene el Sindicato, sino que también los apoya con el tema de sus capacitaciones técnicas, esto porque, por ej. en CC tenemos 3 categorías, el peón, oficial y operario, entonces la idea es que si uno entra como peón, no se jubile como peón, sino que pueda también, mejorar su condición remunerativa y condición social, a través de sus estudios, calificación, especialización, entonces es por eso que se brindan muchos cursos técnicos, para que si es peón, pueda pasara a oficial, si es oficial pueda pasar a operario, entonces ahí se consigue uno de los fines principales que es el desarrollo de la persona y su familia.

M: ¿Cuáles son los problemas que genera la actividad sindical en el trabajo?

O: La violencia en CC. El problema es que existen bandas organizadas de extorsionadores, que cobran cupos, tanto a empresarios como a trabajadores que se hacen pasar por sindicatos, lamentablemente, la legislación actual para el reconocimiento de un sindicato, es un procedimiento de calificación automática, eso les facilita para que presenten sus documentos, verdaderos o no verdaderos, pero les da la calidad de sindicato, entonces bajo ese título, ese documento empiezan a actuar estas bandas, ahí sí se crea un conflicto con los sindicatos que realmente defienden los derechos de los trabajadores, tal es el caso de que empiezan a asesinar dirigentes que reclaman derechos de los trabajadores, en cambio estas mafias solo ven el tema lucrativo, el tema económico de cómo se pueden beneficiar ellos, entonces ahí empieza un conflicto externo, aparentemente dicen, el Sindicato A se peleó con el Sindicato B, pero es mucho más, el sindicato A probablemente sea una banda conformada que está supuestamente, chalequeando un obra, están cuidando la obra, de que no se acerque nadie y los dejen construir sin mayor perturbación, cuando va el Sindicato B que son trabajadores que quieren un puesto de trabajo, entonces vienen pues los otros, que supuestamente están cuidando la obra, entonces los amedrentan, a los propios trabajadores y también a los dirigentes para que no se cumpla esa función, que es la defensa

de los derechos de los trabajadores, ven que se están organizando los trabajadores y ya los empiezan a amenazar, y llegan al extremo de asesinar dirigentes, entonces ahí sí hay un conflicto muy grande que ha sido producto también del propio registro de los trabajadores de CC, que es muy permisible, que cualquiera puede acceder al registro y se ha creado este problema, y al final, ante la sociedad se pinta de que los trabajadores de CC, extorsionan al trabajador y al empleador, por ahí sí hay un problema muy grande que se tendría que resolver. Ahora está en aplicación un Decreto Legislativo que justamente, está encargado de revisar la vigencia de los sindicatos, cómo está su composición, ver si cumplen o no los fines, esperamos que esa norma cumpla sus objetivos y que a enero del próximo año, que ya está finalizando su vencimiento, debe haber un resultado concreto de decir cuántos sindicatos son simplemente fachada de algunas organizaciones criminales y cuáles son los sindicatos verdaderos que ejercen la defensa de los derechos de los trabajadores.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

O: Sí, de todas maneras influye, sobre todo de una organización sindical bien organizada, como es el caso de la Federación, hay muchas organizaciones sindicales que tienen, hasta problemas internos, entonces son muy débiles para plantear reclamos, CC siempre se ha caracterizado por tener esa fortaleza, cuando se convoca a una movilización no hablamos de 100 ni 200, sino de miles de trabajadores que se movilizan a nivel nacional, entonces de una u otra manera, eso sí tiene impacto ante la sociedad y ante la petición, el reclamo, para la toma de decisiones políticas, si bien es cierto, a nivel del sindicalismo, existe la independencia política, el sindicato no puede ser vinculante no puede obligar a determinadas elecciones, se respeta la afiliación partidaria, política, todas las banderas políticas se respetan, pero indirectamente, creo que sí existe una influencia, que evaluado de acuerdo a los intereses del sindicato, pueden tomar cierta postura apoyando determinadas políticas y a las personas que puedan enarbolar eso, entonces, no toma una decisión directa pero sí influye porque son trabajadores organizados que toman determinada postura, posición y de todas maneras, crea un efecto, y no hablamos solamente del trabajador en sí, porque si hablaríamos de un tema político, hablamos incluso de un proceso de elecciones, es el trabajador y su familia, detrás de un trabajador vienen, tal vez 2, 3 hasta 4 personas más que son posibles electores, entonces ahí se multiplica la influencia que pueda tener en la toma de decisiones, y ya lo he dicho, el aspecto político de todas maneras, sí hay una influencia, no digamos que es un poder determinante pero sí hay una influencia. En el año 90, justamente ese era uno de los obstáculos que tenía el Gobierno de Fujimori, que los sindicatos hasta antes de que entre Fujimori, eran muy fuertes, entonces para en cierta forma entrar con nuevas políticas, neoliberales, era necesario, tumbarse a algunos sindicatos para que sea mucho más fácil, realizar una reforma de las normas a nivel laboral, flexibilizar el tema del derecho al trabajo, entonces ahí vemos qué poder tienen los sindicatos, si estos son muy resistentes, caso de CC, se mantienen en el tiempo porque son organizados, ahí se le tiene cierto respeto a determinadas organizaciones sindicales por su nivel de organización, eso le da fortaleza y con esa fortaleza, es determinante e influyente para mucha toma de decisiones. Si por ej. el Gobierno toma una decisión en contra, un derecho que pueda vulnerar, afectar a cientos de trabajadores de CC, sabe que todos esos trabajadores se van a levantar y que son miles, entonces ya se crea un problema de índole social, que justamente el Gobierno no quiere, tratan de evitar esos conflictos sociales, entonces si fuera un sindicato pequeño de 20 a 100, tal vez lo haría y tomaría una decisión frente a los millones que somos de peruanos, pero siendo trabajadores organizados, de todas maneras influye. Más aún el tema de CC.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) en la regulación del RLE?

O: Es importante pero la verdad es que en estos últimos años ha sido muy pasivo, si bien es cierto, se han emitido normas que estaban destinadas a formalizar e identificar a los trabajadores de CC y a las organizaciones sindicales, en su procedimiento, al final concluye en nada, entonces al parecer, emiten las normas para decir sí estamos trabajando pero el fin no se ha cumplido. Y ahí quedaba, siendo el mismo Estado quien debería propender a que eso se cumpla sí o sí, tenga el objetivo marcado, diga queremos eliminar sindicatos que son inexistentes o que estén cubriendo actos ilícitos pero no se hacía eso. Entonces el MTPE ha tenido una actividad muy pasiva, ha sido muy débil en enfrentar a los sindicatos de CC que no son sindicatos, tienen el nombre de sindicatos pero no cumplen con esa función, y además que es el MTPE quien tendría que iniciar los procesos judiciales para la eliminación de estos sindicatos, nunca se ha hecho, han tenido información, tienen conocimiento hasta de denuncias o hasta por un tema de conocimiento público, en las noticias sale de muchas personas delincuentes que son detenidos, que están vinculados a determinadas organizaciones sindicales y nunca se hizo nada. Con este último paquete legislativo que emitió el Estado, esperemos que sí cumpla su función y que de todas maneras, se pueda eliminar a estos sindicatos que tienen la fachada nada más de sindicatos, pero son en sí, bandas delictivas. Pero hasta la fecha, teniendo el MTPE un rol muy importante ha sido muy pasivo, no se hizo mayor gestión para solucionar el problema que es la violencia dentro de la CC.

M: ¿Cuál es la tasa de afiliación sindical en CC?

O: No podría darle una referencia exacta, un poco que se ha elevado porque los tiempos no son los mismos, en los años 90 bajó, actualmente se está recuperando esta afiliación, por varios temas, porque ven que los sindicatos ya están trabajando de una forma diferente, por el tema de la propia organización, por ej. el tema de los incrementos de jornales básicos que tiene a cargo la Federación, entonces saben que deben fortalecer su sindicato, porque muchos trabajadores que acuden a los sindicatos pero no son afiliados, entonces es como si no existiría, lo que se está propiciando ahora es que se afilien, porque así fortalecen a su sindicato, y estos sindicatos, a su vez, fortalecen a la Federación, y teniendo la Federación a cargo la negociación colectiva donde se obtienen incrementos remunerativos, entonces es importante para ellos, que esté todo el triángulo de la organización sindical bien fortalecido. Bajo ese supuesto es que se está incrementando pero no es que el 100% estén agremiados, yo creo que debe estar llegando a un 40%, 50% y se mantiene el fantasma de que si me agremió, no me van a contratar en un obra, “los empleadores no quieren a los trabajadores agremiados”, y como la empresas formales son pocas, más son las informales, entonces por ahí viene el temor de no afiliarse, porque dicen que después no les contratan y no pueden trabajar. Pero en la realidad, muchas veces no se da porque un trabajador puede estar afiliado, pero como es CC, puede estar afiliado en Piura y está trabajando en Tacna, la afiliación es en sí, un poco relativa, más es el tema de la cuota sindical, porque la cuota sindical sí se paga en los lugares donde están desarrollando la obra, entonces ahí, no le van a decir: a qué sindicato estás agremiado, sino el Comité de Obra con qué sindicato está organizado y cómo ellos ejercen la defensa, en ese lugar. Entonces el afiliarse a un sindicato es algo relativo, en tanto ellos sigan apoyando a las organizaciones sindicales, si hay una convocatoria a una marcha, sea afiliado o no afiliado, si tienen la voluntad de salir, entonces lo hacen, apoyando las causas de la organización sindical, más allá de si están o no afiliados. Por ahí de que haya una necesidad exigencia de afiliarse no es tanto, pero sí de mantener activa la organización sindical.

M: ¿Qué opinión le merece la creación de una Ley General del Trabajo que unifique a todos o la mayoría de RLE?

O: Tendríamos una respuesta más exacta teniendo un texto en sí, de qué cosa considera una LGT, de los textos anteriores, en verdad es como una recopilación, es un texto único que se está elaborando, todas las normas que actualmente existen se están unificando, con más o menos cosas que se han

considerado, que en el fondo no crea mayor impacto y dejando la salvedad de los RLE, entonces por ahí de que un impacto muy fuerte no podría tener en el RLE, porque tiene sus normas propias que son establecidas mediante negociación colectiva, por ahí, lo importante para nosotros sería que se mantenga la negociación colectiva por rama de actividad en una LGT, porque CC se rige básicamente por la negociación colectiva, temas remunerativos, condiciones de trabajo, supletoriamente se aplican las normas del régimen general, entonces una LGT va a ser específicamente para un régimen general que va a ser de aplicación supletoria a CC. Entonces un mayor impacto no va a tener en el tema de derecho individual pero sí en materia colectiva sí debemos tener mucho cuidado en que se garantice la negociación colectiva por rama de actividad que hasta ahora se tiene. Eso sí nos preocuparía, ahí sí tendríamos que ponerle un poco más de atención a esto que se pueda presentar como proyecto de ley.



19. Entrevista Johana Reyes: 23/10

I. DATOS GENERALES:

1. Sexo: F
2. Institución a la que pertenece: Asociación Grupo de Trabajo Redes. El local institucional y la agencia de empleos es la Casa de Panchita.
3. Datos adicionales: Trabajan a dos niveles, por el lado de las trabajadoras adultas, lo que es empoderamiento laboral, que las mujeres puedan valorarse como trabajadoras del hogar, puedan conocer sus derechos y responsabilidades y puedan encontrar mejores oportunidades de trabajo, la Casa de Panchita es además, el día domingo, un espacio abierto de desarrollo de habilidades personales para las mujeres adultas, sobre todo para aquellas que trabajan cama adentro y tienen único día libre el domingo. Por el lado de trabajo con menores de edad, la mirada es por el lado de la prevención y erradicación del trabajo infantil doméstico para tercero, lo que significa que promueven que niñas menores de 18 años puedan estar disfrutando de su niñez y adolescencia, sin tener que trabajar. Digamos que el servicio en trabajo doméstico es una actividad de riesgo para menores de 18 años, y que de forma ideal, no deberían estar desarrollándola, y si es que la desarrollan, por lo menos sea, dentro de los márgenes de la ley.

M: ¿Considera que dicha actividad es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE?

J: Yo diría que fue una lucha desde los sindicatos, que las trabajadoras del hogar pudieran contar con una ley que las amparara y protegiera, ya que los beneficios que se le otorga a un trabajador en planilla, probablemente eran muy elevados, se decidió, de forma estratégica, que se creará un régimen especial para las trabajadoras, de tal forma que empleadores pudieran cumplir con los beneficios, ya que eran un poco menores que para el trabajador regular. Esa es un poco la forma en la que se vio. Igual, desde que se dio la ley, se ha hablado de que es una ley discriminatoria por una serie de artículos en donde hay menos beneficios a las trabajadoras del hogar que a otros trabajadores, justamente por eso es que se inició como un RLE.

M: ¿En la experiencia que te ha tenido, usted considera que el RLE ha generado situaciones laborales precarias?

J: Estando en una economía que es casi el 70% de trabajo informal, las trabajadoras del hogar es una ocupación en que encuentras, sin duda, más trabajo informal, entonces sí ha habido y hay mucha precariedad hasta ahora. La situación para las trabajadoras adultas en Lima, puede que haya mejorado para un grupo, que yo consideraría que es incluso mucho menor al 20% de las trabajadoras del Lima. Sin embargo, la situación de las trabajadoras del hogar en otras regiones es completamente diferente, y en esas otras regiones, es donde probablemente, haya más situaciones de abuso y de explotación laboral, eso desde el punto de vista de las adultas, y cuando te hablo de niñas, mucho más.

M: ¿Considera que este RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad y el desempleo?

J: No sé si a generar más empleo, no diría, el empleo se ha generado más a consecuencia de la necesidad, no de la ley. Sin embargo, ha ayudado para un grupo de trabajadoras, que son las trabajan para el sector A, B y hasta C en alguna medida, pero principalmente A, B, que son donde las trabajadoras gozan de los beneficios de la ley.

M: ¿Tiene contacto con trabajadoras sindicalizadas?

J: Sofía Mauricio, que es una de las personas del equipo de trabajo, comenzó dentro de los sindicatos y nosotros por ser, una de las organizaciones civiles que trabajan el tema, tenemos una larga experiencia con los dos principales sindicatos del Perú, uno que es el de Adelinda y el otro de Leddy Mozombite.

M: ¿Cuál es el vínculo que tienen con estas dos federaciones?

J: En general, colaboramos en algunos temas de incidencia, como organización civil nosotros nos regimos principalmente de los proyectos y actividades que, de acuerdo a nuestra línea de organización, nos parece importantes tener, algunos de ellos, cruzamos con los sindicatos, entonces nos reunimos para hacer algunas coordinaciones puntuales. Cuando nos convocan del MTPE, o de algunas otras instancias para ver el tema, las solemos ver, pero no tenemos ningún tipo de trabajo en conjunto, organizado con ninguno de los dos sindicatos.

M: ¿Las trabajadoras dentro de la agencia de empleo están sindicalizadas?

J: No es una pregunta que hagamos, cuando los sindicatos nos han dado material de difusión de ellas mismas, posters, flyers, siempre los hemos colocado para que las trabajadoras los vean, pero no recabamos esa información, no te podría decir realmente si las trabajadoras que nosotros vemos, están sindicalizadas.

M: ¿Considera que las trabajadoras tienen un plus al estar vinculadas a un sindicato?

J: No creo que sea un plus, no creo que si una empleadora tenga a dos trabajadoras y una está en un sindicato y la otra no, vaya a elegir a la del sindicato, es más, en algunos casos incluso, podría rechazarla por estar en un sindicato, pero yo creo que es importante que si la trabajadora que está convencida de que quiere afiliarse a un sindicato, si es importante para ella ese nivel de participación, es positivo, es bueno. El tema con las trabajadoras del hogar es que no tienen mucho tiempo, tienen poco tiempo libre, y el tiempo que tienen disponible, no necesariamente lo van a querer usar en, necesariamente, actividades sindicales, entonces, en realidad, al ser la naturaleza del trabajo tan disperso, yo creo que los sindicatos tienen realmente un fuerte reto de convocarlas y reunir las, es una parte bastante interesante, pero no creo que sume, en algún caso puede restar a la imagen de una trabajadora con un empleador, pero no porque uno piense que es negativo, sino porque si uno se pone como empleador, o si yo me pongo los zapatos de varios de los empleadores que hemos visto, la imagen es que si la trabajadora está sindicalizada probablemente conoce más de sus derechos y me va a exigir a mí más, como empleador, lo que significa que yo voy a terminar pagando más, y eso es lo que la mayor cantidad de gente trata de evitar, pagar más, tanto por el lado del empleador como por el lado de la trabajadora, por eso muchas no se afilian a la ONP, porque no quieren, a pesar de saber que al mismo tiempo van a estar en el seguro, porque no quieren pagar de sus propios bolsillos, el porcentaje de ONP, tampoco es una cosa que debe sorprendernos tanto porque si los sueldos de las trabajadoras no son tan altos, estamos hablando de un porcentaje sustancial que podría servirles para otra cosa.

M: ¿Por qué considera que los empleadores no quieren “pagar de más”?

J: El asunto está en que las leyes se han hecho después de que la ocupación existió, estamos hablando de que el trabajo doméstico existe desde épocas coloniales, sin cambiar mucho de cómo se da ahora, entonces hay componentes sociales como: “ella no está trabajando, solamente me está ayudando”, “si yo le doy de comer, dónde se va a quedar, por qué debería pagarle más”, no hay todavía, en muchos casos, de que “es mi trabajadora, es mi dependiente laboral”, precisamente porque ha habido años y años en que las cosas han sido diferentes, entonces ir avanzando hacia el tema de derechos laborales con este grupo en particular es un reto.

M: ¿La ley ha contribuido en algo a mejorar la situación de las trabajadoras?

J: El alguna medida para los sectores A y B, sobretodo ha contribuido para formalizar a muchas de ellas, pero yo sigo pensando que la mayoría no está a un nivel que podamos decir que goza de todos sus beneficios, lo cual que no es sorprender considerando que estamos en un país donde el 70% es empleo informal, y dentro de este 70% con una mayoría de mujeres en empleo informal.

M: ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

J: Yo creo que han ido avanzando, ahora incluso están más conectadas con algunos partidos políticos en general. Paulina por ej. postuló por Alianza Para el Progreso en las elecciones pasadas, la misma Adelinda postuló por el Frente Amplio, entonces hay ciertas relaciones con partidos políticos actuales, lo que me parece que va a ayudar a posicionarse mejor, en este Gobierno más que en el anterior, y bueno son años y años de trabajo donde ellas se han ido ganando relaciones con miembros de la política, entonces yo creo que cierto grado de influencia, claro que tienen pero también el asunto está en que, para un tema como el cambio de la ley, etc. hay que convencer a 130 personas, no solamente a 1 o a 2.

M: ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) y el PJ en la regulación del RLE?

J: El Gobierno pasado creó una mesa de trabajo sobre trabajadoras del hogar desde el MTPE, hay cierto tipo de avances que se quisieron dar, por ej. servicios de asistencia legal en días domingos para las trabajadoras, el asunto es que puede haber buenas intenciones dependiendo de quién esté liderando los procesos. Pero hay que mejorar mucho más el tema de difusión, las trabajadoras personas que están bastante dispersas, entonces, tiene que llegar a ellas de una u otra forma, por los sindicatos se puede llegar a algunas, por nuestro lado, se puede llegar a otras, pero hay tantas otras miles que no tienen acceso a estos espacios, entonces el Estado tiene la responsabilidad de llegar a ellas, y también solucionar el tema de las fiscalizaciones laborales que es un gran nudo dentro de la defensa de los derechos, porque hay una serie de nudos legales para entrar a fiscalizar un hogar que al mismo tiempo es un área de trabajo. Hay una serie de situaciones que la misma ley permite que se pueda definir tener un contrato oral, al mismo tiempo que un contrato escrito, entonces un contrato oral no se puede probar, incluso cuando tienen un contrato escrito, nosotros en nuestra agencia de empleos tenemos un modelo de contrato escrito que una trabajadora uso para hacer un reclamo en el MTPE y le dijeron no le iban a hacer válido, pero es un contrato y es escrito pero bajo la mirada de ese funcionario en particular, no lo iban a utilizar como prueba para el reclamo. Entonces si no tienes esa posibilidad, dónde está la mirada de ser justo para ambos lados. Si la trabajadora quiere realmente probar el vínculo laboral y presenta una cosa que claramente dice que tal persona acepta tener a tal persona como trabajadora del hogar, tantos días a la semana y con un sueldo tal o cual y eso no vale como

prueba, entonces qué vale como prueba. Yo creo que hay todo un trabajo de sensibilización que se tiene que hacer a los funcionarios públicos también. Una vez, una de nuestras voluntarias fue acompañando a una trabajadora del hogar a un careo con su empleadora, nuestra voluntaria iba para acompañarla, no para decir mucho, lo que ella nos decía es que el funcionario del MTPE, prácticamente desde que entró, asentía todo lo que la empleadora decía, no dejaba hablar a la trabajadora y cada vez que la trabajadora se quería defender, él la callaba, la paraba o lo que sea, entonces si no vas a tener la posibilidad de que alguien sea justo contigo y cuando nuestra voluntaria quiso ayudar a la trabajadora que era una mujer que no podía leer muy bien, que no entendía las cosas y que no podía hablar muy rápido, el funcionario se cerró totalmente diciendo que no, que ella no tenía que ser apoyada, entonces debemos hacer varios cambios, desde la forma en la que pensamos, desde nuestro sentido de justicia y desde nuestro sentido de cómo tratamos a la gente.

M: ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral de los trabajadores de RLE?

J: Yo creo que por un lado va el tema de las leyes, y por otro lado, el tema de los cambio a nivel de cómo pensamos, eso es justo lo que estamos haciendo, las veces que participamos en entrevistas por ej. cuando ha habido el caso de una supuesta trabajadora del hogar que ha robado en la casa, entonces nos llaman para hablar de cómo uno puede tener mejores medidas para quienes trabajan en su casa, cómo te das cuenta de que una trabajadora del hogar es confiable, cosas por el estilo, y la verdad es que todo siempre es de lado del punto de vista del empleador, y hay errores por ambos lados, primero las supuestas trabajadoras del hogar que roban no son trabajadoras del hogar, son ladronas que se hacen pasar por trabajadoras del hogar, eso sin discusión, pero con las trabajadoras reales también hay dificultades, a veces van a llegar tarde, a veces te van a cancelar el día anterior, a veces no van a ser suficientemente eficientes, hay dificultades, las mismas que habrían para cualquier otro trabajador y cualquier otro trabajo, y también el asunto de que: a mí me tocó esta trabajadora del hogar que era así o así, y a muchas personas les toca una experiencia no tan agradable con una trabajadora del hogar en su vida, de las 10 que ha tenido, tampoco estamos diciendo que sean la gran mayoría, manzanas podridas, estamos hablando de que muchas trabajadoras del hogar que hacen muy bien su trabajo y por unas pocas, cuya imagen no es tan buen, se tenga que poner a todas en el mismo saco, y por otro lado, entender también, los contextos en los que ellas tienen que estar, a muchas se les exige muchísimo más de lo que se les paga, hay muchas trabajadoras que, si trabajan cama adentro, tienen que estar disponibles en cualquier momento del día, a muchas trabajadoras no las dejan estudiar, hay una serie de condiciones que ellas enfrentan, o sea yo creo que es importante ver por ambos lados, cuando haya un error, hay que ver de quién es el error, es mi error como empleadora, es el error de ella como trabajadora o viceversa, tiene que haber un sentido de que si vamos a mirar las cosas, mirémoslas por ambos lados, cuando hace 1 año y medio, hubo el caso de esta adolescente, trabajadora del hogar niñera que llegó a matar al niño que cuidaba de dos años, todo el mundo estaba escandalizado, qué barbaridad, la asesina, y cuando nosotros tuvimos que estar en medios justamente por ese caso, dijimos acá hay responsabilidad de los padres, legalmente una niña de 16 años no puede estar cuidando a un niño de 1 año, eso va contra la ley, eso fue responsabilidad de los padres, la niña fue enfrentada a una situación para la que, definitivamente, no estaba lista. Entonces no es que solo fue su problema, sino fue de ambos lados, y en ese entonces, la ministra de la Mujer, Marcela Huaita, dijo muy claramente, acá hay responsabilidades de ambos lados y fue muy importante ese mensaje, no solamente porque venía de una voz que todo el mundo iba a escuchar que es el de la Ministra, sino porque estaba diciendo claramente, tenemos que sancionar a quien está empleando a menores de 18 años para trabajos que no deben hacer. Entonces es importante llamar las cosas por su nombre y enfrentarnos hacia ellas con su nombre, tiene que haber un cambio de mirada de que la trabajadora del hogar no es una ayuda, la trabajadora del hogar está trabajando, por lo tanto necesita seguridad en su trabajo, como cualquiera

de nosotros, esos son cambios que se tienen que ir dando con mucho apoyo desde los diferentes lados, desde las Federaciones, desde el Estado, desde la propia sociedad civil, desde la gente que cada vez es más consciente del trabajo remunerado, de no aprovecharse de la trabajadora del hogar, solo porque la tiene ahí. Entonces hay muchos cambios que van más allá de lo legal, indudablemente.

M: ¿A cuántas trabajadoras del hogar tienen alcance como institución?

J: Más o menos trabajamos con alrededor de 1600 trabajadoras al año, en Lima. Con las menores de 18 años, trabajamos en Lima y en Cajamarca.



I. DATOS GENERALES:

1. Organización sindical a la que pertenece:
Sindicato de Trabajadores Agrarios del Perú – SITAG Perú
2. Cargo que ostenta en dicha organización sindical:
Secretario General
3. ¿Cuánto tiempo viene ejerciendo dicho cargo?
4 años.
4. Periodo en el que está afiliado:
Desde el 2006

II. PREGUNTAS:

1. RLE en particular: ¿Considera que la actividad que realiza es de tal especialidad y con rasgos tan particulares que ameritaba la creación de un RLE? ¿Cuáles son sus derechos sindicales en función al RLE en el que se encuentra?

No, porque la naturaleza del trabajo agrícola en el caso del banano orgánico es permanente, hay producción durante todo el año.

La Ley 27360 – Ley de Promoción Agraria fue parte del paquete de normas de flexibilización laboral de la época de A. Fujimori.

Derechos recortados a la mitad, 15 días de vacaciones, salario igual a la RMV incluye CTS y gratificaciones, el empleador aporta el 4% para el Essalud.
2. RLE en general: ¿Considera que los RLE han contribuido a combatir la alta tasa de informalidad y desempleo presente en el sector agro? ¿Está de acuerdo con la existencia de Regímenes especiales en la normativa laboral?

Si ha formalizado el trabajo agrícola rural, sin embargo se vulneran derechos básicos como las 8 horas, el pago de horas extras, las mujeres embarazadas son despedidas o abandonan el trabajo porque no respetan su estado de gravidez para darles otras funciones.

No estoy de acuerdo con los RLE, porque ha demostrado que no nos saca de la pobreza, Piura está en el 46% de pobreza, Sullana es la 5ª ciudad en pobreza, lugar donde están las bananeras. Los RLE benefician a las empresas agroindustriales, pagan menos impuestos, aportan menos a la seguridad social.
3. ¿Qué opinión le merece la estrategia empleada por los últimos Gobiernos que busca combatir la informalidad y el desempleo mediante la reducción de costos laborales, haciendo más atractivo el mercado laboral peruano?

Lamentablemente no hay valoración por los trabajadores, han pasado 16 años desde que se implementa la Ley 27360 y no se ha eliminado la informalidad y el desempleo en la agricultura, se ha avanzado pero no se va eliminar.

Somos el único país que no tiene una Ley General de Trabajo en Sudamérica, es una vergüenza.

Es el camino fácil para atraer inversión extranjera pero no soluciona el problema del desempleo, se tiene que crear puestos de trabajo formales y es lo más difícil que ningún gobierno hace.

4. ¿Considera que la precarización del empleo genera la descolectivización de los trabajadores? ¿La contratación temporal desincentiva la actividad sindical? ¿Es utilizada como un medio disuasorio frente a la actividad sindical?

La reducida tasa de afiliación en la agroindustria que es 0.61% de 1600 empresas ya es indicador de trabajo precario, no se pueden sindicalizar porque los despiden y son trabajos temporales en su mayoría, solo el banano orgánico genera trabajo durante los 12 meses del año.

Si, la contratación temporal es una de las causas que porque no podemos avanzar en la afiliación sindical.

5. ¿Considera que la creación de RLE da lugar a que los trabajadores se vean sometidos a situaciones laborales precarias?

Si, pues cumple con los criterios de un trabajo precario (precariedad larvada según Ermidia Uriarte), mínima sindicalización, no es posible planificar el futuro personal con un trabajo inestable, no hay capacitación para ascensos, sólo nos quedamos como obreros del campo, no se puede avanzar así.

6. ¿Qué beneficios, ventajas le genera la presencia de actividad sindical en su trabajo? ¿Cuáles son los problemas que tiene o que genera la actividad sindical en su trabajo? ¿Ha sido víctima de hostilidad, despido, reducción de la remuneración, coacción, etc. debió a su condición de dirigente sindical?

Todos los que iniciamos el SITAG fuimos hostilizados, despedidos, etc. Pero hemos logrado mejorar las condiciones laborales, ahora tenemos el pago de horas extras, dominicales son pagados, pero siempre nos vigilan los supervisores por ser sindicalistas. Tenemos baños para nuestras necesidades, comedores aunque falta mejorar porque algunos siguen siendo de esteras.

7. ¿Considera que hay algún poder de influencia de los trabajadores y en particular los sindicatos peruanos para incidir en los espacios de toma de decisiones políticas (tanto ejecutivas como legislativas)?

En el Ejecutivo hemos presentado proyectos de ley para modificar el RLA Ley 27360, pero no se ha logrado nada.

En el Tribunal Constitucional, el año 2006, se presentó sustento para declarar inconstitucional la Ley 27360, tampoco se logró nada.

8. ¿Considera que la presencia sindical sirve de contrapeso frente al poder del empleador y contribuye a combatir las situaciones laborales precarias del RLE?

Si, ahora tienen que mejorar condiciones laborales, algunas asociaciones de bananeros se resisten a hablar con el sindicato, pero al final ceden, porque formamos parte de la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Afines – COLSIBA y del Foro Mundial Bananero, por eso nos hacen caso. Además con el Comercio Justo están obligados a dialogar con el Sindicato.

9. ¿Cuál es el papel que desempeña la Autoridad Administrativa del Trabajo (MTPE) y el Poder Judicial en la regulación del RLE? (Registro, validaciones, fiscalización, ejercicio de derechos colectivos, árbitro en los conflictos con el empleador, etc.).

En Sullana hay casos de corrupción de la Gerencia de Trabajo, demora las inspecciones, desaparecen expedientes, demora en el reconocimiento de sindicatos. Con el Poder Judicial si se han ganado varios casos de reposición por despido arbitrario.

Cuando no funciona las normas nacionales acudimos a la vía internacional por el Comercio Justo presentamos denuncias, varios casos han suspendido la compra de banano a las asociaciones hasta que se cumplan los derechos de los trabajadores, esa es la sanción.

10. ¿De qué modo cree usted que podría mejorar la situación laboral en su centro de trabajo? ¿Qué opinión le merece la creación de una Ley General del Trabajo que unifique a todos o la mayoría de RLE?

Es prioridad la Ley General de Trabajo y que se eliminen los RLE, son las reglas de juego porque si no vas a seguir con un trabajo precario.

Necesitamos crecer con más afiliados para ser fuertes como sindicato y tener más poder de negociación, afiliar a más mujeres, porque las compañeras por sus diversas ocupaciones en la casa y en el trabajo no participan en el sindicato.

BIBLIOGRAFÍA

I. LIBROS:

Campos, S. (2014). Regímenes Laborales Especiales 2014. Lima: Gaceta Jurídica.

Canessa, Miguel. (2003). Las violaciones a la libertad sindical en el Perú (1980-2002): pronunciamientos de los órganos de control de la OIT. Lima: CEDAL.

De Buen, N. (1976). Derecho del trabajo. México: Porrúa.

De Diego, J. (2004). Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

De La Cueva, M. (1974). El nuevo derecho mexicano del trabajo. México: Porrúa.

Estudio Caballero Bustamante. (2007). Manual de relaciones colectivas de trabajo para el sector privado. Lima: Asesoría Laboral.

Jiménez, L. (2014). Manual de los regímenes laborales especiales: normativa y asesoría aplicada. Lima: Instituto de Investigación El Pacífico.

Montoya, A. (2013). Derecho del trabajo (34° ed.). Madrid: Tecnos.

Pimentel, E. (1974). Régimen laboral de construcción civil: comentarios, legislación, pactos colectivos, jurisprudencia. Chimbote: Nueva Educación.

Ruano, S. (2013). El régimen jurídico de los empleados de hogar. Barcelona: Atelier.

Saavedra, J. y Maruyama, E. (2000). Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano. Lima: GRADE.

Sanguinetti, W. (1993). Lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales: estudio de la estructura y el contenido del juicio de antisindicalidad. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguro Social.

Vega, M. (2004). Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina: el desarrollo práctico de un principio fundamental. Ginebra: OIT.

Vilela, Anna y Valverde, I. (2013). Regímenes laborales especiales. Lima: AELE.

Villavicencio, A. (2010). La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Lima: Programa Laboral de Desarrollo: OIT.

Zamora, M. (2014). Régimen laboral de construcción civil. Lima: Gaceta Jurídica.

II. ARTÍCULOS:

Ágreda, J. (2010). Algunas reflexiones sobre las condiciones necesarias para considerar válido un régimen laboral especial. Trabajo presentado al IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Retos del Derecho del Trabajo Peruano, realizado en Cusco del 27 al 29 de octubre de 2010.

Agüero, M. La nueva ley de trabajadores del hogar. Actualidad jurídica, 116, 113-115.

Arce, E. (2006). Diálogo social y libertad sindical en Perú. Temas Laborales, (83), 101-115.

Balbín, E. (2010). Regímenes especiales en la legislación laboral peruana. Trabajo presentado al IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Retos del Derecho del Trabajo Peruano, realizado en Cusco del 27 al 29 de octubre de 2010.

Balbín, E. y Carrillo, Augusto. (2009). Reflexiones sobre la estructura sindical en el Perú: los intentos de cambio y la efectividad del derecho de libertad sindical. Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica. Lima: Grijley, 349-364.

Boza, G. y Canessa, M. (2000). Relaciones colectivas de trabajo: entre la flexibilidad y el intervencionismo estatal. En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Campana, D. (2000). La reforma normativa de la contratación laboral durante los noventa: ¿flexibilidad o precarización? En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Lima: OIT, 51-79.

Campos, S. (2010) ¿Cuándo estamos ante un Régimen Laboral Especial? Trabajo presentado al IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Retos del Derecho del Trabajo Peruano, realizado en Cusco del 27 al 29 de octubre de 2010.

Ermida, O. (2000). La Flexibilidad. En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Fernández-Maldonado, E.

(2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín». Apuntes para una aproximación al proceso laboral (2000-2014). En: Cuadernos del CENDES, 32 (89).

(2016). Regímenes laborales especiales: ¿Son necesarios? ¿Aportan algo al trabajador? Disponible en: <http://www.otramirada.pe/reg%C3%ADmenes-laborales-especiales-%C2%BFson-necesarios>

García, F. (2000). La flexibilidad en el régimen laboral peruano. Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Lima: OIT, 245-263.

Morales, C. (2010). Regímenes Laborales Especiales en el Perú: el caso de los regímenes laborales de pequeña y microempresa, agrario y la contratación administrativa de servicios en el Sector Público. Trabajo presentado al IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Retos del Derecho del Trabajo Peruano, realizado en Cusco del 27 al 29 de octubre de 2010.

Ojeda, A. (2008). Las relaciones laborales especiales. Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (8).

Pacheco, L. (2010). La legitimidad constitucional de los regímenes laborales especiales. En: IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Retos del Derecho del Trabajo Peruano. Cusco, 27, 28 y 29 de octubre de 2010.

Pasco Cosmópolis, M. (2004). Relaciones de trabajo especiales: el caso de las modalidades formativas. Trabajo presentado al VI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizado en Querétaro del 14 al 17 de Setiembre de 2004.

Pérez Campos, A. (2005) Relaciones laborales especiales. Fundamento y particularidades. En: Temas actuales de Derecho del Trabajo. Lima: Normas Legales.

Pla, A. (1974). Derecho Individual y Derecho Colectivo del Trabajo. Separata de la Revista Estudios Jurídicos. 3 (11).

Puntriano, C. (2007). El régimen laboral de los trabajadores del hogar. Revista jurídica del Perú, (75), 269-278.

Quiñones, S. (2012). La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores. Derecho PUCP/ Pontificia Universidad Católica del Perú. (68), 309-334.

Quiñones, S. y Sánchez, C. (2009). Igualdad ante la ley y regímenes laborales especiales. Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: libro homenaje a Javier Neves Mujica. Lima: Grijley, 291-307.

Saavedra, J. y Maruyama, E. (2000). Rigidez o flexibilidad del mercado laboral: un análisis económico de la legislación. *Economía y Sociedad*, (39), 24-26.

Villavicencio, A.

(1999). La protección de la libertad sindical y su regulación: limitada y simbólica en el Perú. *Ius et veritas*, 9 (19), 222-237.

(2001). El cuestionable continuismo intervencionista o la ausencia de reforma en la regulación general de las relaciones colectivas de trabajo y de la libertad sindical. *Balance de la reforma laboral peruana*. Lima: La Sociedad, 265-294.

(2002). La crisis del sindicalismo y la necesidad de promoción de la libertad sindical como expresión del interés público. *Ius et veritas*, 12 (24), 211-226.

(2012). El modelo de relaciones colectivas peruano: del intervencionista y restrictivo al promocional. *Derecho PUCP* (68), p. 551-570.

Vega-Ruiz, M. (2000). Flexibilización y las normas internacionales en el Perú. En: *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Vinatea, L. (2000). Posición competitiva empresarial y flexibilidad: la normativa laboral peruana y su relación con la competencia empresarial. *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*. Lima: OIT, 265-285.

III. OTROS:

DEFENSORÍA DEL PUEBLO (2016). Serie Informes de Adjuntía – Informe N° 001-2016-DP/ADM: “Las Trabajadoras del Hogar en el Perú. Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales”. Disponible en:

<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/informes/varios/2016/Informe-001-2016-DP-ADM--Las-trabajadoras-del-hogar-en-el-Peru.pdf>

Gamero, J. (2010). El empleo precario en el Perú, 1980 – 2008: una explicación alternativa del problema y propuesta de políticas públicas para su superación (un enfoque que integra la política social con la laboral y la económica). Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión y Desarrollo, Post Grado FIECS – Universidad Nacional de Ingeniería.

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática – INEI (2013). Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2004-2012. Lima: INEI. Disponible en:

http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1105/caratula.htm

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática – INEI (2016). Perú: Síntesis Estadística 2016. Lima: INEI. Disponible en:

http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1391/libro.pdf

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2015). Anuario Estadístico Sectorial 2015. Disponible en:

<http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>

OTLA (2016), Informe público del examen de la comunicación pública ante los EE.UU. 2015-01 (Perú). Disponible en:

https://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/Informe_P%C3%BAblico_2015-01_Per%C3%BA.pdf

PERÚ EQUIDAD y otros. (2015). Presentación Pública a la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA). Disponible en:

http://www.laborrights.org/sites/default/files/publications/PTPA_Queja-Espanol.pdf