

**PRESENTACIÓN PÚBLICA A LA OFICINA DE ASUNTOS DE COMERCIO Y
TRABAJO (OTLA) BAJO CAPÍTULOS 17 (TRABAJO) Y 21 (SOLUCIÓN DE
CONTROVERSIAS) DEL ACUERDO DE PROMOCIÓN COMERCIAL ENTRE
ESTADOS UNIDOS Y PERÚ**

**CON RESPECTO A LA FALTA DEL GOBIERNO DE PERÚ DE CUMPLIR CON
LAS NORMAS LABORALES INCLUIDAS EN EL ACUERDO DE PROMOCIÓN
COMERCIAL PERÚ-ESTADOS UNIDOS**

PRESENTADA POR:

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)**

**FEDERACION DE TRABAJADORES EN TEJIDOS DEL PERÚ (FTTP)
FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA Y
AFINES (FENTAGRO)**

EL 23 DE JULIO DE 2015

Índice

I.	Introducción	1
II.	Declaración de provisiones violadas por el Gobierno de Perú.....	3
III.	Declaración de Jurisdicción	3
IV.	Violaciones de los Compromisos Laborales en la Industria Textil y de Confecciones	4
	A. Antecedentes	4
	B. El Gobierno de Perú no ha aplicado efectivamente su legislación laboral.....	5
	1. TOPY TOP S.A.....	5
	2. HIALPESA	8
	3. INCA TOPS S.A.	11
	4. CORPORACIÓN TEXPOP S.A.	13
	5. FÁBRICA DE TEJIDOS PISCO S.A.C. (Cottonificio)	15
	C. La Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales (Decreto Ley N° 22342) Socava el Derecho Fundamental de Libertad Sindical.....	16
V.	Violaciones de los Compromisos Laborales en el Sector de Agroexportación.....	23
	A. Antecedentes	23
	B. El Gobierno de Perú no ha aplicado efectivamente su legislación laboral	28
	1. CAMPOSOL	28
	2. SOCIEDAD AGRÍCOLA VIRÚ	33
	3. GRUPO PALMAS	35
VI.	Conclusiones	39
VII.	Consultas y Recomendaciones Adicionales	39

I. INTRODUCCIÓN

El 12 de abril de 2006, Perú y los Estados Unidos firmaron el Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos (APC) lo cual entró en vigor el 1 de febrero de 2009. Los sindicatos Peruanos mencionadas en la portada, Perú Equidad y el Foro Internacional de Derechos Laborales (ILRF) conjuntamente presentan esta petición ante el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, alegando que el Gobierno de Perú no está cumpliendo con las normas laborales contenidas en el APC.

Las violaciones de los derechos laborales se encuentran en numerosos sectores de la economía peruana. Sin embargo, la presente petición se enfoca en la falta de cumplimiento con los derechos laborales en dos sectores muy importante en el comercio entre los EEUU y Perú: agricultura y textiles & 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 régimen laboral especial lo cual 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 OIT.

Las alegaciones de esta petición se basan en prácticas que son bien conocidas por el Gobierno de Perú desde la entrada en vigor del APC¹ y han sido ampliamente documentadas por organizaciones nacionales e internacionales – como la OIT y La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) – durante los últimos diez años². Los abusos sistemáticos de derechos laborales en la industria de agroexportación y

¹ Véase, por ejemplo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Informe N° 111-2008-MTPE/5 del 13 de octubre de 2008, emitido por la Oficina de Asesoría Técnica de la Alta Dirección, ratificado por la Oficina de Asesoría Jurídica del MTPE mediante el Informe N° 232-2009-MTPE/9.110 de 21 de abril de 2009 (concluyendo que “a la luz de los datos estadísticos . . . se ha evidenciado que la contratación temporal habría sido utilizada repetitivamente como un elemento disuasivo contra la afiliación sindical de los trabajadores y habría generado efectos perjudiciales como el bajo nivel de la remuneración promedio mensual del sector textil-confecciones . . .”)

² Véase, por ejemplo, 357° Informe del Comité de Libertad Sindical, junio de 2010, caso 2675 (respondiendo a las alegaciones de la queja contra el Gobierno peruano del 16 de octubre de 2008 sobre las consecuencias perjudiciales de los contratos de corta duración en los derechos sindicales en las empresas industriales sujetas a exportación no tradicional);

Cuadros Luque, Fernando y Christian Sánchez Reyes, La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida, noviembre de 2007, ver en:

http://www.comunidadandina.org/camtandinos/WebInicial/docs/Lacontrataciomentemporal_Final_12-11-07.pdf (señalando que los empleadores en el Perú utilizan la contratación a corto plazo y las amenazas a la no renovación de contratos para restringir la afiliación sindical);

Matos, Andrea Sánchez, Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), Implicancias en la Libertad Sindical del Régimen Laboral Especial del Decreto Ley N° 22342 Ley de Promoción de Exportación no Tradicional, junio 2010 (ilustrando la manera en que “[l]as condiciones laborales resultantes de la aplicación de este régimen especial [de permitir la contratación sucesiva e ilimitada de contratos temporales], así como por la ausencia

de textil y confecciones son frecuentemente señalados a la atención del Gobierno, incluso recientemente en la reunión del Consejo Laboral del Acuerdo de Cooperación Comercial que se llevó a cabo en octubre 2014 en Lima. A pesar de ello, el Estado peruano ignoró tales llamados de atención y persistió en la mantención de regímenes laborales especiales con derechos recortados, sigue contando con un sistema inspectivo insuficiente y no ofrece una respuesta categórica que frene las violaciones sistemáticas a la legislación laboral en estos sectores.

Pesa a los enormes desafíos que enfrenta para hacer cumplir sus propias leyes laborales, en junio de 2014 el gobierno aprobó un paquete de reformas que ha agudizado la debilidad de la inspección del trabajo. Esta ley establece que por tres años la inspección del trabajo va a tener un “enfoque preventivo” y solo va a imponer multas muy rebajadas y solo como un último recurso. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha sido mal gestionada y no cuenta con los recursos necesarios para hacer cumplir las leyes laborales.

Esta petición se presenta a la OTLA, de acuerdo con los procedimientos establecidos en 71 Fed. Reg. 76,691, Sección F. Los peticionarios le solicitan al gobierno de EEUU que, después de terminar su investigación, invoque las Consultas Laborales Cooperativas bajo el Artículo 17.7 y exija al Gobierno de Perú (GoP) que tome toda medida necesaria para dirigirse a los obstáculos legales e institucionales para eficazmente hacer cumplir con su derecho laboral. Si las consultas no producen una resolución satisfactoria, los peticionarios instan al gobierno de EEUU a invocar la resolución de disputas y continuar con aquellos procedimientos hasta el momento en que el GoP cumpliera plenamente con sus obligaciones bajo el Capítulo 17.

estatal para eliminar la discriminación que origina este régimen especial, impide y obstaculiza a un gran número de trabajadores de este sector al derecho de sindicalización y la negociación colectiva”); Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), Informe 2009: Empresas Transnacionales y Derechos Laborales Fundamentales en el Perú, abril 2011 (detallando violaciones de la libertad sindical en el sector textil a través de amenazas, hostigamiento, la no regularización de trabajadores con más de 20 años de trabajo, el no pago de la prima textil, la negativa a reponer a los trabajadores después de presentar reclamos sustanciales y acoso judicial, entre otros métodos); Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Sumisión de la CSI al RPU concerniente al Perú, enero 2008, ver en: http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session2/PE/CSI_PER_UPR_S2_2008_InternationalTradeUnionConfederation_uprsubmission.pdf (explicando cómo el régimen de contratación temporal y las amenazas de no renovación de contratos son usados por los empleadores para minar los sindicatos); Confederación Sindical de Comisiones Obreras, “El conflicto TOPY TOP: un ejemplo de acción sindical internacional”, 30 de junio de 2007, ver en: <http://www.ccoo.cat/noticia/32166/el-conflicto-topy-top-un-ejemplo-de-accion-sindical-internacional> (notando los 93 despedidos de la empresa TOPY TOP entre marzo y junio 2007 al intentar organizar el sindicato).

II. DECLARACIÓN DE PROVISIONES VIOLADAS POR EL GOBIERNO DE PERÚ

El Gobierno de Perú ha violado las siguientes partes del Capítulo 17 del APC:

Artículo 17.2: Derechos laborales fundamentales

1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación, los siguientes derechos, tal como se establecen en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) (Declaración de la OIT):

- (a) la libertad de asociación;
- (b) el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

Artículo 17.3: Aplicación de la Legislación Laboral

1. (a) Una Parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, incluidas las leyes que adopte o mantenga de conformidad con el Artículo 17.2.1, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo.

III. DECLARACIÓN DE JURISDICCIÓN

La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) tiene jurisdicción para revisar esta propuesta como punto de contacto establecido por el artículo 17.5(5) del APC. Esta presentación se refiere a las violaciones del Gobierno de Perú de artículos 17.2 y 17.3 del APC al mantener las leyes y regulaciones incompatibles con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y para dejar de aplicar su legislación laboral de una manera que afecta el comercio y la inversión entre los Estados Unidos y Perú. Además, las reivindicaciones en esto exponen los hechos suficientes para establecer un procedimiento de acción o pasividad continua o recurrente, de parte del GoP. La falta de aplicación efectiva de leyes laborales llevó a cabo en sectores donde existe un comercio importante entre los Estados Unidos y Perú. Estos fracasos están en curso y llevaron a cabo tras el acuerdo comercial entrado en vigor.

A la conclusión de su investigación inicial y la emisión de un informe público, OTLA debe solicitar consultas laborales cooperativas conforme a lo dispuesto en el artículo 17.7(1). Si las partes consultantes no logran resolver el asunto, los Estados Unidos debería convocar el Consejo de asuntos laborales bajo artículo 17.7(4). Si las disposiciones del capítulo 17 no logran resolver violaciones de Perú, los Estados Unidos debe utilizar la gama completa de opciones disponibles, incluyendo el arbitraje, en el capítulo 21 sobre la solución de controversias.

IV. VIOLACIONES DE LOS COMPROMISOS LABORALES ASUMIDOS EN LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE CONFECCIONES

A. ANTECEDENTES

En 1978, bajo la dictadura del general Francisco Morales Bermúdez, se aprobó la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales (Decreto Ley N° 22342) cuyo objetivo fue estimular la inversión en el sector textil y de la confección orientada a la exportación. En esa época, el sector estaba conformado por pequeños productores que enfrentaban un acceso limitado a los mercados extranjeros y la debilidad de la demanda internacional. La ley buscó fomentar la inversión en estas industrias, proporcionando a los empleadores que calificaran como tales un régimen laboral especial que les permitió contratar trabajadores mediante una serie indefinida de contratos a corto plazo, aunque fuera por un trabajo que no tuviera naturaleza temporal³.

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 estadounidenses y europeos a través de diversos programas de comercio. Empresas como TOPY TOP S.A. y 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.

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. Las empresas de prendas de vestir y textiles más grandes son las mayores beneficiarias de la ley; 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.

A pesar de ser contratados con contratos temporales, la gran mayoría de los trabajadores en el sector textil y confecciones realizan trabajos permanentes. Muchos llevan años – a veces décadas – trabajando en una cadena de contratos de tres meses o menos sin estabilidad laboral. Las empresas les contratan en esta manera para dejarles en una situación de inseguridad y así impedir la organización sindical.

³ En materia laboral el artículo 32 de la norma establece que las empresas “podrán contratar personal eventual, en el número que requieran (...) para atender operaciones de producción para la exportación”. En sentido estricto no se trata de un *régimen laboral especial* sino de un *contrato especial* ya que el primero se caracteriza por otorgar un conjunto de derechos laborales diferentes o adicionales a los otorgados en el régimen laboral común, mientras que el segundo lo que permite es contratar temporalmente trabajadores con prescindencia de la labor que efectúen, sin límite cuantitativo ni temporal, pues no se aplica el límite de 5 años aplicable en el régimen común.

Mientras que la Ley de Exportaciones no Tradicionales ha sido una bendición para los grandes exportadores peruanos de textiles y prendas de vestir, los trabajadores han sufrido la total ausencia de seguridad en sus empleos, los bajos salarios y, en la práctica, la imposibilidad de ejercer su derecho a organizarse y negociar colectivamente. Como los casos emblemáticos a continuación muestran, los empleadores han abusado de su poder ilimitado para renovar los contratos a corto plazo de sus trabajadores cuando han querido constituir o hacerse miembros de un sindicato, haciéndolos permanentes víctimas de despidos por este motivo: 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.

B. EL GOBIERNO DE PERÚ NO HA APLICADO EFECTIVAMENTE SU LEGISLACIÓN LABORAL EN VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 17(3).

1. TOPY TOP S.A.

A) HECHOS

La empresa TOPY TOP S.A. (en adelante “TOPY TOP” o “la empresa”) es uno de los fabricantes y exportadores de textiles y prendas de vestir más grandes en el Perú, que emplea a más de 4.700 trabajadores en varias fábricas en Lima y sus alrededores. La empresa exporta actualmente más del 70 % de su producción a los Estados Unidos y es un proveedor clave de marcas como Life Is Good, Hugo Boss, GAP, Under Armour, Abercrombie & Fitch, Ralph Lauren, entre otros.

El 25 de febrero de 2007, 22 trabajadores de TOPY TOP decidieron crear el Sindicato de Trabajadores Obreros de TOPY TOP (SINTOTTSA), tratando de hacer frente a los bajos salarios y a la obligación de trabajar turnos de 12 horas, 7 días a la semana, en violación de la ley peruana.

El 5 de marzo de 2007, SINTOTTSA se registró oficialmente ante el Ministerio de Trabajo (MTPE) y comenzó a afiliarse miembros, pero la empresa en vez de reconocer el sindicato e iniciar la negociación colectiva como lo requiere la ley, inició una campaña agresiva para acabar con éste⁴. En un patrón que se repetiría, entre marzo y junio de 2007 TOPY TOP despidió (a través de la no renovación de contrato) a más de 90 miembros de SINTOTTSA, incluyendo al Secretario General y toda la junta directiva. Muchos de ellos llevaban más de cinco años trabajando para la empresa y fueron despedidos justo después de su afiliación sindical.

⁴ Para saber más de la historia de SINTOTTSA y TOPY TOP, véase al informe del Profesor Wilfredo Sanguinetti, del Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica (CICAJ), “Empresas Multinacionales, Responsabilidad Social y Derechos Laborales en el Perú: la experiencia de TOPY TOP.” En adelante CICAJ – Sanguinetti. Ver en <http://www.cedla.org/content/42496>

El 4 de junio de 2007 el MTPE impuso una multa a TOPY TOP por 103.500 soles por varias prácticas antisindicales. La multa no surtió ningún efecto, lo que se evidencia en el hecho de que en las siguientes semanas la empresa despidió al nuevo Secretario General y 80 miembros de SINTOTTSA.

Ante la incapacidad de las autoridades para hacer cumplir la ley, SINTOTTSA hizo una llamada a sus aliados internacionales para ejercer presión sobre los compradores estadounidenses y europeos de TOPY TOP para que intervinieran en la disputa. Después de tres días de reuniones en Lima entre TOPY TOP, Inditex, GAP y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido, Cuero y Calzado (FITTVC) se suscribió un acuerdo que requirió a TOPY TOP reconocer al sindicato, volver a contratar a los trabajadores despedidos injustamente y tomar una serie de medidas para mejorar las relaciones laborales con el sindicato y sus miembros. Aunque el acuerdo fue implementado inicialmente por TOPY TOP, unos meses después ésta inició una guerra silenciosa contra el sindicato mediante la no renovación de los contratos de corto plazo de sus trabajadores con el fin de debilitar al sindicato y evitar la negociación de mejores salarios y condiciones de trabajo.

En enero de 2008, en medio de las negociaciones de su primer convenio colectivo, la empresa despidió a 200 trabajadores, de los cuales 120 estaban afiliados al sindicato. Muchos de ellos habían trabajado para la compañía entre 5 y 10 años sin ningún problema hasta que se hicieron miembros del sindicato. En reacción, varios de los miembros del SINTOTTSA demandaron judicialmente a la empresa alegando discriminación antisindical pero sus casos tardaron más de seis años en resolverse. En junio de 2014, el Tribunal Constitucional falló a favor de los trabajadores y ordenó su reposición en la empresa.

En 2009, SINTOTTSA advirtió que la empresa incumplía los requisitos del Decreto Ley N° 22342. Y en febrero de 2012, después de una queja sometida por SINTOTTSA, los Inspectores del MTPE verificaron que estas advertencias eran ciertas y ordenaron a la empresa convertir a 740 trabajadores (100 de los cuales eran miembros de SINTOTTSA) en empleados permanentes⁵. Lamentablemente, TOPY TOP se negó a cumplir las órdenes del Ministerio de Trabajo y siguió obligando a los trabajadores a firmar contratos temporales, por lo que hasta la fecha ninguno de los 740 trabajadores mencionados ha sido convertido en empleado permanente de acuerdo con la legislación peruana.

El 3 de septiembre de 2012 la empresa anunció el despido de 44 miembros de SINTOTTSA, entre ellos su Secretario General y solo volvió a contratar a los trabajadores despedidos cuando Under Armour y otros grandes compradores le informaron que esos despidos eran incompatibles con sus códigos de conducta social. A pesar de ello, solo pocos meses después, el 15 de enero de 2013, TOPY TOP S.A. despidió a 18 miembros del sindicato, violando un acuerdo que había firmado con SINTOTTSA⁶ y por el que la empresa solo podía despedir trabajadores con previo aviso y justificación.

⁵ Véase Acta de Infracción N° 552-2012-MTPE/1/20.4

⁶ Para ver el acuerdo véase a CICAJ – Sanguinetti, pp. 117-118

De hecho, en junio de 2014 TOPY TOP S.A. fue multada con S/. 33,858 (US \$ 11,286) por la Inspección del Trabajo al constatarse que venía llevando a cabo manifiestos actos contra la libertad sindical⁷. Ese mismo mes volvió a despedir a 27 miembros del sindicato sin justificación. Esta acción ocurrió en medio de la negociación de su contrato colectivo 2013-2014 que se había iniciado con la presentación del pliego de reclamos del sindicato en noviembre de 2013.

Finalmente, el pasado 23 de marzo del 2015, TOPY TOP S.A. despidió al Secretario General del SINTOTTSA y Secretario de Prensa y Difusión de la Federación de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP).

B) LEYES LABORALES PERUANAS VIOLADAS

Discriminación Anti-Sindical: El derecho de asociación sindical de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada está regulado en el Perú por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (denominado “Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo-LRCT”). Este decreto desarrolla los alcances de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga consagrados en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú.

De acuerdo con los artículos 3° y 4° de la 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 éstos constituyan.

Complementariamente, el artículo 25.10 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR define como una infracción muy grave al ordenamiento laboral “*la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promueven 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*”. Esta tipificación alcanza, según su artículo 25.12 a “*la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, a tiempo parcial, u otros*”.

Fuero Sindical: 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; estando amparados por el fuero sindical, entre otros, los miembros de los sindicatos en formación, los miembros de la junta directiva de las organizaciones

⁷ Véase Acta de Infracción N° 2217-2014 del 26 de junio de 2014.

sindicales, los delegados de las secciones sindicales que constituyan y quienes representen a los trabajadores en el marco de la negociación colectiva.

No obstante ellos, TOPY TOP ha ignorado completamente estas previsiones implementando una agresiva oposición a la existencia del sindicato conformado por sus trabajadores, privando sistemáticamente de sus empleos a quienes se afiliaran al sindicato o directamente despidiendo a sus dirigentes, obstaculizando, además, su derecho a negociar colectivamente la mejora de sus salarios y condiciones de empleo.

C) FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

A pesar de que en reiteradas ocasiones el Ministerio de Trabajo – usualmente por iniciativa de los trabajadores y no de acciones preventivas a su cargo – ha constatado una permanente y masiva desnaturalización en el uso de contratos temporales por parte de la empresa, especialmente con el fin de impedir la organización sindical de sus trabajadores. TOPY TOP se ha negado, también en forma reiterada y sistemática, a reincorporar en sus planillas a los trabajadores afectados por estos abusos, o siquiera pagar las multas que le han sido impuestas por esta razón.

La impunidad con que los actos llevados a cabo contra los derechos laborales de los trabajadores de TOPY TOP ha obligado a éstos a recurrir al Poder Judicial para intentar la restitución de los mismos a través de procesos cuya duración, sin embargo, excede largamente cualquier estándar de *plazo razonable* y, por ende, de lo que puede entenderse como un debido proceso legal.

2. HIALPESA

A) HECHOS

Hilandería de Algodón Peruano S.A. (en adelante “HIALPESA” o “la empresa”) es uno de los más grandes y rentables fabricantes y exportadores de textiles y prendas de vestir en Perú, y emplea a más de 3.000 trabajadores en varias fábricas en los alrededores de Lima. La empresa exporta una cantidad significativa de su producción a los Estados Unidos y es una proveedora de marcas conocidas, entre ellas J. Jill, Nautica, Guess, The North Face, Life is Good y New Balance.

Al igual que otras empresas del sector, HIALPESA ha abusado de su poder ilimitado de no renovar los contratos a corto plazo con el fin de impedir el crecimiento de su sindicato. En mayo de 2008, su sindicato negoció con éxito un acuerdo de negociación colectiva, incluyendo un aumento de 2 soles por día (US 0.66), y comenzó a afiliarse más miembros. No obstante, en diciembre del mismo año, la empresa despidió a través de la no renovación de sus contratos de corto plazo a 150 trabajadores, incluidos 80 miembros del sindicato. 60 de ellos iniciaron demandas ante el Tribunal Constitucional, alegando que la no renovación era producto de una discriminación antisindical y el 2013 ganaron su derecho a ser reintegrados después de cinco años de demoras y apelaciones frívolas por parte de HIALPESA con el fin de dilatar el proceso.

Otra táctica utilizada por la empresa para debilitar la capacidad de los trabajadores para organizarse ha implicado el uso fraudulento de los contratos a corto plazo. En efecto, el 11 de marzo de 2013 el secretario general del sindicato pidió al MTPE revisar la aprobación de más de 1000 contratos a corto plazo emitidos entre junio y noviembre de 2012, alegando que los trabajadores nunca habían firmado los contratos presentados por HIALPESA y que debían ser declarados inválidos. En septiembre de ese año, el MTPE emitió dos resoluciones⁸ declarando 1008 contratos de corto plazo inválidos y ordenando que los trabajadores implicados, que incluían todos los miembros del sindicato, fueran convertidos en empleados permanentes. Sin embargo, la empresa ignoró las resoluciones del MTPE, negándose a hacer la conversión de los trabajadores a empleos permanentes, e interponiendo un proceso judicial contra esta decisión para dilatar el proceso.

El 23 de octubre de 2013, el sindicato informó a la empresa que, dados los pronunciamientos del MTPE, sus miembros ya no firmarían contratos a corto plazo y que esperaban su conversión a empleados permanentes. En respuesta, el 4 de noviembre la empresa negó el acceso a la fábrica a los 136 miembros del sindicato. El sindicato se vio obligado a firmar un acuerdo en el que la empresa accedió a volver a contratarlos, pero sólo bajo el Decreto Ley N° 22342, es decir mediante contratos a corto plazo.

En marzo de 2014, la empresa les anunció a los 136 miembros del sindicato que tenía la intención de cerrar la planta de hilandería donde el 90 % de los miembros del sindicato trabaja, alegando que no era rentable. Sin el consentimiento del sindicato, la dirección de la empresa se acercó a los miembros del sindicato individualmente y en privado les ofreció lucrativas ofertas para que aceptaran dejar la empresa. A los sindicalistas se les advirtió que aquellos que no aceptaran esta oferta hasta el 15 de mayo 2014 se quedarían sin nada cuando la fábrica cierre. En respuesta, el sindicato presentó un reclamo con la Asociación para el Trabajo Justo (FLA), alegando que el plan de cierre de la fábrica por parte de HIALPESA tenía la intención de reducir el número de afiliados al sindicato. Un informe posterior de la FLA encontró que HIALPESA discriminó al sindicato en la negociación de la compra de renuncias de sus miembros, la que se llevó a cabo sin la presencia de un dirigente sindical y sin ofrecer a los miembros del sindicato la oportunidad de ser transferidos a otro puesto laboral dentro de los diferentes departamentos de la empresa.

El 15 de mayo de 2014, la empresa envió una carta de preaviso de despido al Secretario General del Sindicato, Sr. Pedro Pablo Broncales Baltodano, acusándolo de falta grave por haber manipulado unas cámaras de seguridad. El Sr. Broncales negó las acusaciones, explicando que había estado limpiando las fibras de algodón de la zona y desconocía la existencia de las cámaras puesto que no se encontraban visibles. El 18 de junio, Sr. Broncales fue despedido por “falta de buena fe” y la destrucción de propiedad de la compañía. El sindicato afirmó que los cargos eran simplemente un pretexto y que en realidad estaba despedido por alertar al MTPE del uso fraudulento de la empresa de los contratos a corto plazo.

⁸ Véase a Resolución Directoral N° 309-2013-MTPE/1/20.2 y Resolución Directoral N° 313-2013-MTPE/1/20.2

B) LEYES LABORALES PERUANAS VIOLADAS

Discriminación Anti-Sindical: Bajo el artículo 4° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga consagrados en el artículo 28° de la Constitución, “El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen”.

No obstante, HIALPESA ha apelado recurrentemente al poder ilimitado de no renovar los contratos a corto plazo que le otorga el Decreto Ley N° 22342 con el fin de impedir que los trabajadores se afilien al sindicato existente en la empresa, no solo no renovando el contrato de quienes pretendieran ser parte de éste, sino, incluso, otorgando en forma discriminatoria mejores prestaciones a quienes son separados de la empresa o comprando la renuncia de sus miembros. Estas acciones configuran las faltas muy graves a las relaciones laborales a que se refieren los incisos 10 y 12 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR a que nos hemos referido con anterioridad.

De igual forma, con el fin de evitar las restricciones impuestas por el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que sanciona con nulidad los despidos que tengan por motivo, entre otros, la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, la empresa ha apelado a modalidades fraudulentas de despido atribuyendo para ello falsos cargos a dirigentes sindicales. Esta práctica se evidencia en el caso del Sr. Pedro Pablo Broncales Baltodano quien fue despedido acusado de una falta, fraguada con el fin de apartarlo de la empresa y forzarlo a recurrir a tediosos y dilatados procesos en el Poder Judicial para defender su empleo, mientras subsiste durante lo que dure su proceso sin los medios de vida que le proporcionaba éste.

La utilización fraudulenta de los contratos a corto plazo: Los artículos 72° y 73° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, al regular los contratos de trabajo de corto plazo, han establecido que éstos deben constar necesariamente por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. Una copia de estos contratos debe ser presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro; pudiendo ésta ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia referida.

La entidad encargada de asegurar que estos derechos sean respetados es la autoridad administrativa de Trabajo. Para ello, el artículo 25.5 del Decreto Supremo N° 017-2007-TR ha tipificado como infracción muy grave en materia de relaciones laborales “el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación”.

C) FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

La empresa fue denunciada por los trabajadores por apelar al empleo de tácticas fraudulentas en este tipo de contratación, como es el uso de contratos no autorizados por los trabajadores que supuestamente debían suscribirlos; y las denuncias se comprobaron ciertas, razón por la que la autoridad administrativa de trabajo ordenó la incorporación de los más de 1000 trabajadores afectados en su planilla como trabajadores con contratos a plazo indefinido, tal como establece el artículo 77.d del Decreto Supremo N° 003-97-TR según el cual “los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en [la] ley”. A pesar de ello, la empresa ignoró las resoluciones del Ministerio de Trabajo, negándose a hacer la conversión de los trabajadores a empleos permanentes y entabló un proceso judicial contra éste decisión para dilatar el proceso. Según el sindicato, ninguno de los trabajadores han sido reintegrados como requiere la ley.

3. INCA TOPS S.A.

A) HECHOS

INCA TOPS S.A. (en adelante solo “INCA TOPS” o “la empresa”) tiene su sede en la ciudad de Arequipa y se dedica a la producción de hilos de alpaca, lana y mezclas. En 2013, ocupó el tercer lugar entre las empresas exportadoras textiles con ventas en los EEUU, Europa y Asia.

El 2009, INCA TOPS cesó al Secretario General del Sindicato de Unión y Solidaridad de INCA TOPS, Sr. Pascual Rojas Román y al Sr. Jorge Vilela Valencia, Secretario de Defensa. En ambos casos se vulneró el fuero sindical de los dirigentes.

La empresa no paga la prima textil⁹, como requiere la ley peruana. En marzo del 2010 la empresa decidió rebajar en 10 % las remuneraciones, para incluir en dicho monto el pago por la prima textil. El sindicato reporta que las multas impuestas por tal motivo por la Inspección del Trabajo no han sido pagadas.

A inicios de 2013, con un claro propósito antisindical, la empresa otorgó aumentos de remuneraciones (entre S/. 2.00 y S/. 7.00 del jornal diario) únicamente a los trabajadores no sindicalizados. Este trato discriminatorio fue corroborado por el MTPE¹⁰; sin embargo según el sindicato hasta la fecha la empresa mantiene esa violación. Peor aún, los trabajadores señalan que se despide a los trabajadores apenas afiliados a la organización sindical. El 2012 se despidió a 30 trabajadores en esta manera; el 2013 a 8 y el 2014 a 5. Según un informe publicado recientemente, la empresa dejó de renovar por este motivo los

⁹ La bonificación denominada “prima textil” es regulada por los Decretos Supremos del 10 de julio de 1944, 24 de julio y 14 de setiembre del mismo año, y del 13 de julio de 1951, se otorga a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada que pertenezcan al rubro textil según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIU)

¹⁰ Véase la Orden de Inspección N 0618-2014.

contratos a trabajadores con más de 20 años de servicios: a Marlene Texi Begaso, con 24 años de servicios, no se le renovó contrato al mes siguiente de su afiliación; a Francisco Zárate Flores, con 20 años de servicios, luego de tener una actuación sindical visible; y a María Santos Agüero de Torres, con 25 años de labores, luego de reclamar el pago de la prima textil.¹¹

El 31 de enero de 2014 la empresa envió una carta de preaviso de despido al señor José Abel López Motta por el supuesto uso indebido de licencias sindicales para representar a una organización de grado superior, la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú (FTTP). Este presentó sus descargos, pero la empresa lo despidió el 7 de febrero. Ante ello solicitó una inspección al MTPE, la misma que se realizó el 8 de marzo de 2014 y constató que el dirigente sindical fue privado de ingresar a realizar sus labores después de haber sido nombrado secretario general de la Federación Regional de Trabajadores Textiles del Sur (FERETTEX SUR) y Secretario de Defensa Regional Zona Sur en representación de la FTTP, cargo que hasta la fecha ostenta. Mediante la Resolución Sub Directoral N° 0249-2014-GRA/GRTPE el MTPE multó a la empresa por violar la libertad sindical por la suma de S/. 24,624.00.

El Sr. López Motta inició un proceso de amparo y presentó una queja ante la OIT cuyo caso esta signado con el número 3065.

B) LEYES LABORALES PERUANAS VIOLADAS

Deber de pagar correctamente las remuneraciones de los trabajadores: Los incisos a) y b) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establecen que son actos de hostilidad equiparables al despido, entre otros, la falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; y la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría del trabajador. Por su parte, el artículo 24.4 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR caracteriza como infracción grave en materia de relaciones laborales “*no pagar u otorgar íntegramente las remuneraciones o beneficios laborales a que tienen derecho los trabajadores por todo concepto (...), así como la reducción de los mismos en fraude a la ley*”. A pesar de ello, INCA TOPS se ha negado a pagar a sus trabajadores la “prima textil” que es regulada por los Decretos Supremos del 10 de julio de 1944, 24 de julio y 14 de setiembre del mismo año y del 13 de julio de 1951, razón por la que ha sido multada por el Ministerio de Trabajo.

Discriminación Anti-Sindical: Pese a que bajo el artículo 25.10 del Decreto Supremo 019-2007-TR “*la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promueven 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*

¹¹ Veáse MENDOZA CHOQUE, Luis Enrique. Principales incumplimientos de los derechos laborales en el sector textil-confecciones en el Perú. FNTTP, FTTP, PLADES y Centro de Solidaridad. Lima, septiembre del 2014.

derecho de huelga, (...) o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos” constituye una falta muy grave, la INCA TOPS ha apelado sistemáticamente a estos recursos vedados para frustrar, cuando no reprimir, la libertad sindical de sus trabajadores.

Fuero Sindical: 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; estando 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.

C) FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

Como se observó anteriormente, INCA TOPS no ha venido pagando la prima textil, como requiere la ley peruana, y por este motivo ha sido multada por la Inspección del Trabajo. Sin embargo estas multas no han sido pagadas. De igual manera, la empresa otorgó aumentos de remuneraciones únicamente a los trabajadores no sindicalizados y este trato discriminatorio fue corroborado por una inspección laboral, pese a lo cual dicha violación se mantiene hasta la fecha.

A principios del 2014, la empresa despidió al Sr. José Abel López Motta dirigente de la Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú (FTTP), quien solicitó una inspección laboral que constató su irregular despido y multó a la empresa por violar la libertad sindical. La falta de efectividad de las medidas de la autoridad laboral frente a este abuso, no obstante, obligaron al Sr. López Motta a recurrir al Poder Judicial para iniciar un proceso de amparo que aún no se resuelve y a interponer una queja contra el gobierno peruano ante la OIT por el mismo motivo.

4. CORPORACIÓN TEXPOP S.A.

A) HECHOS

La Corporación TEXPOP S.A. (en adelante solo “TEXPOP” o “la empresa”) está ubicada en Lima y es proveedora de marcas conocidas como Calvin Klein, Tommy Hilfiger, Polo Ralph Lauren, GAP, Banana, Old Navy, Náutica, BCBG y North Face.

El caso de TEXPOP demuestra la impunidad con que actúan empresas del sector textil y confecciones cuando quieren evadir su obligación de respetar el derecho a la libertad sindical y cumplir con las obligaciones financieras que corresponden a sus trabajadores. En efecto, el 2009 se constituyó el Sindicato de Trabajadores de Corporación TEXPOP S.A. para hacer frente a sus prácticas laborales abusivas, incluyendo jornadas obligatorias de 12-15 horas. La empresa respondió despidiendo 129 trabajadores (incluyendo los dirigentes Srs. Orlando Vega y Oscar Tanta) en un claro intento de acabar con el sindicato. En respuesta, el sindicato y la Federación Nacional de Trabajadores Textiles interpuso una

acción de amparo y más de tres años después un juez de la Corte Superior de Justicia de Lima ordenó la reposición de los 129 trabajadores afectados por el despido considerando que TEXPOP había vulnerado el derecho constitucional a la libre sindicación.

Ante la negativa de la empresa a cumplir con la orden de reposición dispuesta por el Poder Judicial, se impuso una multa a TEXPOP S.A. y se la requirió para que reincorporara los 129 trabajadores cesados hace cuatro años.¹² No obstante, el 7 de junio del 2013 TEXPOP S.A. informó a la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú que no tenía la intención de reintegrar a nadie y comunicó el cierre definitivo de la planta.

A pesar de los fallos judiciales favorables, los problemas siguen sin solucionarse. Los 129 trabajadores y trabajadoras despedidos injustos hace 6 años no han sido capaces de obtener su reposición y/o compensación por los salarios perdidos. Mientras tanto, según el FNTTP, el dueño de TEXPOP ha reactivado la producción en una nueva fábrica con otra razón social.

B) LEYES LABORALES PERUANAS VIOLADAS

Discriminación Anti-Sindical: El artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR sanciona con nulidad los despidos que tengan por motivo, entre otros, la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales. Por otra parte, el artículo 25.10 del Decreto Supremo 019-2007-TR proscribire como faltas muy graves el que las empresas lleven a cabo actos que afecten la libertad sindical de sus trabajadores o de la organización sindical constituida por éstos, incluyendo el despido injustificado de los dirigentes de la organización sindical. Sin embargo, TEXPOP ha apelado sistemáticamente a estos recursos para reprimir el derecho de asociación de sus trabajadores.

Fuero Sindical: 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; estando 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.

C) FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

A pesar de ser víctimas de un caso claro de despidos antisindicales, los 129 trabajadores tuvieron que esperar casi cuatro años antes de recibir un fallo judicial ordenado sus reposiciones. Además de este retraso, la compañía ha sido capaz de ignorar el orden de reposición y los 129 trabajadores y trabajadoras despedidos injustos hace 6 años no han sido capaces de obtener su reposición y/o compensación por los salarios perdidos.

¹² Resolución N° 15 del 21 de mayo de 2013 expedida por el 4to. Juzgado Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima.

5. FÁBRICA DE TEJIDOS PISCO S.A.C. (COTTONIFICIO)

A) HECHOS

La Fábrica de Tejidos Pisco S.A.C. – Cottonificio (en adelante solo “COTTONIFICIO” o “la empresa”), es una empresa de hilados y textiles para la producción de denim, que tiene su sede en la provincia de Pisco, Departamento de Ica y el año 2013 se ubicó en el puesto 37 de las 50 primeras empresas textiles y de confecciones en el Perú.

En el contexto del proceso de negociación colectiva iniciado con el pliego de reclamos presentado por sus trabajadores el año 2011, y ante la falta de acuerdo en la negociación de ambas partes, el Sindicato de Trabajadores de Tejidos Pisco realizó una medida de fuerza por 20 días. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Dirección Regional de Ica decidió resolver el conflicto con la Resolución N° 065-2011-GORE-ICA, otorgando un aumento de S/. 2.60 nuevos soles diarios y una bonificación por cierre de pliego de S/. 800.00 nuevos soles, luego ratificada con Resolución N° 079-2011-GORE-ICA.

A pesar de lo exiguo del monto, sin embargo, la empresa se negó a cumplir lo ordenado por el MTPE y cursó el 28 de Noviembre 2011 cartas de preaviso de despido a diez trabajadores e inició una serie de recursos legales dilatorios. De hecho, han transcurrido cuatro años y la empresa sigue negándose a reconocer las Resoluciones Administrativas de Trabajo.

B) LEYES LABORALES PERUANAS VIOLADAS

Obligación de negociar de buena fe y cumplir las decisiones que se adopten durante la negociación colectiva: Los artículos 23° y 26° de la Constitución refieren que en ninguna relación laboral se puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador y que en la misma se debe respetar el carácter irrenunciable de los mismos, garantizados por la Constitución o por la ley, lo que proscribe las rebajas de remuneración o categoría del trabajador. Al no haber sido anuladas judicialmente hasta la fecha, las resoluciones administrativas del Ministerio de Trabajo que dieron solución a la negociación colectiva entre las partes, obligaban a la empresa a acatarlas, pero no lo hizo de modo que, en la práctica, sus trabajadores no recibieran la remuneración que efectivamente les correspondía luego de la negociación de su pliego de reclamos. Ello constituye una violación de la prohibición de no pagar o reducir las remuneraciones de los trabajadores a que se refieren los incisos a) y b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y una limitación arbitraria al alcance de la negociación colectiva que celebraron con su empleadora.

C) FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

El hecho de que, a la fecha, hayan transcurrido más de cuatro años sin que la empresa dé cumplimiento a las Resoluciones Administrativas de Trabajo que se dictaron para salvaguardar los derechos de los trabajadores de COTTONIFICIO pone en evidencia la

manifiesta ineffectividad de los remedios previstos en el Perú – tanto en sede administrativa como judicial – para garantizar los derechos de los trabajadores.

C. LA LEY DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES NO TRADICIONALES (DECRETO LEY N° 22342) SOCABA EL DERECHO FUNDAMENTAL DE LIBERTAD SINDICAL EN VIOLACIÓN DE ARTICULO 17.2(1).

Como se ve claramente en los casos detallados anteriormente en esta petición, el sistema extremo de trabajo precario impuesta por la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales (Decreto Ley N° 22342) provee a los empleadores una herramienta poderosa para perjudicar la libertad de asociación, la que se exige ser repetada en virtud del Artículo 17.2(1) del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos (APC). Además, el amplio uso de este sistema de contratación para discriminación antisindical ha demostrado ser un defecto inherente de la Ley que el Gobierno de Perú no tiene la voluntad política ni la capacidad institucional para abordar eficazmente.

1. LAS OBLIGACIONES SOBRE LIBERTAD SINDICAL BAJO ARTÍCULO 17.2(1)

El acuerdo comercial celebrado entre los EEUU y el Perú requiere que “Cada Parte adoptará y mantendrá” en su derecho interno y en la práctica los derechos fundamentales de los trabajadores, según la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹³. La Declaración de la OIT de 1998 requiere a todos los miembros de la OIT “respetar, promover y hacer realidad, de buena fe” los derechos contenidos en los convenios fundamentales de la OIT, incluyendo la libertad de asociación, el derecho a organizarse y negociar colectivamente, y la prohibición del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación en el empleo¹⁴.

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. Y 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 global.

Los Convenios de la OIT 87 y 98 exigen que los Estados miembros de la OIT protejan el derecho de sus trabajadores a organizarse mediante la adopción de medidas dirigidas a proteger a dichos trabajadores contra los actos de discriminación antisindical¹⁵. El artículo

¹³ Véase Artículo 17.2(1)

¹⁴ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

¹⁵ Véase Artículo 11 de Convenio 87 de la OIT y Artículo 1 de Convenio 98.

1° del Convenio 98 prohíbe expresamente los actos de discriminación antisindical 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.

Los órganos de control de la OIT han reconocido los problemas especiales de los trabajadores contratados bajo contratos de corta duración en el ejercicio de sus derechos a la libertad de asociación y la negociación colectiva en la práctica. Tanto la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) como el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT han encontrado que la no renovación de contratos por motivos antisindicales viola el artículo 1° del Convenio N° 98¹⁶.

2. LA LEY DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES NO TRADICIONALES (DECRETO LEY N° 22342) Y SU USO ABUSIVO PARA VIOLAR LA LIBERTAD SINDICAL

En efecto, la Ley de Promoción de las Exportaciones No Tradicionales rompe el principio de causalidad en la contratación temporal¹⁷ que rige para los trabajadores de las demás actividades económicas del Perú¹⁸, y permite que la mayoría de los trabajadores del sector textil y de la confección se encuentren vinculados a sus empleos mediante contratos de corta duración (15 días, 3 o 6 meses), que pueden ser renovados ilimitadamente y a discreción del empleador lo que facilita la generalizada discriminación de éste contra los miembros de los sindicatos y sus partidarios¹⁹.

En virtud del régimen laboral peruano general, regulado por el Decreto Ley N° 728, los contratos de trabajo son por definición a plazo indefinido, y solo por defecto se permiten los contratos a plazo determinado o fijo, lo que requiere que los empleadores proporcionen una razón legalmente justificada para suscribir tales contratos y vencido su plazo poner fin a la relación laboral. En el régimen general los contratos temporales de duración determinada se permiten, pero se consideran excepcionales y deben cumplir con una serie de requisitos especiales, además de ser objeto de un límite temporal de 5 años, después de

¹⁶ Véase Informe Anual de la CEACR, Observación sobre Belarus bajo C.98, (2011) & Comité de Libertad Sindical, Informe 368, Caso No. 2884 (Chile).

¹⁷ El propósito del principio de causalidad es asegurar que el vínculo laboral dure tanto como la fuente que le dio origen, siempre que el trabajador cumpla con sus obligaciones laborales. Conforme a este principio las necesidades empresariales de carácter permanente deben ser cubiertas a través de contratos a plazo indeterminado, mientras que las necesidades de carácter temporal deben ser cubiertas a través de contratos a plazo fijo.

¹⁸ Los contratos a plazo fijo o de duración determinada que rigen para el resto de las actividades productivas en el Perú es regulado por el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 003-97-TR, denominado “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

¹⁹ El artículo 32° del Decreto Ley N° 22342 indica que la contratación dependerá de: (i) un contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina y (ii) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación. Las empresas podrán contratar personal eventual en el número que requieran y los contratos se celebrarán para obra determinada en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario.

lo cual un empleado se debe convertir en un empleado contratado a plazo indefinido. La ley establece que los contratos temporales que no cumplan con los requisitos pertinentes se convertirán automáticamente en contratos de trabajo indefinido.

Bajo la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales, sin embargo, a las empresas textiles y de la confección que exportan un mínimo de 40 % de su producción se les permite contratar un número ilimitado de contratos a plazo fijo y de corta duración. Los trabajadores contratados bajo dicha ley no reciben algunas de las protecciones ofrecidas bajo el régimen laboral general, incluido el derecho a ser convertidos a empleados permanentes después de 5 años. Al mismo tiempo, los empleadores no están obligados a proporcionar ninguna razón para negarse a renovar los contratos a corto plazo de sus empleados, con independencia del rendimiento o permanencia de éste en el empleo.

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. Como se ha destacado anteriormente en esta petición, existe una gran cantidad de casos en que los mayores productores de textiles y prendas de vestir peruanas han abusado de su poder sistemáticamente al no renovar los contratos de los trabajadores que se afilian o apoyan a los sindicatos.

La autorización otorgada a los empleadores en virtud de la Ley de Exportaciones No Tradicionales es tan amplia que permite socavar efectivamente las leyes peruanas que prohíben la discriminación en el empleo sobre la base de la afiliación sindical de los trabajadores. Dado que la decisión de no renovar un contrato no requiere justificación y tampoco deja un rastro de papel, en la práctica es casi imposible impugnar efectivamente estas no renovaciones alegando motivos antisindicales. Los empleadores siempre pueden justificar los despidos alegando que los contratos de empleo son temporales y que los trabajadores ya no son necesarios.

La constante amenaza de la no renovación de sus contratos ha tenido un efecto negativo sobre el derecho de los trabajadores del rubro de prendas de vestir y textiles peruanos a ejercer su 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. 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 su afiliación a un sindicato, haber elevado una queja legítima, tener edad avanzada o quedar embarazada²⁰.

Varios de los últimos informes del Departamento de Estado de EEUU han expresado su preocupación acerca de cómo los trabajadores del sector textil y del vestido se impide efectivamente a afiliarse a un sindicato por el temor de no tener su contrato a corto plazo

²⁰ Véase Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), “Implicancias en la Libertad Sindical del Régimen Laboral Especial del Decreto Ley N° 22342 Ley de Promoción de Exportación no Tradicional,” (2010), p. 29-30.

renovado²¹. Algunos también mencionan unos casos destacados en esta petición, incluyendo los de CAMPOSOL S.A. y TOPY TOP.

Incluso el propio gobierno peruano ha reconocido la clara relación que existe entre el Decreto Ley N° 22342 y las bajas tasas de sindicalización en la industria de prendas de vestir y el sector textil. En su informe N° 111-2008-MTPE/5 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo peruano²² encontró que “a la luz de los datos estadísticos (...) se ha evidenciado que la contratación temporal habría sido utilizada repetitivamente como un elemento disuasivo contra la afiliación sindical de los trabajadores y habría generado efectos perjudiciales como el bajo nivel de la remuneración promedio mensual del sector textil-confecciones...”. Y en otro informe, el MTPE constató que “existe el imperiosa necesidad de reformar el régimen” porque afecta (entre otros) el derecho constitucional de libertad sindical de los trabajadores quienes se encuentran bajo la ley²³.

En 2010, el Comité de Libertad Sindical de la OIT examinó²⁴ el régimen del Decreto Ley N° 22342 e indicó que no podía “dejar de observar en este sentido que en la práctica, como señala el Gobierno, las inspecciones de trabajo realizadas en alguna de las empresas mencionadas por el querellante han dado lugar a multas por prácticas antisindicales; asimismo, el Gobierno afirma de manera general en el sector en cuestión que «la contratación temporal había sido utilizada repetitivamente como un elemento disuasivo de la afiliación de los trabajadores» y había generado «efectos negativos a nivel de protección social»²⁵. Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité invitó al Gobierno a examinar “con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas la manera de asegurar que el recurso sistemático a los contratos temporales de corta duración en el sector de la exportación no tradicional no obstaculice en la práctica el ejercicio de los derechos sindicales”²⁶. El Comité reiteró esta postura en marzo y junio de 2015, declarando que, con referencia al sistema de contratación en Perú, “el empleo de trabajadores con sucesivas renovaciones de contratos de duración determinada durante varios años puede ser un obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales”²⁷.

²¹ Véase al Informe de Derechos Humanos 2013- Perú, Departamento del Estado del EEUU, el 27 de febrero, p. 35. También al Informe de 2011, p. 27-28.

²² Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Informe N° 111-2008- MTPE/5 del 13 de octubre de 2008, emitido por la Oficina de Asesoría Técnica de la Alta Dirección, ratificado por la Oficina de Asesoría Jurídica del MTPE mediante el Informe N° 232-2009-MTPE/9.110 de 21 de abril de 2009.

²³ Véase Informe No. 23-2011-MTPE/2/14, p. 6-7.

²⁴ Caso 2675 - Queja contra el Gobierno peruano del 16 de octubre de 2008, presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) alegando consecuencias perjudiciales de los contratos de corta duración en los derechos sindicales en las empresas industriales sujetas a exportación no tradicional.

²⁵ 357° Informe del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, junio de 2010, pp. 213-222. Ver en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_142023.pdf

²⁶ Ibid.

²⁷ 374° Informe del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, marzo de 2015, p. 69. Ver en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_357170.pdf; 375° Informe del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, junio de 2015, p. 118. Ver en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_375794.pdf.

El papel que el Decreto Ley N° 22342 desempeña en la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores ha sido incluso reconocido por las principales marcas y minoristas que se surten de las prendas de vestir con origen en Perú. El 3 de marzo de 2013, Nike, New Balance, PVH, VF, Life is Good y 47 Brand enviaron una carta conjunta al presidente Ollanta Humala expresando su preocupación por que el uso de contratos a corto plazo fundados en el Decreto Ley N° 22342 violaba sus códigos de conducta empresariales al negar a los trabajadores implicados sus derechos laborales fundamentales²⁸. Después de realizar su propia investigación, la Fair Labor Association (FLA) encontró, igualmente, que el uso repetido de contratos de corta duración en la ropa y la industria textil del Perú violó el Código de Conducta Laboral FLA al negar a los trabajadores sus derechos fundamentales²⁹.

3. LA CARENCIA DE MECANISMOS EFICACES PARA VIGILAR EL USO ABUSIVO DEL DECRETO LEY N° 22342

Considerando que el régimen de contratación ilimitada en plazos de corta duración somete los trabajadores a una condición de vulnerabilidad constante y facilita que los empleadores lleven a cabo despidos antisindicales, el marco de abuso creado por la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales presenta un desafío insuperable de vigilar y prevenir su uso discriminatorio. Frente a este reto y a pesar de ser consciente de los riesgos inherentes a los derechos fundamentales de los trabajadores bajo la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, el Gobierno de Perú ha demostrado que no tiene la voluntad política ni la capacidad institucional para vigilar eficazmente la discriminación antisindical.

El 2007, antes de la aprobación del ACP, el Gobierno peruano se comprometió a tomar medidas para abordar las preocupaciones planteadas por los miembros del Congreso de Estados Unidos³⁰ acerca de que los empleadores peruanos utilizaban contratos de corta duración para discriminar a los sindicalistas y menoscabar el derecho de organizarse. Sin embargo, según los sindicatos peruanos, el Gobierno nunca cumplió con su promesa a crear un programa nacional para vigilar el uso de contratos de empleo temporal en aquellos sectores en los que el abuso ha sido más común, incluyendo textiles, confecciones y agricultura. A través de este programa el Ministerio de Trabajo se suponía que revisaba anualmente todos los contratos temporales para asegurar el cumplimiento de la ley y publicaba un informe anual, pero nunca lo hizo. También fracasó en establecer vías administrativas y judiciales expeditas y especiales para los trabajadores con contratos a corto plazo de modo que pudieran impugnar los despidos antisindicales.

²⁸ Carta de Crean, Kevin (47 Brand), Christine Kelley (The Life is Good Company), Monica Gorman (New Balance), Sharla Settlemier (Nike), Melanie Steiner (PVH Corp) y Phil Marsom (VF Corporation) a Presidente Ollanta Humala Tasso, 4 de Marzo, 2013, ver en:

<https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2013/03/carta-presidente-ollanta-humala-4-marzo-20131.pdf>

²⁹ Fair Labor Association, Reporte Final: *Queja de Terceros – HIALPESA* (Perú), octubre de 2014, ver en: http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/hialpesa_final_report_october_2014_spanish.pdf

³⁰ Véase Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), “Derechos Laborales y Comercio en América Latina: Análisis de las Cláusulas Laborales en el TLC con EE.UU. y en los Acuerdos Comerciales con la Unión Europea”, noviembre de 2007, p. 79-82.

Aunque los trabajadores y los sindicatos están autorizados para impugnar los despidos ilegales en los tribunales peruanos, el sistema judicial ha demostrado ser bastante ineficaz para los trabajadores sujetos a despidos antisindicales en virtud del Decreto Ley N° 22342. Una gran parte del problema se relaciona con la dificultad inherente de probar que la decisión de un empleador de no renovar un contrato a corto plazo se hizo con una actitud antisindical pues, dado que los contratos son temporales, los empleadores pueden típicamente ocultar la discriminación antisindical efectuada por su parte alegando que la decisión de no renovar el contrato de un trabajador dado se hizo exclusivamente en respuesta a las condiciones económicas o de mercado.

Sin embargo, aun en el supuesto de que una actitud antisindical pudiera ser probada, los casos pueden tardar años en terminar su camino a través de los tribunales para que los trabajadores puedan recibir el pago retroactivo y una orden de reinstalación. Debido a las diferencias inherentes a los recursos económicos, los procesos judiciales largos tienden a favorecer a los empleadores y perjudicar a los trabajadores.

Además de los despidos antisindicales ilegales, el Gobierno de Perú no ha demostrado su capacidad para luchar eficazmente contra el fraude generalizado en el uso de los contratos de corta duración por parte de los empleadores. Aunque para ser tenidos como válidos en virtud del Decreto Ley N° 22342, los contratos de éste régimen deben suscribirse por escrito, vincularse a una orden de compra o contrato específico de exportación y ser sometidos a la aprobación de la oficina respectiva del Ministerio de Trabajo local dentro de los 15 días de firmado. Aún cuando el MTPE detecta un fraude en el cumplimiento de estas reglas con éxito, los empleadores han sido habitualmente capaces de hacer caso omiso de las multas y órdenes judiciales dictadas para integrar a los trabajadores en contratos a plazo indefinido.

Las inspecciones en el trabajo, a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), 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 (400 inspectores para una población ocupada asalariada de más de 7 millones de personas) y incluso, respecto de los que están a disposición de otras agencias del estado encargadas de cumplir la ley (menos de 400 inspectores en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral contra 3,000 en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria). Tampoco coloca un número suficiente de inspectores en regiones en que hay una 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 habitualidad. 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. Para mermar aún más sus capacidades

de fiscalización, el gobierno ha propuesto al Congreso un proyecto de Ley N° 4008-2014-PE (paradójicamente denominado “Ley que promueve el mejor desempeño del mercado laboral”)³¹, que limita el alcance de las inspecciones de trabajo, dado estas ya no serán posibles ante incumplimientos y controversias que se estén ventilando en el Poder Judicial.

Además, el Estado peruano no asigna prioridad al sostenimiento presupuestal de la SUNAFIL, y las restricciones presupuestarias como ellas que prohíben generar nuevas plazas de inspectores en virtud de la Ley Anual de Presupuesto³² han provocado huelgas frecuentes de los propios inspectores para defender sus salarios y beneficios³³.

La institución tiene graves dificultades para cobrar coactivamente las multas que impone a los empleadores que infringen sus obligaciones laborales, la mayor parte de las cuales no se pagan nunca, como se ha destacado en los casos de TOPY TOP e INCA TOPS detallados en esta petición. Peor aún, la SUNAFIL vive expuesta a una orientación errática y una permanente inestabilidad, al punto que en menos de un año de vida ha tenido ya tres superintendentes, el último de los cuales, Sr. Gorki Yuri Gonzales Mantilla renunció al cargo de Superintendente de la SUNAFIL en protesta por la aprobación de un nuevo régimen laboral juvenil promovido por el gobierno con menores derechos que los trabajadores del régimen laboral común³⁴.

La institución es también poco transparente: no produce ni divulga una memoria anual acerca de sus actividades como lo establece el Convenio 81° de la OIT; su página web carece de información pública relevante; carece de un registro de empleadores infractores o reincidentes; y destaca notoriamente el hecho de que carece de diagnósticos y líneas base para enfocar sus prioridades.

Las debilidades del sistema de vigilancia en Perú no solo han demostrado que el Gobierno de Perú carece de mecanismos eficaces para abordar las violaciones de la libertad de asociación bajo el Decreto Ley N° 22342, sino también han resaltado la imposibilidad de usar el sistema de vigilancia para reparar lo que realmente es un defecto inherente del régimen de contratación que la Ley se establece. Para proteger y respetar la libertad de asociación en virtud del Artículo 17.2(1) del APC, es necesario reemplazar el sistema extremo de trabajo precario que ahora se rige en el sector de textiles con uno que permite a los trabajadores ejercer mejor sus derechos fundamentales.

³¹ Ver en

[http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc02_2011_2.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/0997d265c1fbd21105257da4000253c3/\\$FILE/04008DC09MAY031214.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Contdoc02_2011_2.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/0997d265c1fbd21105257da4000253c3/$FILE/04008DC09MAY031214.pdf)

³² Ley Anual de Presupuesto N° 30281, artículo 8. Ver en

http://www.minedu.gob.pe/p/cdd/pdf/ley_30281_Ppto_Publico_2015.pdf

³³ Ver por ejemplo: *Inspectores de trabajo anuncian huelga para el lunes 29 de diciembre*, RPP Noticias Lima, 27 de Diciembre 2014, ver en http://www.rpp.com.pe/2014-12-27-inspectores-de-trabajo-anuncian-huelga-para-el-lunes-29-de-diciembre-noticia_754514.html.

³⁴ Ver por ejemplo: *Sunafil se queda sin cabeza tras renuncia del superintendente Gorki Gonzales*, Gestión, 24 de diciembre del 2014, ver en <http://gestion.pe/economia/sunafil-se-queda-sin-cabeza-renuncia-superintendente-gorki-gonzales-2118503>.

V. VIOLACIÓN DE LOS COMPROMISOS ASUMIDOS EN MATERIA LABORAL EN EL SECTOR DE AGROEXPORTACIÓN

A. ANTECEDENTES

Los principales antecedentes de la legislación laboral para la actividad agrícola en el Perú se remontan a 1964 cuando por Resolución Suprema N° 117 se reconoció a sus trabajadores el derecho a recibir una indemnización por su tiempo de servicios y una compensación vacacional, además de regularse la liquidación de sus beneficios sociales³⁵. Normas posteriores establecieron que dichos trabajadores están sujetos al régimen laboral general³⁶, se exoneró del pago de impuestos a los productos agrarios que no superen 50 UITs³⁷, y se les incluyó en el Seguro de Salud con un aporte mensual a cargo del empleador equivalente al 4 % de la remuneración mínima vital por cada trabajador dependiente (en el régimen común, el aporte es de 9 %)³⁸. El año 2000, sin embargo, por medio de la Ley de Promoción del Sector Agrario, Ley N° 27360 se les excluyó de los beneficios previstos en el régimen laboral general y se les impuso un régimen especial con menos derechos.

En octubre de 2006 se denunció la inconstitucionalidad del artículo 7° de la Ley N° 27360 alegándose que era contrario al principio de igualdad y no discriminación protegido por el artículo 2.2 de la Constitución peruana. Un año más tarde, el Tribunal Constitucional (TC) reconoció que la ley implicaba una medida legislativa diferenciadora pero alegó que no era discriminadora. Sin embargo, hizo hincapié en tres cuestiones claves: el carácter temporal del régimen; la responsabilidad estatal – vía la inspección laboral – de asegurar la vigencia efectiva de las normas socio-laborales; y que las condiciones mínimas establecidas por la Ley N° 27360 pudieran mejorarse vía acuerdos colectivos negociados entre los empleadores agrarios y sus trabajadores. Como se verá más adelante ninguna de estas tres cuestiones fue respetada al implementarse el régimen especial agrario: su duración fue extendida desproporcionadamente hasta el año 2021; las autoridades estatales no garantizan el cumplimiento de la ley laboral en el sector de la agroindustria; y los sindicatos y la negociación colectiva enfrentan barreras extraordinarias.

Como tras el pronunciamiento del TC, continuaron los cuestionamientos a este régimen especial, se tramitaron en el Congreso peruano distintos proyectos de ley para modificarlo o derogararlo. El Proyecto N° 141/2011-CR, de setiembre de 2011, que propuso otorgar a los trabajadores del sector beneficios similares a los del régimen general. Al respecto, el Ministerio de Trabajo indicó que dicho proyecto “cumpl[ía] con el cometido de *restituir* a los trabajadores agrarios derechos *cuya extensión ha sido recortada por la llamada legislación promocional del sector económico al que se adscriben*” (énfasis añadido)³⁹. Un segundo Proyecto, N° 282/2011-CR, de noviembre de 2011, propuso otorgarles las

³⁵ Decreto Supremo N° 269-69-AG (19.12.1969) y Decreto Supremo N° 0784-74-AG (14.08.1974)

³⁶ Decreto Legislativo N° 653, Ley de Promoción de las Inversiones en el Sector Agrario (01.08.1991)

³⁷ Ley N° 26564, (31.12.1995). La Ley N° 27445 amplió el beneficio hasta el 31 de diciembre de 2002.

³⁸ Decreto Legislativo N° 885, Ley de Promoción del Sector Agrario (10.11.1996). Mediante la Ley N° 26865 se amplió el plazo de los beneficios otorgados por el Decreto Legislativo N° 885 hasta el 31 de diciembre de 2006.

³⁹ Ministerio de Trabajo, Informe N° 010-2011-MTPE/2/2014 de octubre de 2011, p. 9.

gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios que los demás trabajadores del régimen general perciben en forma adicional a su remuneración diaria, pero en un monto inferior. Al respecto el mismo Ministerio afirmó que dicha “iniciativa legislativa *cumple insatisfactoriamente* con el cometido de restituir a los trabajadores agrarios derechos cuya extensión ha sido recortada . . .” (énfasis añadido)⁴⁰.

Y todo ello viene ocurriendo en un sector productivo que ha conocido una significativa bonanza durante la última década. De acuerdo con información del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MCET), el intercambio comercial entre Perú y EEUU el 2013 alcanzó los US\$ 16,091 millones, registrándose un ascenso de las exportaciones a US\$ 7,300 millones, incrementándose así en 15,4 %. Durante los primeros 5 años de vigencia del acuerdo comercial celebrado entre ambos países las exportaciones no tradicionales a Estados Unidos crecieron un 40 %⁴¹. Los productos agrícolas más beneficiados fueron la palta, los espárragos, las uvas frescas y los mangos. Según el MCET, 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 anterior⁴² e incluyó el mayor crecimiento en el rubro de agropecuario (US\$ 772 millones), seguido por los de pesquero (US\$ 123 millones), metal-mecánico (US\$ 38 millones) y químico (US\$ 6 millones)⁴³.

En el Perú las empresas agroindustriales emplean cientos de miles de trabajadores, principalmente en la costa, y dan impulso a las economías locales de regiones como Piura, La Libertad, San Martín e Ica. Pero aunque los salarios pagados por estas empresas permiten a sus trabajadores ganarse la vida, sin embargo, la prevalencia de contratos de corto plazo permitida por el régimen especial genera una extraordinaria incertidumbre entre los trabajadores, que no tienen forma de saber quiénes conservarán el empleo al final del contrato⁴⁴. A lo que se suman las precarias condiciones de empleo a los que éstos están expuestos: remuneraciones inadecuadas, condiciones de trabajo inseguras y frecuente discriminación en el lugar de trabajo. Como antecedente de todo ello, un sinnúmero de barreras que les impiden en la práctica ejercer sus derechos de asociación sindical y negociación colectiva, lo que daña seriamente los derechos de esos trabajadores y sus familias.

El reconocimiento y la efectividad de ambos derechos fue un compromiso explícitamente asumido al suscribir el APC con Estados Unidos pero, después de Argentina, Perú es el país

⁴⁰ Ministerio de Trabajo, Informe N° 016-2011-MTPE/2/2014 de noviembre de 2011, p. 13.

⁴¹ Ministerio de Comercio Exterior y Turismo Noticia N° 024 – 2014. Disponible en: http://www.mincetur.gob.pe/newweb/Portals/0/prensa/2014/noticia_024_2014.html

⁴² Ministerio de Comercio Exterior y Turismo Noticia No. 053- 2015. Disponible en: http://www.mincetur.gob.pe/newweb/Portals/0/prensa/2015/noticia_053_2015.html

⁴³ *Exportaciones no tradicionales alcanzaron los US\$ 11,618 millones en el 2014*, Gestión, 13 de febrero del 2015, ver en <http://gestion.pe/economia/exportaciones-no-tradicionales-alcanzan-us-11618-millones-y-crecen-58-2014-2123357>.

⁴⁴ Bajo la ley del régimen especial de trabajo en la agroindustria los empleadores pueden contratar un número ilimitado de contratos a plazo fijo, los que pueden ser renovados sucesivamente por un lapso no mayor a 5 años. Plazo que, sin embargo, no siempre es respetado. A la vez, las empresas no están obligadas a proporcionar razón alguna por negarse a renovar el contrato a plazo de un empleado, con independencia de su rendimiento o antigüedad en el empleo.

que más quejas tiene radicadas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT⁴⁵. Y a ello se suma que el Estado peruano, pese a los compromisos suscritos, no ha terminado de modificar la legislación en materia de derechos colectivos de acuerdo al total de las recomendaciones que la OIT le hizo al examinar la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo⁴⁶.

No sorprende, por ello, encontrar que en la agroindustria peruana las empresas suelen socavar los derechos sindicales de múltiples formas. Abundan los ejemplos en los que éstas impiden o desalientan el establecimiento de sindicatos y el libre ejercicio del derecho de asociación en el trabajo amenazando con tomar represalias contra quienes se organizan mediante intimidaciones que adoptan diferentes modalidades: por ejemplo, la no renovación de los contratos de trabajo o directamente el despido de empleados por participar de actividades sindicales, los despidos encubiertos como “descansos temporales”, el acoso judicial⁴⁷, la difusión de “listas negras” dirigidas a mantener a sus líderes fuera del mercado de trabajo⁴⁸ o, incluso, amenazas de violencia. La multiplicidad de regímenes legales de trabajo en Perú (por lo menos 12 en el sector privado y 15 en el sector público) también facilita estas violaciones a través de apoyar la prevalencia del trabajo precario⁴⁹. Este sistema hace posible la situación extrema del Perú en la actualidad en que de los más de 14 millones de trabajadores en el sector agropecuario, solo aproximadamente 180.500 son trabajadores permanentes⁵⁰ y un cantidad exigua de 2594 son sindicalizados⁵¹.

Después de una reciente misión de investigación llevada a cabo en Perú por la Comisión Internacional de Juristas, la Comisión explicó claramente el vínculo entre el sistema extrema de trabajo precario y la supresión de sindicalización: “Para la Misión de Observación resulta evidente que el bajo índice de sindicalización [en el sector de la agroindustria] responde de manera general al carácter intermitente de las contrataciones, pues si bien más del 80 % de los trabajadores se concentran en empresas de más de 20 trabajadores, condición indispensable para la formación de sindicatos, la mayoría de trabajadores no logra la estabilidad necesaria que los habilite para la conformación de organizaciones sindicales”⁵².

⁴⁵ Ver al efecto la base de datos QVILIS de la OIT en http://white.lim.ilo.org/qvilis_mundial/

⁴⁶ Mediante la Ley N° 27912, aprobada en enero de 2003, se modificó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y codificó 12 de las 16 Recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en noviembre de 1993, dejando cuatro recomendaciones sin resolver. Se puede ver las observaciones en: 291° Informe del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, noviembre de 1993, casos 1648 y 1650, para. 474.

⁴⁷ Por ejemplo, 36 trabajadores de la empresa CAMPOSOL, incluyendo dirigentes sindicales, se enfrentan a acusaciones de carácter penal como resultado de ejercer su derecho a la huelga. Los empleadores muchas veces usan estas acusaciones como base para despedir a los trabajadores afiliados de sindicatos. Véase United States Department of State, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, *Country Reports on Human Rights Practices for 2014*, p.33, ver en: <http://www.state.gov/documents/organization/236922.pdf>.

⁴⁸ Comisión Internacional de Juristas, (CIJ). Los derechos sociales y regímenes especiales de promoción a la exportación: El caso de la agricultura de exportación en el Perú. Suiza, 2014, p. 18.

⁴⁹ *Ibid* en p. 7.

⁵⁰ Ministerio de Agricultura y Riego de Perú, *Resultados Definidos: IV Censo Nacional, Agropecuario 2012*, Lima, julio de 2013, ver en:

<http://proyectos.inei.gob.pe/web/DocumentosPublicos/ResultadosFinalesIVCENAGRO.pdf>

⁵¹ Comisión Internacional de Juristas, (CIJ). Los derechos sociales y regímenes especiales de promoción a la exportación: El caso de la agricultura de exportación en el Perú. Suiza, 2014, p. 18.

⁵² *Ibid*.

Como consecuencia de ello sus condiciones de empleo son especialmente lamentables. La remuneración mínima legal (RML), 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. Al incluirlas en su remuneración diaria, en la práctica los trabajadores agroindustriales no gozan de una remuneración mínima equivalente a la percibida por los trabajadores de las demás ramas de actividad, sino una inferior.

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 dicen 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”⁵³, usualmente se ven sujetos a jornadas laborales de 12 horas diarias durante 6 días a la semana⁵⁴. A las jornadas extenuantes se suma un calendario vacacional reducido, lo que de acuerdo al régimen especial que se aplica a la agroindustria, legalmente solo cuenta con la mitad del tiempo de vacaciones reconocido en el resto de las industrias peruanas⁵⁵.

Son diversos los estudios que señalan la situación de vulnerabilidad de los trabajadores de la agroindustria y en particular los múltiples problemas que encaran para poder ejercer de modo efectivo sus libertades sindicales, el constante incumplimiento de los convenios colectivos o la elaboración de “listas negras” en las que se incluye a trabajadores sindicalizados. A este respecto, la Federación Nacional de Trabajadores de Agro Industria y Afines (FENTAGRO) ha señalado en reiteradas oportunidades las sistemáticas violaciones al ejercicio de la libertad sindical en el sector de la agroindustria⁵⁶. En particular, ha declarado que la ausencia de sindicatos en el sector debido a los actos de represalia de las empresas ha generado que “las empresas se amparen [en este régimen] para continuar imponiendo jornadas laborales que superan la jornada legal de 8 horas diarias, generalmente no existe registro del ingreso y salida, como la Ley lo exige; [y] además se

⁵³ Modalidad en la que el sueldo está ligado al cumplimiento de metas de producción (cantidad/peso) fijadas unilateralmente por los empleadores

⁵⁴ De acuerdo con una carta dirigida por la Federación Nacional de Trabajadores de la Agro Industria y Afines (FENTAGRO) a la Directora Regional de la OIT el 6 de mayo de 2014, el incumplimiento de la jornada máxima y la existencia de trabajo no voluntario figurarían entre las consecuencias colaterales del régimen laboral de la agroindustria: “(...) las empresas se amparan [en este régimen] para continuar imponiendo jornadas laborales que superan la jornada legal de 8 horas diarias; generalmente no existe registro del ingreso y salida, como la Ley lo exige; [y] además se impone el sistema de ‘destajo’: este sistema resulta esclavista”.

⁵⁵ De acuerdo con el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, que regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, los trabajadores tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. En el régimen especial de la agroindustria dicho derecho se reduce a la mitad (artículo 7.2.b de la Ley N° 27360).

⁵⁶ Carta de FENTAGRO del 6 de mayo de 2014 dirigida a la Directora de la OIT para los Países Andinos.

impone el sistema de ‘destajo’, este sistema resulta esclavista. Asimismo la agricultura moderna, como le llaman ahora, ha generado el sistema ilegal de enganche que consiste en reclutar trabajadores/as de la costa y de la sierra para llevarlos con falsas promesas a trabajar a la selva”⁵⁷.

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. Testimonios recogidos de trabajadoras de la agroindustria en Ica y La Libertad describen difíciles condiciones en las que, privados de protección por parte del Estado, o afectados por graves dificultades para que sus sindicatos velen por sus derechos, muchas mujeres y hombres en la agroindustria siguen trabajando en condiciones que no solo les generan enfermedades y dolencias que no les permiten trabajar adecuadamente, sino que amenazan su propia integridad personal y sobrevivencia.

Sobre todo se debe resaltar que en el sector agroexportador, el Gobierno de Perú ha demostrado una clara incapacidad y falta de voluntad política para aplicar sus leyes laborales – particularmente las que protegen la libertad sindical y la seguridad y salud en el trabajo. Al nivel más básico, las empresas agroexportadoras suelen registrar o no a los trabajadores contratados en los registros de la autoridad competente de una manera irregular e inconsistente, y de hecho la Comisión Internacional de Juristas recientemente señaló la carencia aparente de datos básicos como el número de trabajadores en el sector y los incidentes de salud y seguridad en el trabajo⁵⁸. El MTPE frecuentemente enfrenta obstrucciones a sus investigaciones por las empresas, un problema que ha limitado severamente el funcionamiento del MTPE para hacer cumplir la vigilancia de derechos básicos en el trabajo⁵⁹.

Tampoco han sido eficaces los remedios y las sanciones resultados de procedimientos ante la autoridad laboral y judicial. En varios casos los empleadores en el sector agroexportador han ignorado las órdenes judiciales de reposición de los trabajadores o han seguido con sus prácticas de hostigamiento a través de someter estos trabajadores a condiciones adversas⁶⁰. Según las últimas estadísticas anuales disponibles sobre sanciones (recopiladas en 2010), solo existieron dos instancias en que el Gobierno pudo imponer sanciones que resultaron firmes y aceptadas⁶¹.

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Comisión Internacional de Juristas, (CIJ). Los derechos sociales y regímenes especiales de promoción a la exportación: El caso de la agricultura de exportación en el Perú. Suiza, 2014, p. 17, 20.

⁵⁹ *Ibid* en 26.

⁶⁰ *Ibid* en 24.

⁶¹ *Ibid* en 31-32.

B. EL GOBIERNO DE PERÚ NO HA APLICADO EFECTIVAMENTE SU LEGISLACIÓN LABORAL EN VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 17(3).

1. CAMPOSOL

A) HECHOS

CAMPOSOL S.A. es una empresa líder en el sector de la agroindustria que se encuentra ubicada, bajo el proyecto de irrigación CHAVIMOCHIC, del distrito de Chao y de la provincia de Virú, en el departamento de la libertad al norte del Perú.

El 2013 reportaba CAMPOSOL S.A. más de 14 mil trabajadores y ventas anuales de US \$ 2 mil 100 millones. Cuando en agosto de 2007 se conformó el sindicato de trabajadores de CAMPOSOL S.A., denominado Sindicato de Trabajadores de la Empresa CAMPOSOL S.A. (SITECASA), afiliado a la Federación de trabajadores del sector Agroindustria – Región La Libertad de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), empezó una política sistemática de otorgamiento a los afiliados al sindicato de “descansos temporales no remunerados” con el pretexto de que no habían labores para asignarles, mientras en paralelo se seguía contratando nuevos trabajadores⁶².

En enero de 2008, la empresa comunicó al Ministerio de Trabajo su decisión de no renovar el contrato de 321 trabajadores, la mayor parte de ellos afiliados al SITECASA. CAMPOSOL S.A. ha sido acusada varias veces de estar detrás de renuncias al sindicato cuya formalización notarial ella misma tramita. Estas acusaciones han sido confirmadas por el Juez de Paz de la localidad, que mediante carta dirigida al SITECASA del 21 de octubre de 2014 señaló que “dichas cartas (de renuncia al sindicato) han sido dejadas por representantes de la empresa CAMPOSOL S.A. para el trámite de entrega por conducto notarial y han sido los mismos representantes de la empresa quienes han retirado los cargos una vez diligenciados . . .”.

El 1 de diciembre del año 2012 y hasta el 7 del mismo mes SITECASA efectuó una huelga buscando una solución a la negociación colectiva que venía llevando a cabo con CAMPOSOL S.A. En represalia, según el sindicato, los afiliados del SITECASA fueron víctimas de una serie de hostilizaciones, intimidaciones, coacciones y amenazas de ser despedidos, hechos que se consumaron el día 10 de diciembre 2012 cuando se entregaron más de 250 boletas de suspensión laboral⁶³ (descanso temporal no remunerado) y luego se procedió directamente a despedir encubiertamente a dichos trabajadores, bajo el pretexto de que había culminado el plazo de los contratos de sus afiliados y dirigentes sindicales, quienes en su mayoría habían venido laborando para dicha empresa por más de cuatro años y, en consecuencia, les resulta aplicable el artículo 69° del Decreto Legislativo N° 728 y su Reglamento que señala que “si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador, por

⁶² Gobierno Regional de La Libertad, Resolución Sub Gerencial N° 031-2014-GR-LLGGR/GRSTPE-SGIT.

⁶³ Véase United States Department of State, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, *Country Reports on Human Rights Practices for 2013*, 11 de marzo de 2014, p.34, ver en: <http://www.state.gov/documents/organization/220675.pdf>.

dos temporadas consecutivas o tres alternas tiene el derecho a seguir siendo contratado en las temporadas siguientes”. Sin embargo CAMPOSOL S.A. se negó a contratar a los afiliados y dirigentes sindicales del SITECASA, contratando personal nuevo⁶⁴.

El 16 de enero de 2013, en respuesta al establecimiento de un comité sindicato en el subsidiario de CAMPOSOL S.A. en Huangala, Piura, la empresa despidió a todos los trabajadores involucrados a través de la no renovación de sus contratos, volviendo a contratar solo a los trabajadores que habían sido empleados por más de cuatro años. Una investigación llevada a cabo por el MTPE no constató ninguna violación o limitación al derecho de libertad sindical, aunque el Ministro confirmó en un comentario informal que los despidos parecieron violaciones de la libertad sindical⁶⁵.

A lo largo del año 2013, la empresa ha utilizado el acoso judicial para perjudicar la libertad sindical, presentando cargos penales a los trabajadores que participan en la huelga y luego despidiendo a ellos con base de los mismos cargos. En 2013, por ejemplo, 36 trabajadores de CAMPOSOL, S.A., enfrentaba cargos penales por daños supuestos a los bienes como resultado de la huelga⁶⁶.

El 12 y 13 de marzo de 2014, los trabajadores afiliados del SITECASA ejercieron su derecho a la huelga en respuesta a varios incumplimientos de los acuerdos del convenio colectivo celebrados entre 2012 y 2015. Entre los incumplimientos figuraban el hecho de que la empresa había desconocido su acuerdo de contratar a plazo indefinido y permanente a los trabajadores que superen los cuatro años del record laboral en la empresa y la declaración por parte de la empresa que no contrataría de nuevo a trabajadores que se había retirado de manera voluntaria si éstos estuvieran sindicalizados⁶⁷. Como resultado de los acontecimientos del 12 y 13 de marzo, la empresa despidió a 18 de los trabajadores que habían participado en la huelga – incluyendo el Secretario General del SITECASA, Sr. Felipe Arteaga Saavedra, que había trabajado 14 años para la empresa y también fue sometido a proceso penal por declarar los sucesos de la huelga – y les dio el descanso temporal a 400 trabajadores⁶⁸.

El comportamiento antisindical de la empresa motivó el Acta de Infracción N° 24-2014-SUNAFIL (16.05.2014), confirmada por la Resolución Sub-Gerencial N° 031-2014-GR-LLGGR/GRSTPE-SGIT del 31 de diciembre de 2014. En el Acta se constata los siguientes incumplimientos: actos antisindicales con 569 afectados; incumplimiento del convenio

⁶⁴ SITECASA, *Nota de Prensa: Atentado a Libertad Sindical en la Empresa CAMPOSOL S.A.*, 17 de junio de 2013, ver en:

<http://www.comunicandes.org/pdf/2013/NOTA%20DE%20PRENSA%20%20HUELGA%20JULIO%202013.pdf>

⁶⁵ Oxfam Deutschland, *Mangos with Blemishes: The Market Power of German Supermarket Chains and Unfair Working Conditions in Peru*, junio de 2013, p. 13, ver en:

http://www.oxfam.de/sites/www.oxfam.de/files/130705_oxfam_mangostudie_englisch_web_0.pdf.

⁶⁶ United States Department of State, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, *Country Reports on Human Rights Practices for 2014*, p.33, ver en: <http://www.state.gov/documents/organization/236922.pdf>.

⁶⁷ Sitag-Perú, *Estudio de Caso: Huelga en la Empresa CAMPOSOL S.A.*, abril de 2014, p. 5.

⁶⁸ *Ibid* en p. 11.

colectivo 2012-2015 con 569 afectados; y, falta de registro en planillas con 14 trabajadores afectados.

El 9 de mayo 2014, el SITECASA dirigió una carta al Congreso peruano reportando 75 trabajadores afectados por acciones antisindicales, incluidas 13 cartas de aviso de despido a dirigentes sindicales, 7 dirigentes despedidos, 19 actos de amedrentamiento para obligar a renunciar al sindicato, 5 renuncias bajo amenaza y 33 casos de no renovación de contratos de trabajo por afiliación al sindicato. Ese mismo mes, después de una queja sometida por el sindicato, una inspección laboral⁶⁹ verificó que la empresa incumplía con proporcionar a sus trabajadores uniformes adecuados, la inexistencia de baños para trabajadoras y trabajadores en los campos de cultivos y la existencia de comedores en condiciones deficientes para el uso de los trabajadores. Esta inspección comprobó, igualmente, que la empresa había dispuesto el descanso temporal de todos los dirigentes del sindicato, no obstante que se encontraba contratando personal nuevo, lo cual fue tipificado como acto antisindical. De igual modo, las actuaciones de la Inspección del Trabajo acreditaron 40 despidos mediante la “no renovación” de contratos temporales, como acto de represalia por la afiliación sindical.

En octubre de 2014, un estudio sobre violaciones laborales en el sector agroexportador, reportó 6.328 trabajadores afectados en sus derechos laborales, debido principalmente a violaciones vinculadas al incumplimiento de convenios colectivos vigentes, lesiones a la libertad de expresión de los dirigentes sindicales, trabas para efectuar el depósito de las cuotas sindicales, el no pago íntegro de las licencias sindicales, la existencia de “listas negras” para impedir la reinserción de trabajadores en otras empresas y el uso de la contratación temporal con fines antisindicales⁷⁰.

De acuerdo con información provista por el SITECASA, 64 trabajadores afiliados a este sindicato enfrentan en la actualidad procesos judiciales contra CAMPOSOL S.A. por despidos relacionados con el ejercicio de su libertad sindical.

B) LEYES LABORALES PERUANAS VIOLADAS

Discriminación Anti-Sindical: La Constitución protege en su artículo 28° el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente y a negociar colectivamente. Y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Perú (LRCT) establece en sus artículos 3° y 4° que 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 impedirsele 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

⁶⁹ Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Acta de Infracción N°24-2014-SUNAFIL de 16 de mayo del 2014.

⁷⁰ Mendoza Choque, Luis Enrique. Investigación sobre las condiciones de incumplimiento de los derechos laborales en el sector agro-industrial en el Perú. CGTP, Centro de Solidaridad y FENTAGRO. Lima, octubre 2014.

creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyan.

La LRCT garantiza, asimismo, que determinados trabajadores no puedan ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación; cuando 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.

Formalmente, además, el ordenamiento laboral peruano reprime como infracción muy grave “la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promueven 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”⁷¹. Esta tipificación alcanza, según su artículo 25.12 a “la discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, a tiempo parcial, u otros”.

Estos derechos son violados cuando se llevan a cabo, como en este caso, sistemáticas prácticas antisindicales consistentes en el uso de la contratación temporal con fines antisindicales; la imposición de “descansos no remunerados” a los afiliados al sindicato; la compra de “renuncias” de los afiliados a peste; el incumplimiento de los convenios colectivos celebrados; el envío de cartas de preaviso de despido a dirigentes sindicales y su posterior despido; la implementación de actos de amedrentamiento para obligar a los trabajadores a renunciar al sindicato; las amenazas a la libertad de expresión de los dirigentes sindicales; la imposición de trabas para efectuar el depósito de las cuotas sindicales; el no pago íntegro de las licencias sindicales; la existencia de “listas negras” para impedir la reinserción de los afiliados al sindicato despedidos en otras empresas; y el masivo procesamiento judicial de trabajadores afiliados al sindicato.

Los deberes con respecto a seguridad y salud en el trabajo: La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) exige que “[e]l empleador garanti[ce], en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores” y que los trabajadores “[tengan] derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua”⁷². Cuando se haya producido daños en la salud de los trabajadores, bajo la Ley N° 29783 el empleador tiene la obligación de “realiza[r] una investigación . . . a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto” y en el caso de un incumplimiento del empleador del deber de

⁷¹ Ver artículo 25.10 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR.

⁷² Título Preliminar, Principios I (de Prevención) y IX (de Protección).

prevención en relación a un accidente de trabajo, de “pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes”⁷³.

La empresa ha incumplido con sus obligaciones de proveer condiciones que protejan la vida, la salud y bienestar de los trabajadores y de seguir el debido proceso después de los accidentes de trabajo. Los trabajadores del CAMPOSOL, S.A., sufren varios problemas de salud, incluso la lumbalgia, cernofidad en la vista (debido al calor y polvo), gastritis (debido a mala alimentación, infección a las vías urinarias y contaminación mediante fertilizantes fuertes e insumos químicos. La respuesta de la empresa a estos problemas ha sido inadecuada y a través de despidos a trabajadores con problemas de salud, ha generado un entorno de trabajo en que los trabajadores temen reportar los enfermedades o accidentes que sufren. Por ejemplo, cuando un trabajador se accidentó en 2011 y el SITECASA inició un reclamo de su parte, la empresa respondió con el despido del trabajador herido, quien se murió dos años después en su casa⁷⁴. En otro caso, la empresa despidió a una trabajadora después de que ella sufrió problemas en los ojos por trabajar con los fertilizantes fuertes⁷⁵.

Asimismo los lugares de trabajo pueden carecer condiciones sanitarias básicas como baños para hombre y mujeres en los campos de cultivo. Según el testimonio de una trabajadora, a lo largo de su jornada de 12 o 13 horas, la empresa solo le da permiso para usar el baño durante de dos horas alrededor de mediodía⁷⁶.

C) FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

Como en el caso anterior, la respuesta del MTPE en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo ha sido insuficiente para provocar las medidas correctivas necesarias y no han otorgado el pago de ni una sola indemnización a las víctimas de accidentes de trabajo causadas por el incumplimiento de los deberes del empleador⁷⁷.

Con respecto a la discriminación sindical, el comportamiento antisindical de la empresa ha sido constatado por las autoridades del sector Trabajo quienes, luego de llevar a cabo las inspecciones laborales respectivas y levantar las respectivas actas de infracción, verificaron la sistemática práctica antisindical llevada a cabo por CAMPOSOL S.A. Sin embargo, la intervención de los inspectores de trabajo no ha sido capaz de impedir que las mismas infracciones se lleven a cabo. Por el contrario, la empresa suma a dichas prácticas una deliberada estrategia de amedrentamiento dirigido a frustrar la existencia misma del sindicato mediante el enjuiciamiento criminal de los trabajadores que osen afiliarse al sindicato o asumir un cargo de responsabilidad en él.

⁷³ Artículos 53 y 58.

⁷⁴ Sitag-Perú, *Estudio de Caso: Huelga en la Empresa CAMPOSOL S.A.*, abril de 2014, p. 6.

⁷⁵ Demanda de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), Tribunal Ético del Perú, Lima, 20 de abril de 2015, ver en:

http://comunicandes.org/pdf/2015/mayo/Demanda%20Tribunal%20Etico_seccion%20peru.pdf.

⁷⁶ Sitag-Perú, *Estudio de Caso: Huelga en la Empresa CAMPOSOL S.A.*, abril de 2014, p. 5-6.

⁷⁷ Instituto de Estudios Sindicales, *La agenda laboral pendiente del TLC Perú-Estados Unidos: Cuando la competitividad se basa en la reducción de los derechos laborales*, octubre de 2014, ver en: <https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/TLC%20EEUU%20PERU.pdf>.

La investigación realizada por el MPTE después del despido masivo en Huanguala, Piura, en 2013 demuestra un caso típico. Al investigar el despido a todos los trabajadores involucrados en el establecimiento de un sindicato a través de la no renovación de sus contratos, el MTPE confirmó informalmente que parecieron violaciones de la libertad sindical pero no constató oficialmente ninguna violación o limitación al derecho de libertad sindical⁷⁸.

2. SOCIEDAD AGRÍCOLA VIRÚ

A) HECHOS

Sociedad Agrícola Virú S.A. es una compañía fundada en 1994 y perteneciente al conglomerado empresarial Nicolini que está dedicado principalmente a la industria alimenticia. En la actualidad exporta espárragos, alcachofas y diversos tipos de pimienta a los Estados Unidos y cuenta con más de 8 mil trabajadores⁷⁹.

El 2009 se formó el Sindicato de Trabajadores de la Sociedad Agrícola Virú (SITESAV), que en su mejor momento de afiliación sindical contó con entre 600 y 700 personas afiliadas.

En abril 2009, la junta directiva del SITESAV denunció que la empresa proporcionaba bonificaciones salariales mayores a los trabajadores no afiliados que a los trabajadores afiliados al sindicato.

Tres meses después, en julio de 2009, la empresa cesó al Secretario General del sindicato, Sr. Isidro Gamarra Quiroz. En enero de 2010, una inspección de la Autoridad Regional de Trabajo constató el uso fraudulento de contratos temporales por la empresa para discriminar a integrantes del sindicato, siendo nuevamente multada.

En julio del 2010, los trabajadores acusaron a la empresa de pretender debilitar sistemáticamente la capacidad de organización de los trabajadores mediante la interposición de denuncias penales contra sus dirigentes sindicales, despidiendo trabajadores y dirigentes sindicales⁸⁰, discriminando al personal afiliado y no contratándolo por causa de su afiliación sindical.

En junio del 2011, la empresa, como parte de su práctica intimidatoria, denunció penalmente a ocho integrantes del sindicato (cinco dirigentes sindicales y tres miembros), alegando que utilizaron amenazas e intimidación física para evitar que más de 4.800

⁷⁸ Oxfam Deutschland, *Mangos with Blemishes: The Market Power of German Supermarket Chains and Unfair Working Conditions in Peru*, junio de 2013, p. 13, ver en: http://www.oxfam.de/sites/www.oxfam.de/files/130705_oxfam_mangostudie_englisch_web_0.pdf.

⁷⁹ En la Sociedad Agrícola Virú S.A. se dan dos tipos de contrato laboral, uno de ésta con los trabajadores de Planta y otro, logado a otra razón social (Agrícola Trillum) al que se sujetan las trabajadoras agrícolas y se regula por la Ley N° 27360.

⁸⁰ De hecho, durante el 2010 la empresa despidió a dos dirigentes sindicales que participaban en la negociación de un nuevo acuerdo colectivo.

trabajadores iniciaran sus tareas laborales; y demandó al sindicato el pago de más de 80.000 dólares por la pérdida de los cultivos de espárragos no cosechados hasta por seis años. Después de un año de procesos legales, los dirigentes de del sindicato fueron exonerados de toda responsabilidad.

En agosto de ese mismo año, y tras dos años de proceso, el poder judicial ordenó a la empresa reintegrar al Secretario General del sindicato, Sr. Isidro Gamarra Quiroz, que previamente había despedido el 2009. La empresa, sin embargo, se negó a acatar el requerimiento judicial hasta abril de 2014, cuando lo reintegró a laborar pero en un puesto laboral distinto y con menos salario que el que ocupaba al ser elegido dirigente sindical y antes de ser despedido. Afectado por ello, el Sr. Gamarra renunció a la empresa.

En junio del 2012, el Secretario de Defensa del SITESAV, Sr. Fidel Polo, fue despedido y querrellado por la empresa por declarar en un medio televisivo sobre la situación del trabajador agroindustrial basado en situaciones constatadas por las inspecciones laborales en los últimos años. El Poder Judicial lo sentenció a un año de prisión, 365 días de multa y la obligación de pagar 10.000 nuevos soles a la empresa en concepto de reparación civil. Se apeló la sentencia y aún no se resuelve.

La amenaza sistemática de demandas penales, el uso repetitivo de contratos temporales bajo la ley N° 27360 y un acoso judicial constante ha erosionado la posibilidad de ejercer el derecho a la libertad sindical al punto que los 700 afiliados que habían llegado a agrupar el SITESAV hoy apenas cuenta con 225 afiliados.

B) LEYES LABORALES PERUANAS VIOLADAS

Discriminación Anti-Sindical: Bajo el artículo 4° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga consagrados en el artículo 28° de la Constitución, el Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deben “abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen”.

A pesar de ello, CAMPOSOL S.A. ha recurrido sistemáticamente a la no renovación de los contratos a corto plazo mediante los cuales tiene sujetos a sus trabajadores de acuerdo con la Ley N° 27306 con el fin de impedir que estos se afilien al sindicato existente en la empresa. No solo no renovando el contrato de quienes pretendieran ser parte de éste, sino otorgando en forma discriminatoria mejores prestaciones a quienes no son parte del sindicato, amenazándolos con la renovación de los contratos de quienes se afilien al sindicato o convirtiendo a sus dirigentes en permanentes víctimas de acciones judiciales que luego son desestimadas.

Estas acciones configuran las faltas muy graves a las relaciones laborales a que se refieren los incisos 10 y 12 del artículo 25° del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, Reglamento de la Ley N° 28806 (Ley General de Inspección).

C) FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

La empresa ha sido multada reiteradas veces tras haberse constatado que violaba sus obligaciones laborales respecto de sus trabajadores y especialmente por sus prácticas antisindicales. No obstante tales multas no han constituido un disuasivo suficiente para impedir que tales prácticas se repitan una y otra vez. Además, el gobierno no ha tomado medidas para restringir la práctica de la empresa de usar procesos judiciales para criminalizar arbitrariamente las actividades de los dirigentes de la organización sindical mediante demandas que, en su mayoría y tras varios años de duración de los procesos, son luego desestimadas.

La empresa también ha descatado de mandatos judiciales firmes que ordenaron la restitución de derechos laborales violados. Cuando el poder judicial le ordenó reintegrar al Secretario General del sindicato despedido arbitrariamente por el año 2009, se negó a acatar durante casi cinco años el requerimiento judicial de éste para reponerlo en su empleo, y solo “cumplió” con la orden judicial de reintegrarlo en su empleo ubicándolo en un puesto laboral distinto y con menos salario que el que tenía antes de ser despedido, obligándolo por este medio a renunciar a la empresa.

3. GRUPO PALMAS

A) HECHOS

En uno de los grupos económicos más importantes en el sector de la agroindustria como es el GRUPO PALMAS, una inspección de las autoridades del Sector Trabajo de la Región San Martín constató el 2010 que carecía de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, incumplía su obligación de constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y no había contratado el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo ordenado por la legislación laboral, afectando al total de sus trabajadores que eran entonces 452⁸¹. Pocos años más tarde se apreciarían las consecuencias.

En julio de 2014, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y sindicatos del sector denunciaron una serie de accidentes fatales en dicho grupo por falta de condiciones apropiadas y malas prácticas en torno a las normas de seguridad y salud en el Trabajo⁸². Con respecto a la empresa integrante del GRUPO PALMAS denominada Palmas

⁸¹ Acta de Infracción N 008-2010-SDI-OZTT-DRTPE-SM

⁸²En ninguno de los casos expuestos se ha implementado una investigación penal para esclarecer responsabilidades por las muertes ocurridas. Según el Sindicato de Trabajadores de Industrias del Espino, la empresa no ha cumplido con indicar los resultados de las investigaciones realizadas al interior de la empresa. Por el contrario, se ha limitado a atribuir la responsabilidad de lo sucedido a los propios trabajadores fallecidos, sin ningún sustento. Por otra parte, pese a que la Dirección Regional de Trabajo de San Martín tomó oportuno conocimiento de los accidentes referidos, no ha impulsado los procesos penales pertinentes.

del Espino S.A., se constató los casos del Sr. Manuel Rengifo Lavi (muerto mientras circulaba en una bicicleta en las instalaciones de la empresa en diciembre de 2013); del Sr. Mayer David Tamani Huaycama (muerto en febrero del 2014 cuando laboraba cargando el fruto de la palma aceitera y el camión de la empresa en que viajaba se volcó); el del Sr. Ely Mermao Barneo (que se murió en febrero del 2014 después de recibir la orden de cortar ramas de la plantación para lo que no había recibido entrenamiento).

No son los únicos accidentes registrados. En otra empresa del grupo llamada Industrias del Espino S.A. se registraron más accidentes fatales: el del Sr. Carlos Borda Alvarado (que se murió aplastado por una cinta transportadora en mal estado en julio del 2014)⁸³ y el de Miguel Salinas Rodríguez (que se murió cuando se encontraba lavando una cisterna con productos químicos en agosto de 2014).

En Palmas del Espino S.A. se cultiva palma aceitera y cacao que luego se transforma en productos derivados, incluyendo biocombustibles. En noviembre del 2010, el Ministerio de Trabajo informó que esta empresa desnaturalizó los contratos temporales de 311 trabajadores⁸⁴. El 2012, una investigación llevada a cabo por el ex viceministro de Trabajo Sr. Julio Gamero⁸⁵ puso en evidencia que Palmas del Espino S.A. empleaba abusivamente de los contratos intermitentes o temporales amparados por la Ley N° 27360 para abaratar sus costos, incluyendo personal a quien no correspondía contratar bajo esta modalidad. Y dos años más tarde, en mayo del 2014, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) denunció que ésta había desnaturalizado más de 1900 contratos de trabajo e incumplía los convenios colectivos pactados con los trabajadores. Según información del sindicato, la empresa elude contar con trabajadores con contrato permanente y sistemáticamente se niega a renovar muchos de sus contratos. Es por ello, dicen, que ya casi no cuentan con trabajadores afiliados puesto que éstos tienen miedo a la no renovación de sus contratos, que constituye su único medio de vida.

En octubre del 2013, cuando 290 trabajadores de Palmas del Espino S.A. se declararon en huelga durante el proceso de negociación colectiva, la empresa denunció penalmente a cinco dirigentes sindicales, pese a que el Ministerio de Trabajo había declarado legal el ejercicio de este derecho. En septiembre del 2014, la denuncia penal fue declarada infundada⁸⁶.

⁸³ Según el Acta de Infracción N° 007-2014-SDI-OZTPE-T del 9 de setiembre de 2014, entre las causas de la muerte del Sr. Borda se acusa un entorno de trabajo “sin sistema de advertencia o señalización inexistente o inadecuada (...) Ajuste o ensamble inconcluso de la tapa del ducto del transportador de fibra (...) Existió una inadecuada supervisión durante el mantenimiento del equipo transportador, porque no existió un sistema de advertencia y señalización en el área o zona donde se realizaba el mantenimiento del transportador de fibra (...) Sin supervisión o responsable de seguridad y salud en el trabajo durante la operación de mantenimiento del equipo transportador de fibra. La empresa no aplica los estándares de seguridad y salud en las actividades y servicios conexos”.

⁸⁴ Acta de Infracción N 008-2010-SDI-OZTT-DRTPEM.

⁸⁵ GAMERO REQUENA, Julio. Red Globalización con Equidad (Red GE). Derechos laborales y empleo en la agroexportación. Ver en

http://www.redge.org.pe/sites/default/files/estudio_derechos%20laborales_Gamero.pdf

⁸⁶ Fiscalía Provincial Mixta de Uchiza, Resolución N° 02 del 4 de setiembre de 2014.

Se trata de una situación persistente como la comprobó una misión para verificar el nivel de cumplimiento de los derechos laborales, llevada a cabo en agosto del 2014 por la CGTP, la Federación Nacional de Trabajadores Agrarios (FENTAGRO) y la American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), que tuvieron la oportunidad de constatar la reiteración de actos de discriminación antisindical. Una misión de investigación posterior, informó además que el principio de libertad sindical se encontraba permanentemente transgredido por la empresa⁸⁷.

B) LEYES LABORALES PERUANAS VIOLADAS

Los deberes con respecto a seguridad y salud en el trabajo: Promulgada el 19 de agosto del 2011, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) exige que “[e]l empleador garanti[ce], en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores” y que los trabajadores “[tengan] derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua”⁸⁸. El deber de prevención que tiene el empleador “abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo”⁸⁹.

Para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, se exige que los empleadores provean “la oportuna y apropiadamente capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como . . . [a]l momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración[,] [d]urante el desempeño de la labor [y] [c]uando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología”⁹⁰. Cuando se haya producido daños en la salud de los trabajadores, bajo la Ley N° 29783 el empleador tiene la obligación de “realiza[r] una investigación. . . a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto” y en el caso de un incumplimiento del empleador del deber de prevención en relación a un accidente de trabajo, de “pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes”⁹¹.

El hecho de que varios trabajadores de las empresas de GRUPO PALMAS se han muertos, incluso ellos mencionados en esta petición, demuestra el incumplimiento de estos empleadores con sus deberes de prevención y protección en virtud de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783). Los empleadores bajo el GRUPO PALMAS han ignorado las obligaciones específicas que establece la Ley, por ejemplo en exigir a trabajadores a cumplir tareas por los que no tienen el entrenamiento necesario y en negar a

⁸⁷ Mendoza Choque, Luis Enrique. Investigación sobre las condiciones de incumplimiento de los derechos laborales en el sector agro-industrial en el Perú. CGTP, Centro de Solidaridad y FENTAGRO. Lima, octubre 2014.

⁸⁸ Título Preliminar, Principios I (de Prevención) y IX (de Protección).

⁸⁹ Artículo 54.

⁹⁰ Artículo 49(g).

⁹¹ Artículos 53 y 58.

establecer los órganos obligatorios establecidos por la Ley⁹². Según el Sindicato de Trabajadores de Industrias del Espino, la empresa no ha cumplido con indicar los resultados de las investigaciones realizadas al interior de la empresa. Por el contrario, se ha limitado a atribuir la responsabilidad de lo sucedido a los propios trabajadores fallecidos, sin ningún sustento, reflejando una falta de voluntad de parte del empleador para realmente detectar las causas de estos accidentes, tomar medidas correctivas y pagar las indemnizaciones debidas.

Discriminación Anti-Sindical: La Constitución ampara en su artículo 28° el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente y a negociar colectivamente. Y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del Perú (LRCT) establece en sus artículos 3° y 4° que 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, obligarse a formar parte de un sindicato, ni impedírsele 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 éstos constituyan.

No obstante lo anterior, Palmas del Espino S.A. ha apelado sistemáticamente al uso abusivo de su facultad para contratar temporalmente trabajadores para reprimir el ejercicio de la libertad de asociación sindical por parte de sus trabajadores y, con ello, limitar al máximo la capacidad del sindicato para promover condiciones de empleo decentes en la empresa.

C) FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

Frente a la inexistencia de una política de prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo y varios incumplimientos de las normas relevantes, la respuesta del MTPE ha sido insuficiente para provocar las medidas correctivas necesarias. Igualmente en el ámbito de salud y seguridad en el trabajo, el seguimiento de los casos reportados y la aplicación de sanciones ha sido débil o inexistente. Por ejemplo, aunque la Ley N° 29783 les obliga a los empleadores a pagar indemnizaciones a las víctimas de accidentes de trabajo causadas por el incumplimiento de los deberes del empleador, hasta hoy no se ha ordenado el pago de ninguna indemnización⁹³. Aun en los casos de accidentes fatales mencionados anteriormente que fueron reconocidos por la Dirección Regional de Trabajo de San Martín, no se ha implementado una investigación penal para esclarecer responsabilidades por las muertes ocurridas ni ha impulsado los procesos penales pertinentes.

Con respecto al uso abusivo de la contratación temporal para evitar la organización sindical, el Ministerio de Trabajo ha adoptado como práctica normal solo registrar los contratos de trabajo de plazo corto sin corroborar exhaustivamente su veracidad. Lo

⁹² El Artículo 49(f) establece la obligación de los empleadores de “[g]arantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios”. A pesar de esto, en 2010, una inspección de las autoridades del Sector Trabajo de la Región San Martín constató que el GRUPO PALMAS ni siquiera había formado tal comité.

⁹³ Instituto de Estudios Sindicales, *La agenda laboral pendiente del TLC Perú-Estados Unidos: Cuando la competitividad se basa en la reducción de los derechos laborales*, octubre de 2014, ver en: <https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/TLC%20EEUU%20PERU.pdf>.

ocurrido con Palmas del Espino S.A. es una clara manifestación de esta práctica. La empresa fue denunciada por los trabajadores por apelar al empleo del uso abusivo y fraudulento de este tipo de contratación, y las denuncias se comprobaron ciertas, razón por la que la autoridad administrativa de trabajo ordenó la incorporación de los trabajadores afectados en sus planilla como trabajadores con contratos a plazo indefinido y le impuso una multa. A pesar de ello, la empresa ha continuado con estas prácticas sin consecuencia alguna.

El gobierno tampoco ha tomado medidas para restringir la práctica de la empresa de usar procesos judiciales para criminalizar arbitrariamente las actividades de los dirigentes de la organización sindical mediante demandas que, en su mayoría y tras varios años de duración de los procesos, son luego desestimadas. Así fue el caso de los cinco dirigentes sindicales de Palmas del Espino S.A. denunciados penalmente por la empresa y luego exonerados en septiembre del 2014 cuando el caso fue declarada infundada.

VI. CONCLUSIONES

Los casos consignados en esta petición proveen evidencia substancial de que el Gobierno de Perú, de forma sostenida y un curso recurrente de acción o inacción, ha fallado al honrar sus compromisos bajo el Capítulo 17 del Acuerdo de Cooperación Comercial celebrado con los Estados Unidos de Norteamérica. En cada caso, en su conjunto y por separados, los hechos descritos son más que suficientes para establecer acciones (o falta de acciones) recurrentes por parte del gobierno peruano que demuestran la falta de aplicación efectiva de las normas laborales en Perú de un modo que, tratándose de la violación de derechos en sectores como el textil, confecciones y agroindustria para exportación, afecta claramente al comercio entre los Estados Unidos y Perú.

El gobierno de los Estados Unidos debería aceptar la petición y conducir una meticulosa investigación de todos estos casos; los cuales nosotros creemos sustentan enteramente los reclamos aquí realizados. Los peticionarios pueden agregar numerosos casos adicionales durante la etapa de investigación. Previo a la terminación de la investigación, el gobierno de los Estados Unidos, debería invocar inmediatamente la etapa de “Consultaciones” y requerir que el Gobierno de Perú tome todas las medidas necesarias para atender los obstáculos legales e institucionales que le impiden el efectivo cumplimiento de sus leyes laborales; así como, remediar en todo cuanto sea posible las violaciones a los derechos laborales consignadas en los casos individuales aquí mencionados, lo mismo que adoptar medidas para evitar que éstos se repitan. Si las consultaciones mencionadas no alcanzaran una resolución satisfactoria, el gobierno de los Estados Unidos debería invocar el mecanismo de resolución de disputas y proceder hasta el punto en que el Gobierno de Perú cumpla con sus compromisos en el marco del Capítulo 17 del acuerdo comercial celebrado entre las partes.

VII. CONSULTAS Y RECOMENDACIONES ADICIONALES

Bajo el Artículo 17.7 del ACP, una parte puede pedir consultas con la otra parte con respecto a cualquier asunto relacionado al capítulo laboral (17). Los demandantes piden al

gobierno de los Estados Unidos consultar con el Gobierno de Perú sobre los siguientes asuntos con respecto a la falta del gobierno peruano de “reafirmar” sus obligaciones bajo la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento (1998) y su compromiso de “no dejar de aplicar efectivamente” su legislación laboral.

A. 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.

Las normas mencionadas establecen un régimen de contratación temporal que, a diferencia del régimen laboral general, no considera un límite temporal ni cuantitativo a tales contrataciones. Existe consenso en afirmar que, la citada modalidad de contratación, no cumple con el principio de causalidad que se exige en la contratación temporal, que se han superado las condiciones que justificaron su existencia y que, además, socava el ejercicio de derechos laborales fundamentales como el derecho al trabajo, la libertad sindical y el ingreso digno. El propio Ministerio de Trabajo del Perú ha señalado que “existe la imperiosa necesidad de reformar dicho régimen”⁹⁴. La derogatoria de ambos dispositivos generaría que los trabajadores contratados bajo esta modalidad hagan parte del régimen laboral general de contratación, sujeto al límite de cinco años de contratación temporal, y ejerzan sin cortapisas su derecho a asociarse libremente para la defensa y promoción de sus derechos en el ámbito laboral.

B. LA DEROGATORIA DE LA LEY N° 27360, LEY DE PROMOCIÓN DEL SECTOR AGRARIO.

La norma, vigente desde el año 2000, establece un régimen laboral especial que otorga beneficios laborales menores a los del régimen laboral general. Las causas que justificaron este régimen especial ya fueron superadas, por lo que su mantenimiento resulta discriminatorio contra los trabajadores del sector y un subsidio injustificado a las ganancias de los empleadores del sector que abusando de los contratos de corta duración impiden que sus trabajadores puedan organizarse sindicalmente y negociar la mejora de sus condiciones de empleo. Existe consenso en afirmar que este régimen especial menoscaba por ello también su derecho a un salario digno. El propio Ministerio de Trabajo del Perú ha indicado la pertinencia del reconocimiento de beneficios laborales sin recortes a los trabajadores de la agroindustria⁹⁵.

C. 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.

⁹⁴ Informe N° 23-2011-MTPE/2/14 de noviembre de 2011.

⁹⁵ Informe N° 010-2011-MTPE/2/2011 de octubre de 2011.

Los casos reseñados evidencian la ineficiencia del Estado Peruano para hacer cumplir la legislación laboral y sancionar efectivamente los incumplimientos. El sistema judicial es muy lento y no otorga medidas adecuadas para cautelar inmediatamente los derechos de los trabajadores. Además, en muchos casos, a pesar de la sanción administrativa, las empresas incumplen con restituir los derechos a los trabajadores y con el pago de multa. Ello demanda que el Estado genere mecanismos judiciales eficaces, incluyendo las modificaciones de su Código Penal u otras disposiciones pertinentes, a efectos de hacer que se cumplan las sanciones administrativas que impone.

D. LA FISCALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y EL CUMPLIMIENTO EFECTIVO DE LAS SANCIONES EN CASO DE DESNATURALIZACIÓN.

El Ministerio de Trabajo, entidad en la que se registran los contratos temporales, debe tener un rol activo al momento de revisar los contratos presentados por las empresas para evitar el registro de contratos fraudulentos. Deberá comprobar que éstos indiquen la causa que justifica su temporalidad, que se adjunte la orden de compra, que el contrato se encuentre dentro de los plazos máximos establecidos y que la empresa goce efectivamente de los beneficios de este régimen de contratación. Si bien legalmente los empleadores tienen la obligación de entregar copia de los contratos a los trabajadores, el incumplimiento de esta obligación es general. Por ello, el Ministerio debe fiscalizar la entrega efectiva de tales copias y facilitar el acceso de las organizaciones sindicales a las copias de los contratos de sus afiliados. La desnaturalización de los contratos temporales debe ser sancionada drásticamente y las autoridades del gobierno deben garantizar el efectivo y oportuno cumplimiento de la sanción impuesta.

E. EL CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE GARANTIZAR LA LIBERTAD SINDICAL Y FOMENTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

A pesar de consagrar constitucionalmente el derecho a la libertad sindical, el Estado peruano no otorga una protección real a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical en el sector textil y confecciones. La no renovación no de contratos es el mecanismo que usan los empleadores para despedir a los trabajadores que se sindicalizan. En el mismo sentido, los incumplimientos de convenios colectivos y los reiterados actos antisindicales en el sector impiden el fomento del derecho a la negociación colectiva. El gobierno debe remover los obstáculos de hecho que impiden el ejercicio efectivo de la libertad sindical asegurando para ello la implementación oportuna y efectiva de las recomendaciones formuladas por los órganos de los sistemas de control regular y especial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

F. EL CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LA PRIMA TEXTIL COMO BENEFICIO ADICIONAL A LA REMUNERACIÓN ORDINARIA.

Mediante sus entidades administrativas y judiciales, el Estado peruano debe garantizar que las empresas de sector cumplan con el pago de la prima textil adeudado durante más de una

década a los trabajadores del sector textil y de confecciones, sancionando a aquellas que incumplieron su deber de otorgarla y a las que decidieron incluirlo indebidamente como parte de la remuneración ordinaria de aquellos a quienes les correspondía percibirla. Además, debe modificar el Decreto Supremo N° 014-2012-TR para que incluya dentro de su ámbito subjetivo a los trabajadores de confecciones.