

ANÁLISIS DEL RÉGIMEN LABORAL

- I. Bases ideológicas, políticas y económicas que han sustentado la negación de derechos laborales.
 - Antecedentes

- II. Proceso de arrasamiento de derechos y conquistas

- III. Leyes lesivas en el sector público
 - Situación de los trabajadores públicos
 - Ley N° 30057-Ley de servicio civil
 - Análisis de la ley N° 30057 del servicio civil
 - Contrato administrativo de servicios-CAS
 - Banderas de lucha para el sector público:

- IV. Leyes lesivas aplicadas en el régimen privado que atentan contra los derechos laborales
 1. Régimen laboral de la actividad privada. Decreto legislativo 728, arrasó con las conquistas y derechos ganados por los trabajadores, fue promulgado en el gobierno de Fujimori y tiene su sustento en la constitución del 93.

 2. Situación del proletariado minero en el Perú.
 - a) Situación del sector minero
 - b) Situación del proletariado minero
 - c) Banderas del proletariado minero

 3. Régimen laboral especial en construcción civil
 - a) Situación del sector construcción

- b) [Marco legal del régimen laboral especial en el proletariado de construcción civil](#)
 - c) [Situación del proletariado de construcción civil](#)
 - d) [Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú \(FTCCP\)](#)
 - e) [Banderas de lucha de construcción civil](#)
4. [Situación de la industria textil actual](#)
- a) [Puestos de trabajo generados por la industria textil](#)
 - b) [Ley que regula el régimen laboral textil](#)
 - c) [Situación del proletariado textil-confecciones](#)
 - d) [Situación de la mujer obrera textil](#)
 - e) [Banderas concretas de lucha del proletariado textil y confecciones](#)
5. [Tercerización e intermediación laboral](#)
- a) [Tercerización laboral](#)
 - b) [Situación de los trabajadores tercerizados](#)
 - c) [Intermediación laboral](#)
 - d) [Banderas de lucha de los trabajadores tercerizados](#)
6. [La informalidad laboral en el Perú](#)
- a) [La informalidad como problema](#)
 - b) [La informalidad en el Perú](#)
 - c) [Sobre el régimen laboral especial para los trabajadores de la micro y pequeña empresa](#)
 - d) [Plan nacional de competitividad y productividad en cuanto a su denominada “lucha contra la informalidad”](#)
 - e) [Situación de los trabajadores informales](#)
 - f) [Situación y demandas de los trabajadores mototaxistas](#)
 - g) [Situación de trabajadores desocupados y desempleados](#)
7. [Régimen laboral especial del proletariado pesquero](#)
- a) [Situación de la industria pesquera](#)

- b) [Leyes que regulan el régimen laboral especial del proletariado pesquero](#)
 - c) [Modalidades de trabajo](#)
 - d) [Situación del proletariado pesquero](#)
 - e) [Banderas de lucha del proletariado pesquero](#)
8. [Régimen especial de la agroexportación](#)
- a) [Situación de los obreros en las agroexportadoras](#)
 - b) [Banderas de lucha para los obreros del régimen agrario](#)

I. BASES IDEOLOGICAS, POLITICAS Y ECONOMICAS QUE HAN SUSTENTADO LA NEGACION DE DERECHOS LABORALES:

La política neoliberal aplicada en el Perú desde hace casi 30 años, es el sustento ideológico, político y económico que ha llevado a todo el proceso de negación de derechos laborales que el pueblo conquistó en duras jornadas de lucha el siglo pasado. Para entender y principalmente para desenmascarar y denunciar el neoliberalismo que es la forma capitalista que la globalización usa en el mundo entero, debemos comprender su proceso, más aún hoy que en el país con el llamado Plan Nacional de Productividad y Competitividad se busca profundizar el neoliberalismo, para lo cual arremeten una vez más contra los pocos derechos laborales que le quedan a la clase y al pueblo.

ANTECEDENTES:

En 1979 Margaret Thatcher ganó las elecciones en Inglaterra y Ronald Reagan en 1980 en los EEUU, lo que facilitó que el imperialismo principalmente yanqui y las instituciones internacionales impulsadas por los monopolios internacionales, fueran estableciendo una política económica dirigida a favorecer los intereses de los imperialismos principalmente el yanqui. Usando el FMI, para la manipulación del crédito y gestión de la deuda externa que las naciones de América Latina tenían con este organismo; los EEUU comenzaron a introducir la política de menor participación del Estado en las inversiones, promoviendo el pase libre para la inversión privada. Esta política promovida inicialmente por Thatcher y Ronald Reagan va a ser aplicada en Chile a manera de un laboratorio o ensayo, política neoliberal que tiene su correlato con los lineamientos del Consenso de Washington de 1989 que van a ser aplicados en toda América latina, incluido obviamente el Perú a partir de 1990. Cabe resaltar que el neoliberalismo no pudo ser aplicado antes en el Perú porque se

desarrollaba una guerra interna, que hacía frente y contenía los planes de dominación y explotación del imperialismo yanqui y la gran burguesía peruana.

El neoliberalismo es la forma capitalista que la globalización manifestación actual del imperialismo utiliza en el mundo entero y cuya esencia real es que propugna que los grandes monopolios no estatales sean los que regulen el mercado reduciendo al máximo la capacidad de control económico de los Estados, aunque haciéndolos, en cada crisis, más eficientes a su “modelo”: subsidiarios en la economía, promotores de la inversión privada principalmente, y asistencialistas para contener la explosividad de la clase y el pueblo.

Ideológicamente el neoliberalismo propugna el individualismo a ultranza, las relaciones sociales las rige por la competencia y las leyes del mercado, la compra y venta es la “opción democrática”, donde prima el poder del explotador capitalista que concurre al mercado a comprar la fuerza de trabajo del proletariado que no posee nada salvo su fuerza de trabajo, esa es la “libertad” que propugnan, su “democracia” en la cual consienten la más inmisericorde explotación contra la clase y el pueblo, y donde buscan negar la existencia de una sociedad de clases, donde existen explotados y explotadores. En el Perú desde hace casi 30 años se viene imponiendo este neoliberalismo, cuyo sustento jurídico es la Constitución de 1993 promulgada en el gobierno de Fujimori. Derivado de esta política económica se produjo también aquí un proceso de privatización generalizada, se vendieron al martillo las empresas públicas, acompañada de una gran ola de despidos masivos, echaron mano de las riquezas naturales con el aval de los gobiernos de turno, convirtieron en mercancía los servicios básicos de la población y hasta se apropiaron de los fondos de seguridad social de los trabajadores. Simultáneamente y en aplicación de la parte política del neoliberalismo, se profundizó el arrasamiento de las conquistas, beneficios y libertades democráticas centrando muy especialmente en destruir las banderas reivindicativas del proletariado: salario, jornada y condiciones de trabajo, para lo cual desarticularon los sindicatos y organizaciones populares. Estos casi 30 años de neoliberalismo solo ha traído para el pueblo mayor explotación y opresión, aumento del desempleo y

pérdida de derechos, en contraparte un puñadito de grandes capitalistas ha multiplicado sus ganancias. Por esta razón se hace necesario establecer las banderas de lucha de la clase y el pueblo por la recuperación defensa y desarrollo de sus derechos laborales sirviendo a desarrollar el camino del pueblo.

II. PROCESO DE ARRASAMIENTO DE DERECHOS Y CONQUISTAS

Es necesario hacer notar que durante la década del 80 al 90 periodo en que se desarrollaba la guerra interna en el país, los gremios sindicales lograron desarrollar y elevar su nivel de lucha, lo cual conllevó a alcanzar conquistas y beneficios laborales en favor de obreros y trabajadores. Posteriormente en los 90s Fujimori lleva a delante sus tres tareas, dentro de ellas reimpulsar el capitalismo burocrático y para eso sienta bases para la aplicación de toda la política neoliberal que se ha aplicado desde entonces; correspondiéndole a cada uno de los diversos gobiernos de turno el cumplimiento de una parte del proceso neoliberal. Podemos señalar el siguiente proceso:

En los años 90 Fujimori sentó las bases del neoliberalismo imponiendo entre sus medidas el 1er hito de negación de derechos con la flexibilización laboral en el Decreto Legislativo N° 728 o Ley de Fomento del Empleo, vigente hasta hoy desde 1992; cabe anotar que producto de las luchas de los trabajadores este decreto legislativo 728 ha sufrido algunas modificaciones, pero lo real es que significa la negación de derechos conquistados por la clase. Una cuestión que es necesario hacer notar es que los trabajadores casi en forma general ven el decreto legislativo 728 como una panacea a conseguir, la razón es que posterior a este decreto legislativo el Estado ha creado regímenes laborales mucho más restrictivos que el 728. Un ejemplo de esta afirmación es la demanda de los profesionales y trabajadores de ESSALUD del régimen CAS, quienes han realizado distintas medidas de lucha para ser incorporados al régimen 728, lo cual han conseguido, pues el actual Congreso de mayoría Fujimorista ha aprobado la Ley 30555 que los incorpora del régimen CAS al régimen del 728.

En el año 1996, Fujimori promulgó el decreto legislativo 855 que da carta blanca para la intermediación laboral y su consecuente aparición de las

empresas de servicios temporales, (services), que a decir del abogado laboralista Carlos Blancas Bustamante:

“La tercerización fue para evitar la estabilidad laboral y la organización sindical. Así, la capacidad de reclamo se redujo y trajo como consecuencia el pago de salarios bajos”

Intermediación laboral que ha sufrido algunas modificaciones, pero pervive hasta hoy, peor aún se ha generalizado en perjuicio de los obreros y trabajadores.

Otra Ley negadora de derechos es la promulgada en octubre del 2000, la Ley Nº 27360 de “Promoción del Sector Agrario” en beneficio del agroexportador y perjuicio del proletariado agrícola, con esta ley se crea un régimen especial para el trabajador agrícola, ley que da sustento jurídico a la negación de beneficios y condiciones laborales óptimas para el proletariado agrícola. Ley que buscan ampliar hasta el 2031, y se encuentra en el Congreso para dicha aprobación.

El gobierno de Toledo desarrolló el proceso neoliberal y en lo referente a régimen laboral promulgó en julio 2003 la Ley Nº 28015 de “Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa”; en marzo 2005 la Ley Nº 28518 “Ley de Modalidades Formativas laborales”. En enero del 2002 promulgó la Ley 27626, que no anula la intermediación laboral, sino solo la regula manteniendo su esencia explotadora y negadora de derechos.

Y el 2006 promulgó la Ley Nº 28810 que amplía la Ley de “Promoción del Sector Agrario” hasta el 2021.

García Pérez siguió aplicando el neoliberalismo elevándolo más en la globalización, y en lo referente al régimen laboral dio ley de tercerización vigente hasta hoy, también la ley de microempresa y, recordemos que en su último año intensificó las concesiones mineras hasta alcanzar las $\frac{3}{4}$ partes del país.

Además de promulgar el decreto legislativo 1057 que implementa el régimen laboral del CAS, régimen negador de derechos y conquistas del trabajador. Y siguiendo el camino neoliberal promulgó la modificatoria de la nefasta Ley de intermediación laboral vigente hasta hoy, es el arma para mayor explotación y negación de la sindicalización del obrero. Todo un proceso de negación de derechos del proletariado lanzado a la voracidad de la explotación capitalista.

Durante el gobierno de Ollanta Humala que representó los intereses de la gran burguesía y el imperialismo, se prosiguió con la misma política económica capitalista neoliberal y en particular le cupo asumir un Plan de nueva acumulación originaria en un momento en que internacionalmente se presentaba la más grave y extensa crisis económica del sistema capitalista de la cual acaban de salir. Durante el gobierno de Humala la economía crecía cada vez menos lo cual le llevó a dar una serie de medidas con el objetivo de reactivar la economía. El 2013 promulgó la Ley del servicio civil: Ley N° 30057, que en esencia niega y restringe derechos laborales a los trabajadores del sector público e impone la “meritocracia”, ley según la cual se “agilizaría la administración pública” buscando según dijeron “la eficacia y eficiencia de la gestión pública”.

En noviembre del 2012, promulgó la ley de reforma magisterial, con la cual se anulaba la ley del profesorado y la consecuente negación de derechos laborales conquistados en luchas por los profesores del Perú. Ley a la que ilegalmente incorporaron a todos los maestros, que arrasó la estabilidad laboral e impuso la “meritocracia” para dividir el gremio docente y mediante la cual se ha destituido a los maestros nombrados interinamente (sin título, pero con años de servicio), se ha destituido ilegalmente a los maestros que han purgado sentencia por el llamado delito de terrorismo, además al amparo de esta ley han implementado una serie de evaluaciones y medidas de coerción contra los maestros, que violentan el derecho a mejores condiciones de trabajo.

En el 2015 impulsó la promulgación de la “Ley Laboral Juvenil” que era una clara muestra de los planes de explotación capitalista y mayor sustracción de

plusvalía contra los hijos del pueblo. Ley que tuvo que ser derogada por la lucha de los jóvenes en las calles. Es así que con el gobierno de Ollanta Humala se da el 2do Hito de negación de derechos.

En el gobierno de Vizcarra a pesar que en el mundo se ha entrado a un nuevo periodo económico, en nuestro país, las clases que tienen el poder no han logrado definir un nuevo plan de desarrollo económico, por el contrario han decidido seguir aplicando un neoliberalismo a ultranza, para lo cual el ejecutivo ha pedido facultades legislativas al Congreso, y ha venido dando una serie de Decretos Supremos y decretos legislativos que buscan perfeccionar y profundizar el fracasado neoliberalismo, lo que se prepara es una nueva arremetida contra la clase, los trabajadores y el pueblo en general, es así que en setiembre del año pasado este gobierno ha promulgado el Decreto legislativo 1450 para impulsar la aplicación de la Ley de Servicio Civil para trabajadores del sector público, ley que niega derechos conquistados por los trabajadores. De la misma forma el 31 de diciembre del 2018, promulgó el decreto supremo Nº 345 llamado “Plan de productividad y competitividad” que no es otra cosa que la “flexibilización laboral” para continuar aplicando el neoliberalismo que sigue sustentándose en la minería y la agroexportación, pero además han agregado el combate a la “informalidad” significando para el pueblo el despojo de los pocos bienes que ha conseguido, el desalojo de sus puestos de trabajo creados por las masas para enfrentar el desempleo y la desocupación, eso es lo que está ocurriendo en La Victoria, en el centro de Lima, en Los Olivos, en San Luis, etc., es una nueva arremetida y negación de derecho al trabajo para el pueblo.

III. LEYES LESIVAS EN EL SECTOR PÚBLICO

SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS

Las condiciones de trabajo de los servidores públicos son críticas. Al déficit de infraestructura debemos agregar la falta de equipamiento, pero además la carrera administrativa (DL 276), que no es la mejor, pero al menos respetaba algunos derechos, fue truncada en 1993 en el gobierno de Fujimori, a partir de dicho año se prohibió la incorporación de personal, los ascensos y el incremento de remuneraciones, salvo excepciones en las leyes anuales de presupuesto.

En lo referente a los trabajadores del sector público en la actualidad existen tres regímenes laborales generales: la Carrera Administrativa (D.L. 276), de la actividad privada (D.L. 728) y la Contratación Administrativa de Servicios (CAS, del D.L. 1057). Pero también a la vez existen otros 12 regímenes especiales (profesores, profesionales de la salud, magistrados, fiscales, diplomáticos, servidores penitenciarios, militares, policías, entre otros).

En la actualidad la mayoría de trabajadores públicos están bajo contratos temporales CAS que se renuevan cada tres meses, colocando a los servidores a merced de la arbitrariedad y en inestabilidad permanente. Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), 275,000 peruanos –el 22% de todos los empleados públicos– se encuentran en este régimen. Pero si descontamos las carreras especiales, el personal CAS representa el 44% del personal del Estado. Cerca de la mitad de los empleados públicos del régimen general están en este sistema sin condiciones adecuadas.

Si a ello le sumamos el personal que desarrolla labores permanentes en el Estado, pero mediante locación de servicios, es decir, en la informalidad laboral, el panorama es más serio. Alrededor del 12% de personas que desarrollan funciones en el Estado –más de 170,000 personas– son “terceros”,

sin contrato laboral, a pesar de que está prohibido por la Ley. Esta situación es más crítica en los gobiernos locales, en los que el personal CAS representa el 30%; y los locadores de servicios, el 31%. En muchos casos estos trabajadores laboran ad honorem un mes, que es el lapso que demora entre contrato y contrato, y lo hacen presionados para no perder el trabajo, ocurre esto en entidades locales como ugeles y otros.

Lo real es que, a partir de 1993, con el neoliberalismo en lugar de respetar los derechos conquistados por los trabajadores, se han creado regímenes especiales que niegan derechos laborales. La existencia de diversos regímenes laborales en el sector público no es responsabilidad del trabajador sino del Estado, que mediante decretos leyes ha ido creando modalidades de explotación al trabajador.

LEY Nº 30057 - LEY DE SERVICIO CIVIL

En julio del 2013 el gobierno de Ollanta Humala promulgó la ley Nº 30057-Ley de servicio civil, que ha decir de sus defensores serviría para homogenizar los diferentes regímenes laborales existentes en el sector público, lo cierto es que esta ley, significa el arrasamiento de un conjunto de derechos conquistados por los trabajadores públicos, anula la carrera del trabajador administrativo y establece nuevos criterios de promoción como “la meritocracia”, “la evaluación”, “la eficiencia”, lo cual lleva a la negación de la estabilidad laboral, la negociación colectiva y anula la sindicalización, entre otros.

Si bien es cierto esta ley se promulgó el 2013 y se estableció un promedio de 6 años para su implementación, el 2014 diferentes colegios profesionales y ciudadanos presentaron demandas de inconstitucionalidad contra esta ley, demandas que dieron paso a la sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de abril de 2016, que declaró Constitucional la norma promulgada y más bien declaró inconstitucional la disposición complementaria de la Ley SERVIR donde se excluía a los trabajadores del Banco Central de Reserva del régimen del servicio civil.

El actual Congreso en agosto del 2017 publicó la ley 30647 que dispone que los trabajadores del Congreso, del Banco Central de Reserva y de la Superintendencia de Banca se rigen bajo el régimen laboral de la actividad privada. Esta norma colisionaba con la sentencia del Tribunal Constitucional antes mencionada, pero como el ejecutivo en ese momento encabezado por Kuczynski no observó la norma, esta fue publicada en El Peruano, dejando a los trabajadores de estas entidades fuera del alcance de la ley SERVIR.

El gobierno de Vizcarra que busca profundizar y perfeccionar el neoliberalismo, en setiembre del 2018 en el marco de las facultades delegadas por el Congreso promulgó el Decreto Legislativo N°1450 con el objetivo según dice de:

“viabilizar la implementación del Régimen del Servicio Civil, con el fin de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran”.

Además, dicho Decreto Legislativo modifica las Disposiciones Complementarias de la Ley 30057 quedando de la siguiente manera:

“Cuarta.- Aprobación del cuadro de puestos de la entidad (CPE)

Créase el cuadro de puestos de la entidad (CPE) como instrumento de gestión. El CPE de cada entidad se aprueba mediante resolución del Consejo Directivo de SERVIR con opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público y la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. Este instrumento reemplaza al Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y al Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

Las entidades nuevas y, las que no siendo nuevas tengan puestos que, por mandato de la ley, deban registrarse por el régimen del servicio civil, solo requieren cumplir con la valorización de los puestos propuestos

para implementar dicho régimen. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con SERVIR, aprueba la valorización”.

“Primera.- Implementación progresiva de la Ley.

La implementación, por las entidades públicas, del régimen previsto en la presente Ley se realiza progresivamente, conforme a las reglas de gradualidad que establecen las normas reglamentarias, en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto. (...)”

“Tercera.- Proceso de transición de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil.

La presente Ley y su reglamento establecen las reglas, procesos y metodologías que deben seguir las entidades seleccionadas para el traspaso al régimen del Servicio Civil. Estas incluyen al menos los siguientes pasos:

- a) Análisis Situacional respecto a los recursos humanos y al desarrollo de sus funciones.
- b) Propuesta de reorganización respecto a la estructura de recursos humanos.
- c) Valorización de los puestos de la entidad pública.”

Lo cierto es que con este Decreto Legislativo se anulan los 6 años de plazo para la implementación de la Ley Servir en diferentes entidades del Estado, tal como dice la Primera Disposición Complementaria, ahora se hará de manera progresiva en el marco de la programación de las leyes anuales de presupuesto, además se incluye al titular de la Dirección Fiscal de Recursos Humanos del MEF como parte del consejo directivo del SERVIR, es decir como dice la cuarta Disposición Complementaria el MEF es quien dará visto bueno para la implementación del Servicio Civil, en los subrayados de la Tercera Disposición complementaria, incidimos en la “valorización de los puestos de

trabajo” y “situación de los recursos humanos (trabajadores) y sus funciones” ¿por qué? porque será el MEF quien definirá que puestos de trabajo son necesarios y que puestos de trabajo pueden suprimirse de acuerdo a la “necesidad” del servicio, es decir riesgo de nuevos despidos en el sector público, además si dicen que buscan EFICACIA Y EFICIENCIA, es obvio que bajo esa directriz y cuando no logran impulsar la economía, muchos puestos de trabajo serán suprimidos, muchos trabajadores estatales con años de servicio y que no pasen las evaluaciones serán expectorados. Estas modificatorias están dentro de la nueva arremetida contra los derechos laborales conquistados por el pueblo en el siglo anterior.

ANALISIS DE LA LEY N° 30057 DEL SERVICIO CIVIL

- **Del título preliminar**

El Artículo II señala que la finalidad de la ley es “**que las entidades públicas del Estado alcancen niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un servicio civil**”, es pragmatismo, neoliberalismo puro, “Estado eficiente” ¿para qué? para mayor explotación capitalista. Más adelante señala “**promover el desarrollo de las personas**”, palabras huecas, porque en una sociedad de clases las personas no existen en abstracto, y tienen un lugar en el sistema productivo, y en una sociedad capitalista rige la plusvalía y esa la sacan del trabajador y el obrero, así que será desarrollo para los monopolios y gran burguesía, para el trabajador será bajísimos salarios que están lejos de alcanzar la canasta básica, largas jornadas de trabajo no remuneradas porque te exigen metas a cumplir, es decir negación de derechos y mayor explotación.

En el artículo III establece los principios de la ley, a continuación, analizamos algunos principios:

“d) Mérito: - El régimen del servicio civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad,

se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles”

Condiciona, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones” a la “aptitud, actitud, desempeño, capacidad” del trabajador entendidas como medición del “mérito”. A más “merito”, más remuneración, y a la inversa, es la “meritocracia”: que el neoliberalismo proclama y difunde para fomentar el exacerbado individualismo y egoísmo y promover la competencia de unos contra otros, para discriminar, dividir y arrasar derechos adquiridos. Requieren de trabajadores “eficientes”, es decir fuerza de trabajo barata y calificada para incrementar la productividad del trabajo, eso es mayor explotación, es incrementar la plusvalía relativa.

“j) flexibilidad. El servicio civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados”

Queda claro que la flexibilidad laboral, los despidos que se aplica desde la década de los 90, es necesidad y le sirve a la gran burguesía y al imperialismo, es el ejército de desocupados que usan para abaratar los sueldos y salarios.

- **Del capítulo III: de la gestión del rendimiento y la Evaluación de desempeño**

Se pretende eximir de responsabilidad al Estado por los deficientes servicios, para achacárselo todo a los trabajadores estatales que serían los responsables por ineficientes”, buscan contraponer masas contra masas y tras las llamadas evaluaciones fomentar el clientelismo político para atar a los trabajadores a los intereses de los grandes grupos económicos dentro de la gran burguesía y utilizarlo en función de sus necesidades y las contiendas electorales.

LA LEY CONTRAVIENE EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y PROMUEVE DESPIDOS MASIVOS.

Sobre los despidos masivos y la pérdida de la estabilidad laboral, lo podemos inferir del artículo 26 y 49º de la ley cuestionada:

“Artículo 26. Consecuencias de la evaluación.

La evaluación es la base para la progresión en el grupo de servidores civiles de carrera, las compensaciones y la determinación de la permanencia en el servicio civil ...”

Señala que la evaluación es la base de la permanencia, entonces, la evaluación punitiva, subjetiva y obligatoria es uno de los mecanismos usados en la ley para despidos masivos de los trabajadores estatales, pues quienes no aprueben por segunda vez esta evaluación establecida bajo parámetros, o quienes no se presenten ¡serán echados a la calle! Con esto se pierde la estabilidad laboral ganada con años de servicios acumulados por los trabajadores. Además, que puede ser un arma para despedir a trabajadores que resulten incómodos por no tener la “actitud” que el Estado promueve o por ser un trabajador sindicalizado.

“Artículo 49. Causales de término del servicio civil.

...i) cese por causa relativa a la capacidad del servidor en los casos de desaprobación...

k) Supresión del puesto debido a causas tecnológicas, estructurales u organizativas, entendidas como las innovaciones científicas o de gestión o nuevas necesidades derivadas del cambio del entorno social o económico que llevan cambios en los aspectos organizativos de la entidad

l) extinción de la entidad por mandato normativo expreso...”

En cuanto al literal i) establece el término del servicio civil por causa de desaprobación en la evaluación, ¿qué o quién garantiza que las evaluaciones

no serán subjetivas, arbitrarias? Cabe recordar que el Decreto Legislativo 1025 puso un límite para la calificación de “servidor de ineficiencia comprobada”, lo que la ley del servicio civil llama “desaprobado”, a un 2% en planilla de esta entidad, en el caso de la ley cuestionada no se señala ningún límite, dejando una puerta abierta al despido masivo.

En los literales k) y l) se señala causales de despido relacionadas a cambios organizativos de las entidades estatales, es decir, por causas no vinculadas directamente al trabajador atentando contra el derecho a la estabilidad laboral. En el último párrafo del literal k) se plantea que en caso que los trabajadores deseen reingresar al Servicio será dentro de dos años siguientes y previo concurso público, es decir, no existe reubicación. Estos considerandos se prestan para despidos masivos, es otro de los mecanismos que la ley usa para tal fin y es sumamente grave, ya que puede entrar a implementarse apenas se pase a aplicar la Ley de Servicio Civil, pues su sola aplicación va a conllevar innovaciones de gestión o cambios en los aspectos organizativos, configurándose los supuestos que acarrearía la consecuencia jurídica de la supresión de puesto de trabajo.

La estabilidad laboral es un derecho conquistado por el pueblo, estampado en la Constitución de 1979 en su art. 48ª y que la actual Carta Magna en su art. 27 se refiere como “adecuada protección contra los despidos arbitrarios”. Contrarios a lo que la ley de Servicio Civil señala en los artículos 26 y 49 en los literales mencionados.

LA LEY ES DISCRIMINATORIA

Seguiremos analizando el artículo 26°:

“Por la evaluación, se califica a los servidores como:

- a) Personal de rendimiento distinguido;
- b) Personal de buen rendimiento; y,
- c) Personal de rendimiento sujeto a observación; y,

d) Personal desaprobado.

Solo los servidores que califiquen como personal de rendimiento distinguido o personal de buen rendimiento tienen derecho a participar en los procesos de progresión en la carrera que se convoque en el Estado.

Las entidades sólo pueden calificar como personal de rendimiento distinguido hasta el 10% de los servidores civiles en cada evaluación. En caso de empate, se pueden plantear mecanismos que permitan cumplir con lo señalado en el presente artículo... Las oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, desarrollaran actividades de capacitación para atender los casos de personal evaluado en la categoría de personal de rendimiento sujeto a observaciones, que garantice un proceso adecuado de formación laboral, en los seis meses posteriores a la evaluación”.

Si habiendo recibido formación laboral el servidor fuera evaluado por segunda vez como personal de rendimiento sujeto a observaciones, es calificado como personal ‘desaprobado’.

Así, los trabajadores son divididos en tres categorías: los “distinguidos”, los de “buen rendimiento” los “observados” y “desaprobados”, y que en función de esta clasificación de determina distintas escalas salariales, ello atenta contra el derecho a una misma remuneración en razón a una misma prestación de servicio rebajando la dignidad del trabajador discriminando a unos frente a otros, lo cual genera, en la mayoría de los casos congelamiento de la remuneraciones, pues a pesar de afirmar que los “más eficientes tendrán mejor remuneraciones” y “el aumento de remuneración es para todos”, en realidad no es así, ya que solo alcanzará a los que están en la categoría de “distinguidos” que en cada entidad puede llegar como máximo al 10% de los trabajadores y sí solo ellos podrán percibir mejoras salariales, ¿qué pasa con el resto, con el 90% de los trabajadores? No tendrían derecho a la mejora de su situación laboral, a percibir aumentos de su remuneración y mejorar sus condiciones de trabajo, ¿en base a qué criterios se determina este 10% de

trabajadores? En base a decisiones discrecionales del empleador, situación que rechazamos porque se prestan para favoritismo y clientelismo político.

En el artículo 65º de la ley, encontramos que se excluye del sistema a los servidores de servicios complementarios y los que tienen contratos temporalmente.

Evidentemente los artículos mencionados contravienen lo dispuesto en el artículo 2º inciso 2 de la Constitución: derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, el artículo 23º y el artículo 26º inciso 1 que reconoce la igualdad de oportunidades sin discriminación.

- **CAPÍTULO VI. DERECHOS COLECTIVOS**

VIOLENTAN EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, A LA SINDICALIZACIÓN Y HUELGA

Hemos planteado que esta ley arrasa derechos, beneficios y conquistas logradas en arduas jornadas de lucha de los trabajadores estatales, en este capítulo se verá nítidamente lo que afirmamos.

“Artículo 40. Derechos colectivos del servidor civil.

Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el convenio 151 de la organización Internacional del trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú (...)

Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente ley”

Se recortan los alcances de los derechos colectivos, ya que limita su interpretación y aplicación al convenio 151 de la OIT que invocan, pero que ni siquiera lo respetan para la negociación colectiva. También pretende que esta ley esté al margen de los derechos sociales y económicos ubicados en el

capítulo II de la Constitución, donde se contemplan los derechos colectivos, al señalar que “los derechos colectivos, **“los derechos de los servidores civiles son los previstos... en los artículos de la función pública establecido en la constitución”**, que correspondan al capítulo IV, donde no tratan sobre negociación colectiva. Con esta treta pretenderá legitimar el arrasamiento de derechos laborales violentado la constitución como los demostraremos más adelante.

Se busca desnaturalizar la esencia misma de los sindicatos como principal forma de organización para la lucha económica, la ley dice. Art 41 **“los servidores tienen derecho a organizarse con fines de defensa de sus intereses ... y coadyuvar en la mejora del servicio ...”**, art 42 **“los servidores tienen derecho a solicitar las mejoras de sus compensaciones no económicas”**, art 44 (b) **“la contrapropuesta o propuesta ... relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho”**; es decir, los sindicatos pueden demandar la mejora de cualquier aspecto menos la económica, más sí deben preocuparse por la mejora del servicio, de esa manera la ley viola los derechos de los trabajadores reconocidos por la Constitución y los convenios de la OIT: le prohíbe a los sindicatos luchar por mejoras económicas que es su misma razón de ser y solo podrán exigir legalmente uniformes, capacitaciones, etc., cuando estos deberían ser brindados por el Estado obligatoriamente. Así tras recortar la negación colectiva en aspectos económicos, se apunta a la negación de la sindicalización, al derecho a la huelga.

Además, que la huelga siendo la forma principal de lucha en el campo económico, se declara ilegal y no se puede practicar así este señalado formalmente en el artículo 45º de la ley, ya que por derivación de la ley mediante ésta no se pueden hacer demandas económicas y la entidad pública está facultada para “la contratación temporal y directa del personal necesario ...” para que “no afecte el servicio”, situación que rechazamos porque lo que buscan es quebrar, romper la huelga, como siempre lo han hecho, solo que ahora está legalizada y para estos efectos recurren a definir los servicios como **“servicios esenciales”**, sin tener en cuenta lo señalado por la OIT que al respecto dice: “El derecho de huelga puede limitarse o prohibirse: ...en los

servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.)”, como podemos ver, es diferente a lo establecido en la Ley del Servicio Civil que dice: **“servicios esenciales ... para el funcionamiento de la entidad”**

Adicionalmente se define que, para iniciar una huelga, se debe notificar con quince días de anticipación, cuando se sabe que en sector público o privado se notifica con cinco días el inicio de la huelga, a menos que sea un servicio esencial.

Estos artículos contravienen la Constitución, que en su artículo 28º reconoce el derecho a la negociación colectiva sin restricciones, así como el derecho a la huelga.

Además, desconoce los convenios de la OIT ratificados por el Perú, sobre los que el Tribunal constitucional en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC Fundamento 21 ha señalado:

“teniendo presente que los convenios números 98, 151, 154 desarrollan y complementan el derecho de negociación colectiva para que su ejercicio sea real y efectivo, este Tribunal considera que dichos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28º de la Constitución (...)”

Está ley N° 30057 dice en su artículo 40° que los derechos colectivos son los previstos en el Convenio 151 de la OIT, pues bien, dicho Convenio en su artículo 7 prevé el estímulo y el fomento del **“pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicas acerca de las condiciones de empleo (...)”**. Esta ley hace una interpretación restrictiva de lo que debe entenderse por “condiciones de empleo” desgajándola de la cuestión económica, desconociendo lo que el Comité de Libertad sindical de la OIT, en el informe caso N° 2326, ha desarrollado sobre condiciones económicas: **“las**

condiciones que pueden ser objeto de la negociación colectiva son ... salarios, prestaciones y subsistencia, la duración del trabajo, las vacaciones anuales, los criterios de selección en caso de despido, el otorgamiento de facilidades a los sindicatos, etc.” Queda develado el nefasto objetivo de la Ley Servir: tener fundamento para negar la negociación colectiva en aspectos económicos apuntando a la negación de la sindicalización y el derecho a huelga.

¿CÓMO QUEDAN LOS TRABAJADORES DE LOS RÉGIMENES QUE ENGLOBA LA LEY?

TRABAJADORES DEL REGIMEN 276

CUARTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL:

“Los servidores de los regímenes de los Decretos legislativos 276, 728 y 1057 pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen previsto en la presente ley”

Son un aproximado de 198 000 trabajadores. De la misma manera que los trabajadores del régimen CAS tendrán que someterse a un concurso público, es decir con sólo postulantes, se les liquidará y pasan a la LSC sin ningún beneficio que haya tenido, se diferencian del trabajador CAS en que, de no ganar el concurso y obtener plaza, continuaran regidos por el D.L. 276 siempre y cuando no se suprima su plaza.

TRABAJADORES DEL REGIMEN 728

Bajo este régimen se encuentran 85 000 trabajadores. Son incluidos de forma obligatoria, se les liquidará y de la misma manera sin ningún derecho anterior. Lo que hay que añadir es que una vez que se trasladen a la LSC ninguna resolución administrativa o judicial podrá contravenir lo que la ley dispone.

TRABAJADORES DEL REGIMEN CAS

SÉPTIMA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL:

“los servidores bajo el régimen del D.L. 1057 (CAS) pueden presentarse a los concursos para puestos que se convoquen bajo el nuevo régimen”

La cantidad de trabajadores bajo el régimen CAS es de casi 275 mil que representan el 22% de los trabajadores estatales, para ingresar a este régimen tendrían que presentarse a concurso y perderían su tiempo de servicio.

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS-CAS.

DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057 Y DEMÁS LEYES:

La Contratación Administrativa de Servicios – CAS, como régimen especial (modalidad transitoria y especial de contratación laboral), fue creado en el gobierno de Alan García por el Decreto Legislativo Nº1057, vigente desde el 29.06.08 y su Reglamento creado por el decreto supremo Nº 075-2008-PCM de 24.11.08, dicen que con el fin de solucionar el grave problema generado por el uso de los contratos de locación de servicios o de servicios no personales (SNP) en el sector público compuesto en ese momento de casi 200 mil trabajadores; esta modalidad significó ahorrar costos laborales, imponiendo un sistema de mayor flexibilización en los derechos laborales de los trabajadores en este régimen, no contando con estabilidad laboral ni período de prueba, vacaciones 15 días anuales, sin seguridad social, sin aguinaldos, sin licencias con goces de haber, sin pagos de horas extras, sin derecho a la sindicalización, negociación colectiva y huelga.

Posteriormente, mediante Ley Nº 29849 publicado el 06.04.12, se promulgó la “Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo Nº 1057 y otorga derechos laborales”, no fue más que una Ley que modificó y no eliminó el CAS, y reafirmó la posibilidad indefinida de seguir aplicando dicho régimen laboral especial. Aunque, la lucha de los trabajadores

del CAS de ese entonces, logró arrancar, derechos como el pago del aguinaldo de fiestas patrias y navidad, se incrementa las vacaciones a 30 días y pagadas, se legaliza en el papel, aunque muchas veces no en la práctica que no es causal de extinción del contrato el despido arbitrario o injustificado, entre otras medidas más, pero el fondo de esta Ley fue mantener la vigencia del régimen laboral especial CAS de manera indeterminada, a pesar que la misma Ley, señaló que legalmente el CAS surgió como un régimen temporal, que “de manera gradual” debe ser sustituido por el régimen regulado por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil a partir del 2013.

Por último, en el 2016 mediante Decreto Legislativo Nº 1295, se incorporó nuevos requisitos para la contratación de trabajadores CAS y aplicando el Derecho Penal del Enemigo, pues apunta a la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública y para prestar servicios por el simple hecho de haber tenido sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada por delitos de terrorismo y su apología.

EN SÍNTESIS, habiendo ya dos regímenes laborales generales como Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo Nº276) y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo 728), el Decreto Legislativo Nº1057 y sus modificatorias, creó un régimen temporal y especial de contratación laboral pernicioso (CAS) para los trabajadores del sector público, en la cual existe un trato desigual entre trabajadores que realizan labores en situaciones iguales, y se violan sus derechos laborales como la estabilidad laboral, pago de horas extras, derecho a la sindicalización, negociación colectiva y Huelga.

NÚMERO DE TRABAJADORES EN EL CAS:

Después de la promulgación del Decreto Legislativo Nº1057, es decir desde el 2009 hasta 2016, pasaron de 156,573 a 275,140 los trabajadores bajo este régimen, es decir, el número de trabajadores CAS con sus derechos laborales

restringidos aumentó a una tasa anual promedio de 8.4%, como lo señaló la Autoridad Nacional del Servicio Nacional Civil (Servir).

CUADRO 1



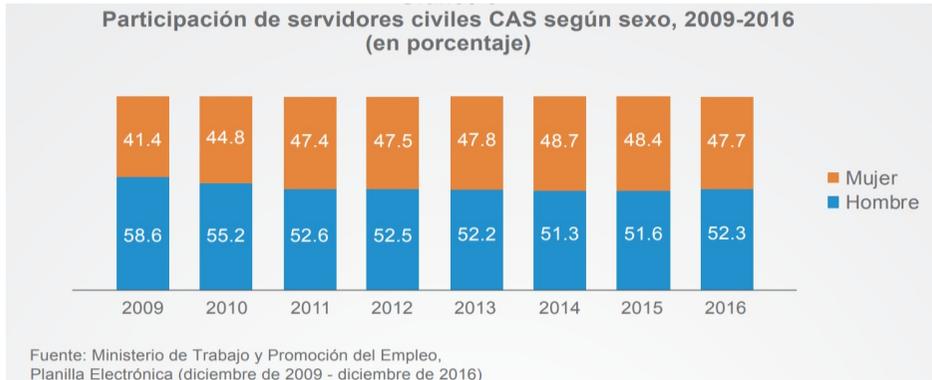
Y actualmente, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el 22% de empleo público está sujeto al régimen laboral CAS, es decir más de 500,000 trabajadores, donde casi el 50% de trabajadores CAS pertenecen al Gobierno Nacional, en los gobiernos regionales y locales son un 27%.

SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL REGIMEN CAS

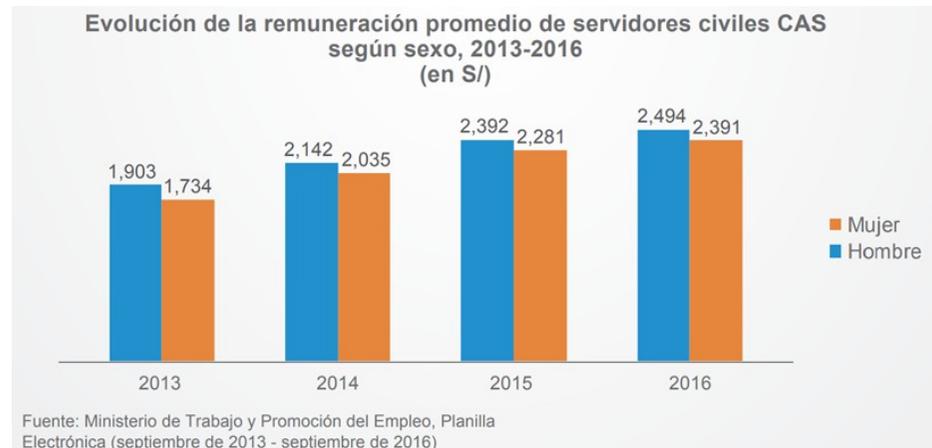
Cabe notar que entre los años 2009 y 2016 hubo una significativa reducción de la referida brecha de género, dado que la participación de los hombres disminuyó de 59% a 52%, mientras que la de las mujeres creció de 41% a 48% ver cuadro 2. Es el uso del trabajo femenino para mayor explotación, no es casual que en un régimen laboral donde no hay estabilidad laboral y se ponen altas metas de productividad en atención de expedientes, etc., se haya incrementado el número de trabajadoras. Es notorio en el régimen CAS la brecha salarial entre la mujer y el hombre trabajador del sector público de 4%

Ver cuadro 3. Esta es una constante no solo en el sector público sino también en el régimen privado. Es mayor explotación contra las mujeres trabajadoras.

CUADRO 2



CUADRO 3



Asimismo, según cifras de Servir, el costo de la planilla CAS aumentó 249% del 2009 al 2016, teniendo el 2009 un gasto en planilla de S/ 2,213 millones que representó el 0.6% del PBI nacional frente al 2016 que llegó a un gasto de planilla de S/ 7,742 representó el 1.2% del PBI nacional. Además, todo el 2018

el gasto en trabajadores que laboran bajo el régimen CAS, mantuvo una tendencia creciente en el Gobierno nacional. De ahí que entre enero y noviembre de 2018, el Gobierno nacional, que incluye el Poder Ejecutivo y el Congreso, elevó el gasto en contratos CAS en 12%; significa que lejos de anular este régimen, las entidades del Estado siguen contratando trabajadores bajo esta modalidad.

CUADRO 4



Algunos congresistas de la ultraderecha fujimorista y tecnocrática y la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (COMEXPERÚ) se oponen a la eliminación del CAS dicen “acarrearía más ineficiencias en la ya complicada administración pública”, lo cierto es que este régimen genera ganancias para el Estado pues mantiene a 500 mil trabajadores con contratos temporales y el despedirlos salen sin beneficios, por tanto, no genera mayores gastos al Estado.

No olvidamos que los trabajadores del CAS siguieron luchando por la eliminación de este régimen. Lo cual hasta ahora se mantiene. Hace poco los trabajadores de ESSALUD después de años de medidas de lucha han logrado se promulgue la Ley N° 30555 del 24.04.17 que permite el proceso de traslado de los trabajadores y profesionales de ESSALUD del régimen CAS al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad

Laboral traslado que culminaría el año 2021. También, más de 20,000 trabajadores del Ministerio Público, se declararon en Huelga exigiendo mayores salarios y el paso de los trabajadores CAS a planilla. Ya el mismo ex Fiscal de la Nación Pablo Sánchez, en el 2017 presentó un proyecto de Ley para dicho traslado.

SALARIO:

En el régimen laboral especial CAS no existe una estructura salarial predefinida como sí la hay en las carreras especiales y el régimen laboral, donde prevalece el perfil del puesto. Pues en los diversos sectores de la administración pública, un salario promedio de trabajadores CAS bordea S/ 1,500 a S/ 2000 dependiendo de la función que cumplan y si son mano de obra calificada y la función que cumplen. En algunos casos tienen sueldos de S/2500, pero sufren descuentos de impuesto a la 4ta categoría, es decir en los hechos no sacan 2500, sino su sueldo se reduce.

JORNADA Y CONDICIONES DE TRABAJO:

Los trabajadores públicos bajo el régimen CAS no cuentan con estabilidad laboral, toda vez que firman contratos trimestrales y hasta mensuales que se encuentra fuera de planillas sin protección alguna, tampoco reciben el pago de sus derechos laborales como escolaridad; no reciben CTS, y tienen una aportación al Seguro social de salud (no más del 9%). Además, si llegan a laborar un año tiene vacaciones, pero si no completó el año, sus vacaciones son trucas. No puede acceder a capacitación oficializada por el Estado y si bien tienen licencias no tiene derecho a los permisos. Sin derecho a la sindicalización porque trabajan desperdigados, sin derecho a la Negociación Colectiva y Huelga.

BANDERAS DE LUCHA PARA EL SECTOR PUBLICO:

1. ¡Abajo las metas de productividad! ¡Pago de horas extras!
2. ¡Por mejores condiciones de trabajo! ¡No a la coerción y amenazas de despido!
3. ¡Derogatoria de la ley 30057-ley del servicio civil!
4. ¡Por la derogatoria del régimen laboral especial del cas!
5. ¡Derogatoria del decreto legislativo 728!
6. ¡Respeto a los derechos de las mujeres trabajadoras! ¡la igual trabajo igual salario!
7. ¡Mejores condiciones de trabajo! ¡Mejora de infraestructura y equipamiento en las entidades públicas!
8. ¡Por una carrera administrativa que respete la estabilidad laboral, promueva la capacitación constante sin sanciones!
9. ¡Respeto a la negociación colectiva y al derecho a la sindicalización!
10. ¡Nombramiento de los trabajadores que permanecen por años en el régimen cas u otras modalidades!
11. ¡No a la locación de servicios, contratación con derechos plenos a los trabajadores del Estado!
12. ¡Contra toda forma de despido arbitrario lesivo a los derechos fundamentales!
13. ¡Reconquistar la estabilidad laboral como derecho fundamental!
14. ¡Eliminación de toda forma de contratación temporal de trabajo: services, tercerizadoras, intermediación laboral!
15. ¡Reposición de trabajadores en entidades del sector público y privado cuya causa sea la filiación política o que hayan ejercido el derecho a la libertad de expresión, pensamiento u opinión sin discriminación de ninguna índole!
16. ¡Contra los procedimientos administrativos arbitrarios!

IV. LEYES LESIVAS APLICADAS EN EL RÉGIMEN PRIVADO QUE ATENTAN CONTRA LOS DERECHOS LABORALES

1. RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA. DECRETO LEGISLATIVO 728, ARRASÓ CON LAS CONQUISTAS Y DERECHOS GANADOS POR LOS TRABAJADORES FUE PROMULGADO EN EL GOBIERNO DE FUJIMORI Y TIENE SU SUSTENTO EN LA CONSTITUCIÓN DEL 93.

El Decreto Legislativo N° 728 y su Texto Único Ordenado –TUO-Llamada Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR.

Es necesario hacer una reseña de este dispositivo legal, pues siendo la primera norma que regula de manera general y orgánica las relaciones de las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, también fue la que trajo los mayores recortes a los derechos laborales conquistados por los trabajadores, y los mayores beneficios a la gran burguesía pro imperialista.

Señalamos a groso modo las principales formas de “flexibilización laboral” que introdujo el DL 728:

ELIMINÓ LA ESTABILIDAD LABORAL Y CREÓ LA FIGURA DEL DESPIDO ARBITRARIO.

El Decreto Ley N° 18471 (del 10-nov-1970) refiriéndose a la estabilidad en el trabajo, estableció que los trabajadores solo podían ser despedidos por incurrir en falta grave o por reducción o despedida total de trabajadores autorizada

por el Ministerio de Trabajo. Más adelante el art. 1° del Decreto Ley N° 22126 (del 22-marzo-1978), dispuso que los trabajadores sólo podían ser despedidos por incurrir en alguna de las causales prevista en dicho Decreto Ley; y finalmente, la Ley 24514 estableció que los trabajadores sólo podían ser despedidos por causa justa solo prevista en la ley y debidamente comprobada.

El Decreto Legislativo N° 728 (noviembre de 2001) cambió toda ésta regulación, ya que su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en su art. 34° establece que el trabajador puede ser despedido por su conducta y capacidad, esto fue usado para descabezar el movimiento sindical y despedir dirigentes, así al inicio del gobierno de Fujimori la tasa de sindicalización era de más de 20% y al terminar su gobierno fue de 3% a 4%. Además, el artículo 34 dice, si el despido del trabajador es arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, o sea no dice reposición, se comprueba que es despido arbitrario, pero se queda en la calle, un evidente aval el empresario y gran burgués.

En relación al período de prueba, la ley N° 24514 preveía un plazo máximo de tres meses; la nueva legislación también establece dicho plazo, sin embargo, permite más tiempo si se trata de trabajadores calificados y 1 año si se trata de personal de dirección, es decir se amplía la inestabilidad al mantener trabajadores calificados en periodos de prueba largos. Además, no se establece el porcentaje del personal que debe estar sujeto a período de prueba, como sí lo hacía la ley anterior que estableció un máximo del 10 % del total de trabajadores.

SE AMPLIARON LOS CONTRATOS TEMPORALES,

El D. Leg. N° 728 reconoce 2 tipos de contrato de trabajo; los indeterminados y los sujetos a modalidad.

Los contratos sujetos a modalidad pueden ser:

a) Contratos temporales:

- Contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad: es el celebrado por el inicio de una nueva actividad empresarial y su plazo máximo es de tres años.
- Contrato por necesidad de mercado: es el celebrado con la finalidad de atender incrementos coyunturales de la producción, este puede ser renovado sucesivamente hasta por el término de 5 años.
- Contrato por reconversión empresarial: es el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación, modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, su duración máxima es de dos años.

b) Contratos accidentales:

- Contrato ocasional: es el celebrado para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de 6 meses al año.
- Contrato de suplencia: es el celebrado con el objeto de que el trabajador sustituya a otro estable de la empresa cuyo vínculo se encuentra suspendido por alguna causa justificada o por efecto de disposiciones convencionales aplicables al centro de trabajo. Su duración será la necesaria según las circunstancias.
- Contrato de emergencia: es el que se celebra para cubrir las necesidades por caso fortuito o fuerza mayor, coincidiendo su duración con la de emergencia.

c) Contratos para obra o servicio, cuya generalización tiene como fondo la reducción del salario y la negación de los beneficios laborales.

- Contrato para obra determinada o servicio específico. Son los celebrados con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.
- Contrato intermitente: son los celebrados para cubrir necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuos.

- Contrato de temporada: son las celebradas por atender necesidades propias del giro de la empresa, que se cumplen solo en determinadas épocas del año.

Como podemos apreciar una variedad de contratos temporales con determinados causales, lo que provocó que los trabajadores lleven muchos años haciendo labores de un trabajador estable, pero firmando contratos cada cierto tiempo. Otra forma de negar la estabilidad laboral del trabajador y beneficiar al gran burgués para que obtenga más plusvalía acota de negar derechos al trabajador.

SE CREÓ LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LAS SERVICES PARA NEGAR ESTABILIDAD LABORAL E IMPEDIR LA SINDICALIZACIÓN

- ✓ El título V de este decreto legislativo regula a las empresas especiales que son dos:
 - a) Empresas de servicios temporales: estas empresas contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios, a fin de colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades con el aporte de personas naturales que son contratadas directamente por la empresa de servicios temporales que es el empleador, sus trabajadores pueden ser de planta (que prestan sus servicios en las dependencias de la empresa de servicios temporales) y trabajadores destacados (son los que la empresa de servicio envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado).
 - b) Empresas de servicios complementarios: son aquellas cuya actividad principal es poner a disposición de otras empresas denominadas usuarias, actividades complementarias de mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad y otras de carácter especializado.

Estas empresas especiales son los antecedentes de lo que ahora se denomina intermediación laboral y tercerización, tan es así que la ley N° 27626 deroga el título V del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y que precisamente por su escueta

regulación y casi nula fiscalización por la autoridad de trabajo durante el régimen fujimorista permitió la mayor vulneración de los derechos laborales al desnaturalizarse y aplicarse fraudulentamente si cabe el término.

Aquí está la base legal para la creación de las services mediante la apertura de la intermediación laboral, lo que significa –hasta ahora– la evasión de las obligaciones laborales y la precarización del trabajo, pues estos trabajadores no gozan de una serie de derechos como uno formal. Así, la capacidad de reclamo se redujo y ha traído como consecuencia el pago de salarios bajos, se ha entorpecido la posibilidad de la sindicalización para frenar la lucha de los trabajadores y que el gran capitalista tenga el camino llano para explotar más.

SE CREARON LOS RÉGIMENES ESPECIALES

Los regímenes laborales especiales en nuestro país suponen la existencia de una política de promoción de un sector económico en concreto y la consecuente necesidad de adaptar la legislación laboral general a situaciones o contextos específicos.

Estos regímenes especiales y de promoción han sido creados en el Perú para beneficiar a los grandes monopolios imperialistas, una muestra es el actual régimen especial de promoción agraria, una ley de esclavitud asalariada, que viola elementales derechos fundamentales y laborales, ley que debe ser derogada sin embargo buscan ampliarla hasta el 2031.

2. SITUACIÓN DEL PROLETARIADO MINERO EN EL PERÚ

a) SITUACIÓN DEL SECTOR MINERO

Desde los 90s, con el inicio del proceso neoliberal en nuestro país, el sector minero fue tomado como sustento para impulsar su economía, tal es así que en el gobierno de García Pérez se otorgaron la mayor cantidad de concesiones mineras llegando a alcanzar hasta el 70% del territorio; en provincias, cuyos territorios han sido concesionados hasta en un 70% a 80% (provincia de Chumbivilcas en 85%, Grau en 62%, Antabamba en 60%, y los distritos de Baños del Inca y La Encañada en 100%). Es así que el país en su vida republicana ha vivido su IV Boom, es decir el boom de los precios de los minerales: lo cual aportó al crecimiento del PBI en forma importante; llegando incluso a cifras de 8.78% en el 2010, pero también demostró que seguimos teniendo una economía primaria exportadora y ninguna industrialización. Los factores que sirvieron a dicho crecimiento tenemos el impulso de la actividad privada en el sector minero no solo de capitales nacionales provenientes de la gran burguesía peruana como el grupo los Buenaventura, Brescia, Volcan, Hochschild y Milpo; sino además de monopolios extranjeros provenientes de los países imperialistas (norteamericanos, chinos, británicos, canadienses, etc.), además de las medidas económicas en tributación que beneficiaron y le siguen beneficiando a la gran minería, y otros rubros como las exoneraciones impositivas, beneficios tributarios¹, entre otras medidas, a favor única y exclusivamente para las grandes empresas mineras.

Si analizamos el proceso económico de la minería, tenemos que desde los 90' se impulsa y dinamiza su crecimiento, acelerándose el ritmo en los primeros 10 años desde 1990 (última década del siglo XX), para luego tener un período de

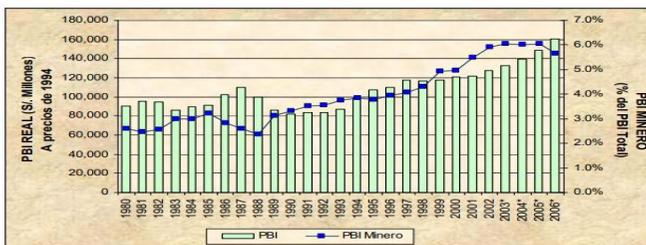
¹ La Ley N° 27623, dispone la devolución del Impuesto General a las Ventas (IGV) e Impuesto de Promoción Municipal a las empresas mineras minera durante la fase de exploración; entre los años 2005 y 2017 se registraron inversiones en actividades de exploración mineras por US\$ 6,065 millones, así como devoluciones de IGV e IPM por dichas actividades de S/ 403 millones.

auge en la primera y parte de la segunda década del siglo XXI, producto de la mayor demanda creciente de China y su expansión en el mercado internacional y el alza de los precios de los commodities. Entre el 2000 y el 2011, el monto de las exportaciones de minerales del Perú se multiplicó por 7 (de 5.000 a 35.000 millones de dólares) constituyendo el 61% del valor total de los bienes exportados. Lo que valió que distintos economistas e instituciones del Estado, como el BCRP, lo denominaron como la “bonanza minera” o “superciclo del precio de los minerales” al periodo entre los años 2003 –2012; terminado dicho ciclo posteriormente se dio un nuevo incremento en los años 2016 y 2017 que estuvo influido inicialmente por el contexto favorable de precios de los minerales ocurrido hasta junio de 2017 (sobre todo cobre, zinc y plomo), sin embargo, a partir de setiembre se registró una desaceleración en el valor de las exportaciones mineras debido a que bajaron los precios de los minerales en el mundo, a la vez que bajó también la demanda.

A continuación, queremos demostrar con sus propios datos proporcionados por OSINERMIN, BCR, como las ingentes ganancias obtenidas por la gran minería en nada ha beneficiado al pueblo, no se han generado puestos de trabajo, y las ciudades cercanas a las minas siguen siendo pobres hasta más pobres, así que es falso lo que dicen los defensores de Tía María: “es necesario el proyecto salga por que traerá desarrollo y ganancias al pueblo de El Tambo”. Hemos entrecruzado datos, del año 2005, para tomar como ejemplo y porque es el año sobre el cual más información se puede encontrar.

CUADRO 01

Gráfico N° 19. Evolución del PBI total y participación del PBI minero. 1980-2006



(*) Información preliminar
 Fuente: Memoria Anual BCRP 2006
 Elaboración: OSINERMIN

Como puede observarse del cuadro 01, el sector minero es el que más ganancias ha obtenido, por ejemplo, durante los años comprendidos entre 1999 al 2005, el crecimiento del PBI minero está por encima del PBI total; es decir una ingente producción de ganancias generadas por la fuerza del proletariado minero y que ha ido a parar a los bolsillos de los grandes monopolios mineros.

CUADRO 02

MONTOS DE EXPORTACIONES MINERAS DE 1995 AL 2008
Participación de la Actividad Minera en los Principales Indicadores
de la Economía Peruana

Años	PBI (precio base 1994)		Exportaciones		Inversión Total Nacional		Reservas		Ingreso Tributario del Gobierno Central	
	Total (Millones S/.)	%	Total (Mill. US\$)	%	Millones S/. (precios 1994)	%	Total (Mill.US\$)	%	Total (Mill S/.)	%
1995	107,064	5.6	5,491.40	47.6	25,468	4.4	6,641.00	39.4	16,458	s/d
1996	109,760	6.3	5,877.60	45.2	24,737	4.1	8,540.00	31.6	19,256	s/d
1997	117,294	6.3	6,824.60	40.0	28,519	10.5	10,169.00	26.9	22,304	s/d
1998	116,522	7.4	5,756.80	47.7	28,110	12.5	9,183.00	29.9	23,144	2.77
1999	117,587	9.0	6,087.50	49.4	24,957	17.4	8,404.00	35.8	22,072	2.28
2000	121,057	9.4	6,954.90	46.3	23,729	22.3	8,180.00	39.4	22,769	3.07
2001	121,317	9.1	7,025.70	45.6	21,780	18.1	8,613.00	37.2	23,541	2.60
2002	127,407	10.5	7,713.90	49.4	21,665	6.8	9,598.00	39.7	24,062	2.86
2003	132,545	12.2	9,090.70	51.6	22,951	7.0	10,194.00	46.0	27,405	3.98
2004	139,320	16.8	12,809.20	55.6	24,725	11.0	12,631.00	56.4	31,144	5.59
2005	148,716	22.6	17,367.70	56.4	27,703	14.7	14,097.00	69.4	35,589	8.78
2006	159,955	29.5	23,830.10	61.8	32,941	15.0	17,275.00	85.3	45,485	17.00
2007	174,328	29.7	27,881.60	61.8	40,391	11.7	27,089.00	63.6	52,454	s/d
2008	191,479	30.6	31,529.40	59.2	51,694	10.5	31,196.00	59.8	58,242	s/d

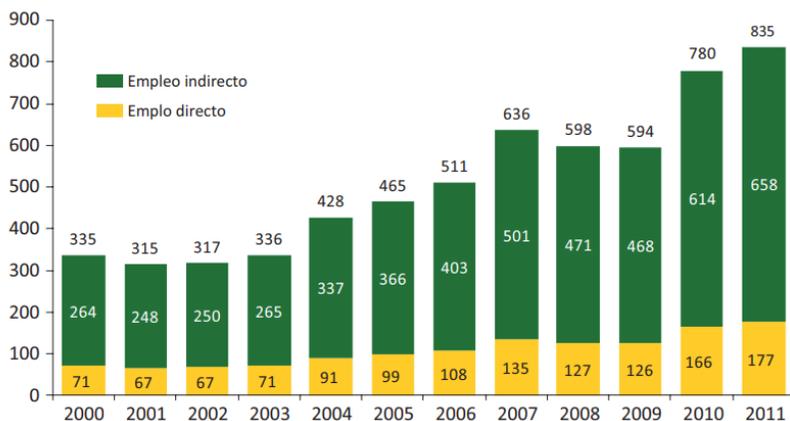
Fuente: BCRP, Sunat

Según el cuadro 01 desde el año 1995 hasta el 2005 la economía creció un promedio de 3.5%, sin embargo, la minería lo hizo a un promedio de 6.8%; lo que hizo que incremente su participación en el Producto Bruto Interno (PBI) nacional (véase el cuadro 02) de 5.6% en 1995 a 22.6% en 2005. Es decir 17% de incremento en ganancias.

No obstante, en cuanto al empleo en el sector minero, (cuadro 03) vemos que en el 2011 solo se generaron 177 mil empleos directos, lo que representó alrededor de 1% de la PEA ocupada para ese mismo año, representando una ínfima cantidad empleos.

CUADRO 03

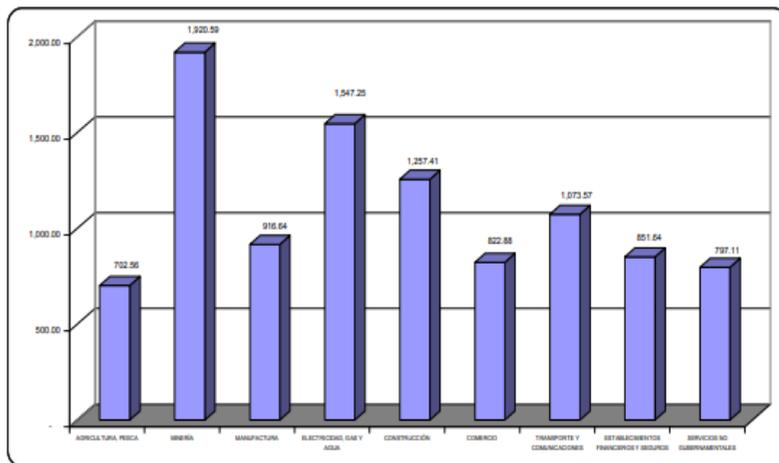
Empleo directo e indirecto generado por la minería
(Miles de empleos)



Fuentes: MEM, estimados de Macroconsult. Elaboración: Macroconsult.

CUADRO 04

PERÚ URBANO
SALARIOS BRUTOS MENSUALES PROMEDIO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA A DICIEMBRE 2005
(en nuevos soles)



Fuente: MTPE - DNPEFP, Encuesta de Sueldos y Salarios en empresas de 10 y más trabajadores
Elaboración: MTPE- Programa de Estadísticas y Estudios Laborales

Y si analizamos el cuadro 02, 03 y 04, el año 2005, con un total de exportaciones mineras por 17,367.70 millones de dólares, significa ganancias de 47,5 millones de dólares diarios, con 99 mil empleos directos que se generaron en el año 2005 (cuadro 03), la producción de cada obrero para las exportaciones mineras que fue a parar a los bolsillos del gran capitalista fue de 4,797,979 millones de dólares diarios (considerando que los 99 mil empleos se mantuvieron constantes de inicio a fin de año del 2005), no obstante sus salarios fueron de 1,920 soles en promedio, lo cual evidencia la descarnada explotación capitalista, casi 5 millones de dólares diarios que se produjo frente a 1,920 soles de salario mensual, que en nada se compara con la ingente producción solo en el año 2005 para citar un ejemplo, hay que tener en cuenta que el sector minero ha crecido más aún en años posteriores, ¿qué vemos? una redoblada explotación capitalista que ha generado ingentes ganancias a la gran burguesía y el imperialismo; sacado de la plusvalía arrancada al proletariado minero, esto solo considerando salario, sin considerar las condiciones de la jornada laboral y las condiciones de trabajo del proletariado minero.

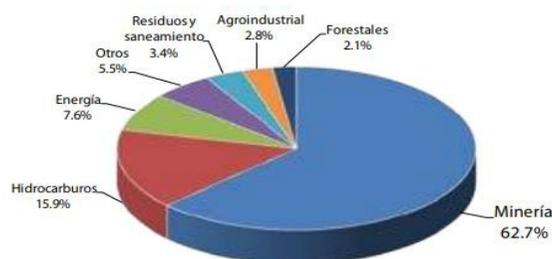
En síntesis, el boom de los minerales significó mayores ganancias y beneficios para el imperialismo y la gran burguesía peruana, más no para el pueblo y el proletariado. Pues en el 2010, de los 25 grupos económicos que operaban en la minería metálica del Perú, 12 estuvieron bajo el control de la gran burguesía peruana y 13 bajo el capital extranjero imperialista. Sin embargo, este último controló cerca de las 2/3 de los ingresos y utilidades del sector minero. Lo que demuestra que el boom minero que vivió el Perú benefició principalmente a los grandes monopolios imperialistas.

Asimismo, la esquilma de tierras a los campesinos y comunidades no ha generado mayor desarrollo en la satisfacción de necesidades básicas para la población, tal es así como hospitales, universidades para capacitar a los jóvenes; lo que hay es el clientelismo fomentado por la gran minería a favor de un pequeño sector de la población. La cual vemos que gran parte de la serranía se encuentra padeciendo con anemia. En pleno auge minero entre 1996 y 2010 Ancash, mantuvo una tendencia creciente de anemia, de 48.1% a 57.1%; Cajamarca de 52.7% a 59.8%; y Huancavelica subió 13 puntos de 58.6% a

71.5%. Lo que los indicadores sociales reflejan que la población comprendida dentro de las zonas de explotación minera, es la población más desatendida y sumida en la pobreza.

Así, de forma constante se han expresado conflictos sociales a causa de la explotación principalmente de la gran minería; tenemos, por ejemplo, que del total de conflictos sociales en el 2006, 62.7% son de índole minera, también tenemos que, según la defensoría del pueblo, entre enero a marzo del 2019 existen 73 conflictos mineros de los cuales 59 se encuentran activos. Los reclamos de las comunidades han sido principalmente en relación a la contaminación de las aguas (cuencas y ríos), afectación de la agricultura y ganadería, afectación a sus viviendas, afectación a la salud de niños y pobladores por contaminación de los minerales, despojo de sus tierras y además porque las mineras no emplean a los jóvenes de las comunidades que sufren el impacto directo siendo esto un acuerdo entre las empresas mineras y las comunidades.

CUADRO 05
Conflictos socioambientales, según actividad (abril 2016)



Fuente: Defensoría del Pueblo
Elaboración: CooperAcción

No es nada raro que la CONFIEP, gremio empresarial de los más ricos del país, preocupada por la desaceleración económica, haya presentado hace poco, al presidente Vizcarra, la Agenda País, documento que contiene medidas para “reactivar la economía”, medidas que pide al gobierno como el “destrabar” el gran proyecto minero Tía María; es decir, pensando solo en sus intereses de

grupos y concentrando mayores riquezas explotando y esquilmando al proletariado, al pueblo y los recursos naturales. Denunciamos estos planes de explotación capitalista, que ad portas del Bicentenario quieren seguir ganando pingües ganancias a costa de la correa del proletariado y del pueblo y la destrucción del medio de vida de las comunidades campesinas.

b) SITUACIÓN DEL PROLETARIADO MINERO:

SALARIO

Solo viendo el caso de la compañía minera Southern Peru Copper Corporation, Sucursal del Perú, en el año 2016 registró una ganancia neta US\$ 776.5 millones de dólares, no obstante, en el año 2017, se desarrolló una huelga de los trabajadores de Southern en el mes de abril exigiendo beneficios laborales y compensaciones por el recorte de utilidades. Así vemos, ingentes ganancias que los propios obreros mineros han generado frente al recorte de sus beneficios y utilidades, queda claro que el crecimiento económico impulsado por la minería en nada ha beneficiado, sino que más bien ha expoliado al proletariado minero.

También en el 2017, la empresa Shougang Hierro Perú, la única productora de hierro en el país y controlada por Shougang Group de China tuvo una ganancia neta de S/1,234 millones, manteniendo con un salario promedio diario al trabajador minero de S/.85 diarios, laborando más de 12 horas.

En cuanto a salario, de las entrevistas realizadas en Las Bambas podemos concluir que su escala remunerativa es variada, dependiendo de la empresa contratista para la que trabajan, dependiendo del tipo de contrato realizado, también si son obreros con mano de obra calificada o no, si son obreros provenientes de Lima o de otras provincias, por ejemplo los mineros que pertenecen a la zona de impacto directo o indirecto de la actividad minera, tienen como promedio 1800 de salario al mes, su contrata es directamente con la empresa MMG Las Bambas, a través de los gobiernos locales, (alcaldes), ellos no cuentan con los bonos de transporte, viáticos, etc, mientras que los obreros

mineros provenientes de otras provincias no tienen vínculo laboral directo con la empresa MMG Las Bambas, sino a través de contratistas y pueden ganar por lo general 2500 al mes pero con los bonos de transporte, viáticos, etc pueden llegar a 4 mil de salario. Pero como hemos señalado la escala remunerativa es variada. En conclusión, la “flexibilización laboral” promovida por el decreto legislativo 728, ha conllevado a que impere la ley de la selva si se puede llamar así, avala la existencia de diversas empresas contratistas que se enriquecen a costa del trabajo y sudor del proletariado minero.

JORNADA

El Decreto Supremo N° 007- 2002-TR faculta a empleador para que amplíe y reduzca el número de días de la jornada semanal de trabajo, a cambio de ampliar los días de descanso. Ya en su Artículo 9º señala: “El establecimiento de la jornada ordinaria máxima diaria o semanal no impide el ejercicio de la facultad del empleador de fijar jornadas alternativas, acumulativas o atípicas de trabajo, de conformidad con el Artículo 4 de la Ley, siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa.

En este caso, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley. Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso”. En base a las entrevistas realizadas con mineros de Las Bambas podemos señalar que la jornada atípica más común en la minería es la de 14 días de trabajo continuo x 7 de descanso, y con jornadas de 12 horas de trabajo al día. Generalmente cumplen una semana en turnos de día y la siguiente semana en turnos de noche. Este tipo de jornada llamada atípica tiene como base legal la propia Constitución y el régimen especial minero, por eso se aplica en las empresas mineras y en algunos casos en las grandes empresas constructoras, es decir queda al criterio de la empresa, el objetivo es no parar la producción, como en el caso de la empresa MMG Las Bambas, esta minera no para en ningún momento de sacar mineral. Esta modalidad

“flexible” encierra la generación de plusvalía a costa del obrero, pues donde debería haber puestos de trabajo con 3 turnos rotativos cada uno de 8 horas, los han reducido a 2 puestos de trabajo con turnos de 12 horas, además el ciclo de trabajo es de 21 días, es decir el obrero debe producir en un ciclo de 21 días lo equivalente a 30 días que es lo regular, aquí se expresa la plusvalía relativa desenmascarada por Marx. Es así que la jornada atípica encierra mayor tiempo de trabajo a favor de la gran burguesía que lo utiliza para un mayor rendimiento, y recorta el derecho al proletariado minero para que le paguen las horas extras. Queda demostrado que la minería no genera más puestos de trabajo, ya para nada es raro que “la minería es una de las actividades que menos trabajo humano necesita”² y tiene un ejército industrial de reserva a disposición para pagarles salarios de hambre y miseria.

CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones en que trabajan los obreros mineros son de total inestabilidad, no existe la estabilidad laboral, esta ha sido barrida. Una cuestión es que como parte de la Ley General De Minería, se emitió el Decreto Supremo N° 014-92-EM, que en su artículo 37º inciso 11 dio carta blanca para que la empresas mineras puedan “contratar la ejecución de los trabajos de exploración, desarrollo, explotación y beneficio, con empresas especializadas inscritas en la Dirección General de Minería”; es decir, utilizar la tercerización laboral, donde las contratas mineras que campean a lo largo del territorio nacional contratan de manera temporal a una cantidad de obreros a quienes se les niega el derecho a la estabilidad laboral, además que no tienen vínculo laboral directo con la minera, por tanto no le pueden reclamar nada.

Otra cuestión a desenmascarar en cuanto a condiciones, es la discriminación que la minera hace entre obreros provenientes de otras provincias y obreros del lugar, eso genera resentimientos y tiene el objetivo de romper el

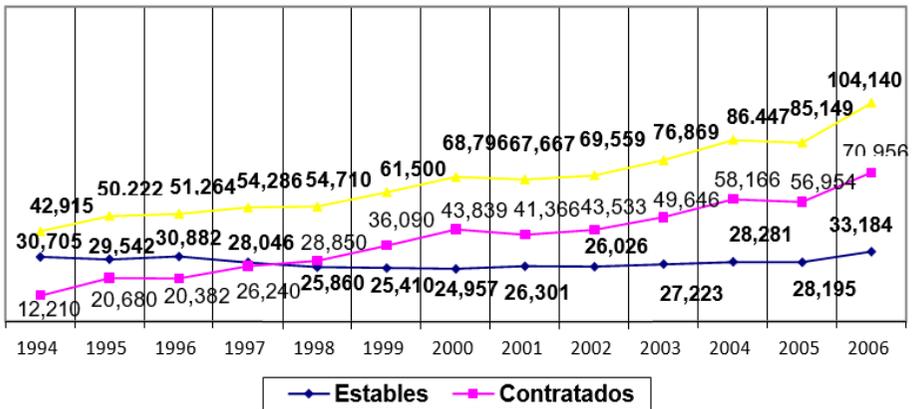
² Véase Mitos y realidades de la minería en el Perú: Guía para desarmar el imaginario extractivista, Programa Democracia y Transformación Global, Lima, 2013, p.37.)

compañerismo de clase. Pero además la empresa adrede no contrata obreros del lugar porque no le conviene tener dentro a trabajadores que provienen de las comunidades renuentes a la explotación minera, esto sucede en Las Bambas, además la empresa promueve sus propios alcaldes con campañas millonarias y es con estas autoridades que acuerda las condiciones laborales de los comuneros.

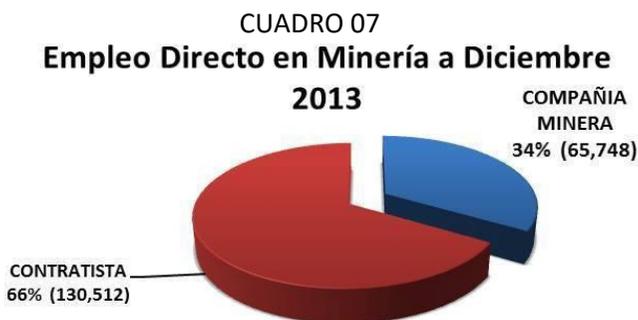
El cuadro 06 sirve para ver el aumento de obreros contratados y el estancamiento de la cantidad de obreros mineros estables, lo cual significa para la gran empresa menor gasto en el pago de beneficios sociales, y para el obrero la institucionalización del empleo temporal.

CUADRO 06

Trabajadores estables y contratados en minería y metalúrgica 1994 – 2006



En el cuadro 07 se evidencia que en el 2013 solo el 34% de los obreros era contratado por la compañía minera, sin embargo, el 66% de los obreros era contratado por tercerización, es decir empresas contratistas que trabajan con la gran minería, lo cual significa que ante cualquier reclamo la empresa minera hace de oídos sordos y ojos ciegos. Modalidad que atenta contra el derecho de sindicalización, negociación colectiva y Huelga.



Fuente: Ministerio de Energía y Minas

En el cuadro 08 remachamos la tendencia creciente de los empleos tercerizados por empresas contratistas. Del 2008 al 2012, lo que actualmente se ha incrementado más aún.

CUADRO 08

Promedio Anual					
Año	2008	2009	2010	2011	2012
COMPAÑIA	60,783	58,987	67,575	61,263	68,330
CONTRATISTA	66,243	67,096	97,956	111,882	139,441
TOTAL	127,026	126,083	165,531	173,145	207,772

c) BANDERAS DEL PROLETARIADO MINERO

1. ¡Respeto al pago de utilidades a los obreros de acuerdo a la rentabilidad de la mina!
2. ¡Respeto a la jornada de 8 horas de trabajo en condiciones apropiadas!
3. ¡Eliminación de las jornadas atípicas que atentan contra la integridad física y psicológica del proletariado minero!
4. ¡Por mejores condiciones de trabajo! ¡No a la implementación de cámaras y videos en equipos y zonas de trabajo fija, violatorias de la intimidad personal y la salud psicológica del trabajador!
5. ¡Restitución del subsidio al descanso médico por incapacidad laboral!
6. ¡Derogatoria de la ley de tercerización laboral! ¡No a las empresas contratistas!
7. ¡Por el respeto al derecho a la sindicalización! ¡Trato directo con la minera!
8. ¡Respeto al derecho a las negociaciones colectivas! ¡No a la judicialización de los laudos arbitrales!
9. ¡Las empresas mineras deben garantizar la alimentación, educación, viviendas multipersonales, recreación y servicios de asistencia social para el proletariado minero!
10. ¡Por el derecho al proletariado minero a trabajar en un ambiente seguro, saludable y ventilado!
11. ¡Que las empresas mineras generen trabajo para los trabajadores de la zona, en igualdad de condiciones con otros trabajadores mineros!
12. ¡Cumplimiento de los compromisos adquiridos por la minera con las poblaciones que sufren el impacto directo e indirecto por efectos del funcionamiento de la mina!

3. RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL EN CONSTRUCCIÓN CIVIL

a) SITUACIÓN DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN

APORTE AL PBI, EMPLEOS Y DESEMPLEO

En mayo de 2019, el sector construcción registró una disminución de -0,30% con respecto a similar mes del año 2018, debido a la baja registrada en el avance físico de obras en -17,91%; en contraste, el consumo interno de cemento creció en 4,32%.

El avance físico de obras presentó una contracción de -17,91%, por la menor inversión en el ámbito del Gobierno Local en -29,73%, Gobierno Regional en -14,20% y Gobierno Nacional en -2,82%.

El número de empleados formales del sector construcción en el área urbana, durante el último año, en el periodo abril-2018 y marzo-2019 es de 223 900, mientras que el número de empleos informales en el mismo sector y el mismo periodo es de 662 900, es decir el 74,8% del total. En el primer trimestre del año, es decir enero-febrero-marzo, la población ocupada disminuyó en el sector construcción, es decir 28 800 obreros menos en este rubro. Del total de ocupados con empleo formal, el 5% se encuentra en el sector Construcción.

Sin embargo, alrededor de 90 000 obreros de construcción figuran en planilla, cifra que representa apenas el 16% de los 550,000 que obtuvieron su carné del Registro Nacional de Trabajadores en Construcción Civil (RETCC), otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Es decir, cerca del 85% de trabajadores del rubro están laborando en la informalidad o se encuentran desempleados, en labores de sobrevivencia lejos de su oficio. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), hay aproximadamente un millón de trabajadores en el rubro, lo que significaría que la precariedad laboral en el sector es mayor.

b) MARCO LEGAL DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL EN EL PROLETARIADO DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

- Ley N° 24324, Día de la Construcción Civil, de noviembre de 1985.
- Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada de la Construcción, de noviembre de 1991, acorde a la Ley N° 25327, de junio del mismo año, donde, entre otros puntos, se plantea desenvolver la flexibilización laboral y se promueve la inversión privada
- Resolución Ministerial N° 051-96-TR, Adecuan la Negociación Colectiva de los Trabajadores de Construcción Civil a los alcances de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 005-2013 –TR, Creación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.
- Decreto Supremo N° 008-2013 –TR, Creación del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil.
- Informe N° 49-2012-MTPE/2/14, Absolución de consulta formulada con respecto al pago de la tasa de trabajo en sobretiempo durante la jornada nocturna en construcción civil.
- Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción, vía Decreto Supremo N° 011-2019-TR, que establece derechos y deberes para los empleadores y trabajadores en obra con el fin de evitar daños a la salud.

c) SITUACIÓN DEL PROLETARIADO DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Para el Estado, a través de la SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral), los obreros de construcción civil son aquellos trabajadores que realizan una labor de construcción para una persona (natural o jurídica) en una obra cuyos costos exceden las 50 UITs, quienes deben estar inscritos en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil, administrado por el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo.

Asimismo, se clasifican en:

- **Operario:** Albañiles, carpinteros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, choferes, mecánicos, y demás trabajadores que tengan alguna especialidad.
- **Oficial:** Son los ayudantes de los operarios.
- **Peón:** Trabajadores no calificados, realizan labores diversas.

CASO ESPECÍFICO DE LOS OBREROS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL DISTRITO DE CORA CORA, PROVINCIA DE PARINACOCNAS, REGIÓN DE AYACUCHO

En una asamblea realizada con 23 obreros de construcción civil, jóvenes peones en su mayoría, se pudo constatar a través de diversas expresiones de agravio que sus derechos venían siendo constantemente atropellados, que a pesar de haber constituido un sindicato necesitaban apoyarse mutuamente con otras organizaciones del pueblo para defenderse.

Frente al gobierno uno de los asistentes opinó:

“El gobierno es explotación de hombres a hombres, somos más pobres, antes era mejor, no hay agricultura, no hay ganadería. Tiene que haber golpe de Estado, sino nunca va a cambiar, en las regiones, provincias y distritos es igual. Ojalá que Dios nos ayude. ¿Quién dice por los obreros que se cambie la Constitución? Los gobernantes entran para el lucro personal. Nuestro hermano de Bolivia cómo ha cambiado su país, un campechano está gobernando su país, ahí están los socialistas, ahí están los líderes, acá nos falta esto, somos conformistas, nos conformamos con regalos... ¿Quién ha matado a los estudiantes, a los presos de Casto Castro, Callao? Un obrero debe estar representado en el parlamento”

Otro de ellos dijo

“A los políticos no les interesa el pueblo, el pueblo va a luchar. No hay apoyo al agro, los jóvenes abandonan el campo porque no hay apoyo”.

Además, identifican la relación entre el capitalista y el Estado, que juntos se coluden en contra de los intereses de los obreros. En sus términos un obrero dijo:

“Hay empresas que sí cumplen, hay empresas que no cumplen porque se juntan con las autoridades. El abuso viene más del municipio”.

En cuanto a las tres banderas de la clase obrera destaca lo siguiente:

SALARIO

El jornal básico que percibe un obrero del régimen de construcción civil a partir del convenio entre la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), para el periodo comprendido entre el 01 de junio del 2018 hasta el 31 de mayo del 2019; es el siguiente de acuerdo a su clasificación:

- OPERARIO: S/. 67.20 Nuevos Soles.
- OFICIAL: S/. 53.70 Nuevos Soles.
- PEÓN: S/. 48.10 Nuevos Soles.

Sin embargo, en Cora Cora, uno de los obreros dijo que:

“Hay muchos compañeros que no saben las tarifas y pagos que dice la ley. Exigimos que se cumplan los pagos en lo que dice la ley. Que haya un acuerdo legal. Necesitamos esos beneficios.”

Otro de ellos denunció:

“El ingreso que nos dan es un sustento para la familia que no alcanza, debemos ganar acorde a la tabla salarial, queremos saber lo que dice el estatuto sobre los sueldos”.

Es decir, hay desconocimiento de muchos de ellos sobre sus derechos, generalmente son considerados como mano de obra no calificada en el momento de ser contratados para una determinada obra.

Considerando que las obras son de dos tipos en esta parte del país: por administración directa por parte del Estado y por contrato con la empresa privada. Entonces, por ejemplo:

“en el proyecto Ancascocha pagan 45 soles a los peones, no paga lo que es el reglamento de construcción civil”.

Sin embargo, en administración directa otro obrero decía que “El municipio siempre ha abusado, paga 40 soles al peón y nada beneficios”, incluso otro señaló que en el centro poblado de Carhuanilla (distrito de Chumpi, provincia de Parinacochas), hay una obra que lo ve el Programa Inclusivo de Desarrollo Empresarial Rural (PRIDER) donde “no se pagaban beneficios a los obreros y había abuso hasta con las mujeres”. Además:

“en Ancascocha no se está cumpliendo con construcción civil, no pagan el 20% por trabajar en aguas servidas, el porcentaje de mujeres no se respeta”. Mientras que “en la represa Curipampa pagan 45 soles al día”.

JORNADA

A pesar que la Constitución Política prevé como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias o 48 horas semanales, se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal. Sin embargo, viene sucediendo que la mayoría de obreros de

construcción civil de la zona debe dedicarle horas extras a otras actividades como la agricultura, claro está que es fuera del horario contemplado en los diversos proyectos de construcción.

CONDICIONES DE TRABAJO

La estabilidad laboral, como en casi todos los demás regímenes de trabajo, no está contemplado en ningún contrato realizado por los obreros de este lugar. Los trabajos son eventuales, es decir cuando están en marcha las obras, lo que significa que este derecho está prácticamente arrasado.

Un obrero dijo:

“trabajamos eventualmente, no nos dan certificado de trabajo y esto perjudica para trabajos futuros”.

A lo que otro agregó que:

“No hay quien nos garantice si nos accidentamos, no nos dan certificados de trabajo, que la empresa se ponga a derecho con los beneficios, nosotros realmente necesitamos trabajar y con todos los beneficios”

Y como si fuera poco, las empresas de construcción generan una situación en la que:

“piden certificados a los peones pero nadie aquí tiene, porque ninguna empresa da, piden certificado mínimo de 2 años pero ninguna obra aquí dura ese tiempo”

Lo que evidencia claramente la explotación capitalista y una de las tantas formas de extraer plusvalía a los obreros, en este caso se les niega el derecho a certificado como antecedente laboral, no se les paga lo que corresponde y

mucho menos adquieren beneficios y el Estado o la empresa privada se apropia de la riqueza generada por ellos.

Sobre el derecho a la sindicalización, uno de los obreros mencionó que fue despedido por defender este derecho. En sus palabras manifestó:

“me dijeron: tú has entrado como peón y ahora eres ‘sindicalista’; desde ahí me botaron y no me han vuelto a dar trabajo”

Frente a la dura situación por la que atraviesan estos obreros de construcción civil, la falta de empleo se manifiesta como su problema principal. Veamos que uno de ellos dijo que:

“civil es un régimen especial, estamos pidiendo el porcentaje de obreros que van a trabajar en una obra, las empresas abusan y no dan trabajo, está en negociación trabajar en el hospital, que trabajemos en el hospital depende que estemos unidos”.

Es decir, ven la necesidad de organizarse para defender sus derechos, a pesar de la campaña de desprestigio en contra de los obreros, pues quienes administran Ancascocha constantemente los acusan de delincuentes.

OTROS DERECHOS Y BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN LAS NORMAS

- Bonificación unificada de la construcción (BUC)
- Bonificación por movilidad acumulada
- Bonificación por trabajo en altura
- Bonificación por altitud
- Bonificación por trabajo nocturno
- Bonificación por contacto con aguas o aguas servidas
- Bonificación por alta especialización (BAE)
 - Operario operador de equipo mediano 8 %
 - Operario operador de equipo pesado 10 %

- Operario electromecánico 15 %
- Topógrafos 9%

- Bonificación por riesgo de trabajo bajo la cota cero
- Bonificación por trabajos con altas temperaturas en infraestructuras vial (mezcla asfáltica)
- Asignación por escolaridad
- Asignación por defunción
- Asignación especial
- Gratificación por Fiestas Patrias
- Gratificación por Navidad
- Descanso semanal remunerado
- Descanso en días feriados remunerados
- Descanso vacacional
- Compensación vacacional
- Compensación por tiempo de servicio (CTS)

UN CASO PARTICULAR: LAS MUJERES QUE HACEN DE VIGÍAS EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

El sociólogo Carlos Mejía escribió lo siguiente en referencia al tema:

“los trabajadores de construcción civil son los únicos en nuestro país que disponen de negociación por rama de actividad. Es decir, que las remuneraciones que reciben son acordadas entre la Federación de trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) y la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y el convenio colectivo que surge de esta negociación es aplicado en todo el país a todos los trabajadores y trabajadoras del sector.”

Dice también que:

“en el sector de construcción ha venido creciendo el número de mujeres que laboran en diferentes ocupaciones: carpintería,

electricidad, albañilería y especialmente como vigías o como se denomina en el argot de la obra: “paleteras. Según un informe del especialista de la OIT, Julio Gamero, las mujeres en la industria de la construcción han pasado de 10 989 trabajadoras en 1989 a 45 970 en 2013. En la actualidad, el número debe ser mayor.”

Esta labor puede parecer sencilla pero ciertamente no lo es, pues en una obra de infraestructura importante circulan cientos cuando no miles de personas y vehículos. De no realizarse esta labor sin duda ocurrirían accidentes de manera regular. Las trabajadoras que son vigías reciben una capacitación y representan una autoridad en materia del tránsito en el ámbito de la obra.

Sin embargo, no se les considera como parte del régimen de trabajadores de la construcción. Por esta razón, sus remuneraciones se rigen por el régimen común, es decir, donde predomina el salario mínimo que es de 930 soles mensuales. En algunas obras, las vigías reciben poco más de mil soles. Se crea así una injusticia flagrante. Sus ingresos son prácticamente la mitad de lo que obtiene un trabajador en la categoría peón, que como señalamos es de 2 172 soles mensuales.

¿Y por qué razón no están dentro del régimen de construcción civil? Básicamente porque los empresarios reunidos en CAPECO no las aceptan. La FTCCP, es decir, el gremio sindical ha exigido en varias oportunidades que sean incorporadas al régimen de construcción civil. Pero los empresarios se han negado reiteradamente, aduciendo que su incorporación incrementaría los costos de las obras de construcción.

Aquí nuevamente queda demostrado cómo los capitalistas se apropian de la riqueza generada por la fuerza de trabajo de las obreras de construcción civil, es decir se apropian de la plusvalía que ellas generan. Se sigue la lógica de mayores beneficios y menores costos, máximas ganancias en desmedro de los derechos de la clase y su mayor precarización.

- d) **FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ (FTCCP)** Es una de las bases más numerosas de la CGTP (Confederación General de Trabajadores del Perú). Tienen posiciones colaboracionistas y capitulacionistas, su blanco de ataque no es el Estado y no cumplen el papel de educar al proletariado en función de su perspectiva.

En términos de Engels, cuando hablaba de un sector de obreros ‘protegidos’ se refería a los obreros de construcción y decía que:

“no sólo los patronos están muy satisfechos de ellos, sino también ellos de sus patronos. Constituyen la aristocracia de la clase obrera, han logrado una posición relativamente desahogada y la consideran definitiva... Se trata, en efecto, de personas muy agradables y complacientes, tanto, en particular, para cualquier capitalista sensato, como, en general, para toda la clase capitalista”.

Más incluso teniendo en consideración los pagos a los obreros de construcción civil, éstos están en mejores condiciones que otros obreros de otros sectores

Precisamente en eso se ha convertido la dirigencia de la FTCCP, vienen promoviendo actividades de carácter burgués como “Movilización contra la Inseguridad y la Violencia en Obras” donde plantean con respecto al Ministerio del Interior:

“Hemos coincidido con el general Lavalle en que se debe anular los registros sindicales de los seudosindicatos vinculados con el sicariato y la extorsión”.

Otro ejemplo de colaboracionismo es la “Marcha por la Vida, la Paz y la Justicia” para el 19 de julio, incluso:

“exigen a la ministra de Trabajo, Sylvia Cáceres, la anulación de los registros sindicales de seudosindicatos comprobadamente ligados a mafias de construcción y que generan violencia, extorsión y asesinatos

en todo el país... Esta es la primera de una serie de movilizaciones que tiene como fin eliminar la violencia en construcción civil”

Y dónde quedó la denuncia contra la violencia reaccionaria aplicada por el Estado capitalista neoliberal explotador, policíaco y corrupto. No obstante, condenamos y repudiamos la siniestra acción negra contra los dirigentes sindicales asesinados como el caso de un dirigente de construcción civil de Huaral en el 2015.

El reciente elegido Secretario General, Luis Villanueva Carbajal, en referencia al nuevo Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción dijo:

“Es un gran avance, pues el interés de este documento es la protección de la vida de los trabajadores en construcción. En el camino de la formalización empresarial ayudará a reducir los accidentes, discapacitantes y mortales en las obras de construcción, pero nada de ello será posible si no reforzamos la fiscalización laboral”

Es decir, prácticamente cogobiernan con el Estado o mejor dicho capitulan y se ponen a su disposición y se ‘convierten’ en sus funcionarios.

TRABAJO DE CAMPO: ENTREVISTAS

Respecto a los obreros de Construcción Civil que trabajan en la mina “Las Bambas”, en una empresa tercerizada, Motta-Engil (Portuguesa), Presa de Relaves.

- Se les niega el derecho a la sindicalización, a los que se encuentran trabajando en la mina.
- Solamente tienen un Comité de Obra (reconocido por la Empresa Motta-Engil- tercerizadora), como algo temporal, mientras se encuentran trabajando.
- No tienen derecho a la huelga.

- Siendo solo sindicalizado en el Sindicato de Construcción Civil del distrito de Challhuahuacho.
- El trabajo en la mina es temporal, viéndose expuesto el obrero o trabajador a la desocupación una vez finalizado la explotación de la mina.
- Trabajan sin contratos escritos.
- El obrero está sometido a la tercerización o externalización de servicios, vinculado laboralmente a la Empresa Motta-Engil (Portuguesa) es decir a una empresa transnacional, cuyo trabajo es la Presa de Relaves en la mina llamada “Las Bambas”, explotada por la gran minería MMG consorcio chino-australiano.
- De los 600 trabajadores de la Empresa Motta-Engil, solamente trabajan 2 mujeres.
- De los 600 trabajadores de la Empresa Motta-Engil, mayoría (500) son de otros lugares fuera de Cotabambas-Apurimac, mientras que los trabajadores (son 100) de la zona, que son pospuestos, y discriminados.
- Al obrero de construcción civil que trabaja en esta Empresa Motta-Engil, no le alcanza lo que gana, debiendo dedicarse en los días de descanso a la ganadería y a la agricultura en la Comunidad Campesina cerca a la gran minería.
- El sistema de trabajo que impone la Empresa ligada a la minería es de 14 días de trabajo, por 7 días de descanso, trabajan una semana de día y una semana de noche (14 días), incluyendo sábado y domingo.
- Siendo la jornada de trabajo de 10 horas (8 horas de jornada con 2 horas extras remuneradas), de 7 a.m. a 1 p.m. (siendo 1 hora para el almuerzo), y de 2 p.m. a 6 p.m., que viene a ser 10 horas.
- Hay hostigamiento por los Supervisores (Ingenieros de Campo), apuran, “arrear”, diciéndoles: “sino van a ser liquidados” (liquidación consiste en separarlos de sus trabajos), y así a muchos obreros los han sacado.
- El uniforme que les dan es cada 6 meses.
- Como trabajan en la Presa de Relaves (en la Minas Las Bambas), el lugar es pestilente, hace arder los ojos y hay dolor de cabeza, afectando la salud, pero así se tiene que trabajar.

- La Empresa Motta-Engil, no da formación, no da educación, no hay recreación, ni cultura.
- No existe estabilidad laboral, son hostigados, amenazados de ser separados y ser despedidos.
- El pago de salario es quincenal, por depósito en Banco.
- No tienen CTS, ni retribución por utilidades.
- No tienen jubilación.
- Si tiene seguro social, gratificaciones, escolaridad
- No hay vacaciones.
- Hay leyes que los benefician, sin embargo, en la realidad no se cumple, es un saludo a la bandera, hay explotación, desestabilización, el salario no alcanza a la canasta básica familiar.
- Trabaja 4 años, va a los 5 años.
- Se identifica con la tendencia política de izquierda.
- Está agremiado en el Sindicato de Construcción Civil de Challhuahuacho.

En cuanto a persona que trabaja como Conductor (Chofer) en la Empresa MMF Las Bambas, distrito de Challhuahuacho, provincia de Cotambas-Apurímac.

- Se les niega el derecho a la sindicalización.
- Se les niega el derecho a huelga.
- Pago es mensual, a comparación de otros donde el pago es semanal, quincenal.
- No hay estabilidad laboral.
- El pago es en planilla.
- Trabaja al día 12 horas.
- Trabaja horas extras.
- Realiza trabajos dominicales según el turno.
- Le entregan uniforme 2 veces al año.

- En cuanto al problema de los obreros y trabajadores señala: que es crítico por falta de ocupación laboral, que el gobierno debe ejecutar proyectos laborales de forma general.

Obrero (Operario) Empresa Consorcio-Cotabambas,

- Trabajo: obra de edificación.
- El trabajo es temporal, mientras dure la construcción de la edificación, Hospital de Challhuahuacho.
- Trabajan 200 obreros aproximadamente.
- El salario es semanal, S/.750.00.
- Trabajan aprendices y mujeres, no trabajan menores de edad.
- En aprendices y mujeres el salario es menos.
- El salario es pagado con depósito en Banco, no hay planillas.
- El salario que recibe es más o menos para cubrir las necesidades básicas.
- No realiza trabajos adicionales.
- El sistema de trabajo es 6 días de trabajo, domingo descanso.
- Jornada de trabajo: 8 horas, (Mediana Empresa: Consorcio-Cotabambas), solo de día, horas extras de vez en cuando
- No realiza trabajos dominicales.
- No tiene vacaciones.
- El trato a los obreros es bueno.
- Respecto a las condiciones de trabajo: es como cualquier obra de construcción.
- Les entregan uniforme, depende del desgaste en la obra.
- El efecto al final del trabajo es normal.
- Señala que hay formación (cada mañana), educación, deporte y recreación también.
- De beneficios laborales solo hay escolaridad y seguro social; no hay estabilidad laboral, compensación de tiempo de servicios, utilidades, gratificaciones, jubilación.

- Tienen sindicato (Sindicato de Construcción Civil), en la obra solo comité de obra.
- Como Sindicato de Construcción Civil, sí pueden hacer huelga.
- Respecto a los obreros y trabajadores del Perú, pide mayores fuentes de trabajo.
- Se identifican con la tendencia política de derecha y está agremiado en el Sindicato de Construcción Civil del Distrito de Challhuahuacho-Apurímac.
- Algunos de ellos incluso no tienen vivienda propia, por lo que tienen que alquilar ambientes, habitaciones para vivir en la ciudad del Cusco.

e) BANDERAS DE LUCHA DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

- 1) ¡Por remuneraciones acorde a la tabla salarial de construcción civil!
- 2) ¡En caso de obreros de construcción civil que trabajen dentro de la mina cumpliendo funciones complementarias, remuneración de acuerdo al régimen minero!
- 3) ¡Respeto a la jornada de 8 horas de trabajo en condiciones apropiadas!
- 4) ¡Eliminación de las jornadas atípicas que atentan contra la integridad física y psicológica del proletariado de construcción civil!
- 5) ¡En el sistema de trabajo nocturno, gratificaciones e incentivos al obrero y trabajador!
- 6) ¡Horas extras bien remuneradas!
- 7) ¡Derogatoria de la ley de tercerización laboral! ¡No a las empresas contratistas!
- 8) ¡Por el respeto al derecho a la sindicalización! ¡Exigimos trato directo con la empresa titular!
- 9) ¡En zonas de proyectos mineros, ¡construcción de carreteras etc., trabajo para los lugareños sin discriminación de ninguna índole!
- 10) ¡Por el derecho de los obreros de construcción civil a trabajar en un ambiente seguro, saludable y ventilado!
- 11) ¡Exigimos a las empresas titulares y contratistas alimentación, educación, viviendas multipersonales, recreación, servicios de asistencia social para los obreros en obras de envergadura!

- 12) ¡Pago de cts, utilidades, jubilación a los obreros de construcción civil que trabajan tercerizados por empresas contratistas!
- 13) ¡Por la entrega de certificados de experiencia laboral!
- 14) ¡No a los despidos ni persecución por motivos sindicales!
- 15) ¡Por el cumplimiento de los derechos y beneficios establecidos en las leyes sin discriminación alguna!
- 16) ¡Exigimos que las obras de gran infraestructura contraten preferentemente a gente del lugar o sitios aledaños!
- 17) ¡Por la representación de los obreros de construcción civil en el parlamento!
- 18) ¡Exigimos al estado que durante el período de entre obras otorgue remuneraciones proporcionales a los obreros de construcción civil!
- 19) ¡Rechazamos las muertes de compañeros y dirigentes sindicales generadas por la violencia capitalista!
- 20) ¡Respeto a los derechos de las obreras de construcción civil acorde al convenio colectivo nacional!
- 21) ¡Por una política estatal que erradique los cupos laborales!

4. SITUACIÓN DE LA INDUSTRIA TEXTIL ACTUAL:

El sector textil, está dentro del campo manufacturero en nuestro país. Desde la imposición del neoliberalismo en los 90 tuvo una expansión económica porque se le aplicó una serie de beneficios e incentivos tributarios, algunas empresas fueron “exoneradas” de impuestos, aranceles, reintegros tributarios y reducción de tasas que disminuyeron sus obligaciones impositivas con el fin de “fomentar su crecimiento”. Todas estas medidas acompañadas de la reducción de los derechos del proletariado textil son los que generaron una mayor acumulación de ganancias para la gran burguesía. Muestra de esto es que **a mediados de los 80’ se producía una ganancia de \$25 millones en exportaciones en el sector, para en el 2007 llegar a \$2.000 millones.**

En el 2012 las cadenas textiles-confecciones alcanzaron \$2,200 millones en exportaciones incluyendo a Venezuela. Luego, diversos factores influyeron

para que el 2016 el sector sufriera una baja en sus exportaciones llegando a envíos por \$1,177 millones, en el 2017 se incrementó ligeramente a \$1,303

Ranking	Empresa	Cifra de ventas (US\$ mill)
1	Michell y Cía.	116,6
2	Creditex / De Cervesur	80,9
3	Cía Industrial Nuevo Mundo	70,1
4	Sudamericana de Fibras	70,0
5	Devanlay Perú	69,0
6	Topy Top	67,1
7	Confecciones Textimax	56,0
8	Inca Tops	51,0
9	Hilandería de Algodón Peruano	47,0
10	Textil del Valle	46,0

millones³. En el 2018, se exportó 26,000 toneladas llegando a \$1.403 millones, según información de ADEX Data Trade⁴. Y las más grandes empresas en el rubro eran las siguientes:

Actualmente hay preocupación en el sector textil agroexportador pues no logran recuperar sus niveles de exportaciones que se han reducido en un 22.3%⁵. Si en el 2007, uno de los mejores momentos de la industria textil peruana, exportaron 50,000 toneladas en prendas de vestir; durante el 2018 solo se exportaron 26,000 toneladas, informó la Asociación de Exportadores (ADEX)⁶. Lo que ha llevado a señalar a Bruno Seminario: “El problema es que

³ Samuel Gleizer Katz, ex presidente de la Cámara de Comercio de Lima señaló: “el industrial cayéndose, desmoronándose, en situación crítica, sobre todo en la parte de industria textil y confecciones”. La República, Samuel Gleiser: “A la industria textil la puedes declarar muerta desde ahora”, 08.06.17.

⁴ Diario Gestión, Exportadores textiles peruanos apuestan por mayor valor agregado, 16.01.19.

⁵ ComexPerú, El repunte de las exportaciones textiles, 28.09.18.

⁶ Diario Gestión, Adex: Perú dejó de exportar 24,000 toneladas de prendas de vestir desde el 2007, 18.03.19.

las exportaciones no tradicionales se han reducido. Han caído hasta en 40%. Si se quiere crecer hay que recuperar ese sector. La industria textil está en crisis.”⁷ Otros empresarios textiles como el dueño de la Corporación Rey, Samuel Gleiser dijo en junio del 2017: “la industria textil la puedes declarar muerta desde ahora”⁸. “A la velocidad que van quebrando las empresas de confecciones -ya quebraron las textiles- no es difícil imaginarlo. En el Perú ya no se producen hilados de poliéster. Las dos empresas que lo hacían cerraron sus operaciones. La situación es preocupante. Si el Gobierno, así como los estamentos dedicados a cautelar el normal desenvolvimiento de las ventas, como Indecopi, que esta lento tiene mala disposición a cumplir con su labor, el futuro del sector textil y confecciones es bastante sombrío”:

En síntesis, primero, el proceso del neoliberalismo ha beneficiado a las grandes empresas textiles, generándoles grandes ganancias a pesar de las fluctuaciones en su crecimiento y pérdida de “competitividad”.

Segundo, las firmas de lo TLC, especialmente con China, la poca inversión en innovación tecnológica ha sumergido en crisis al sector confecciones dentro de la industria textil, donde se expresa descontento de grupos económicos frente a la política del Estado de desprotección al capital nacional. Tengamos en cuenta que las confecciones, mayoritariamente, están en manos de pequeñas y medianas empresas, porque son tercerizadas y ante la baja del sector, muchas están quebrando.

a) PUESTOS DE TRABAJO GENERADOS POR LA INDUSTRIA TEXTIL

El sector de la industria textil-confecciones en la actualidad agrupa a 46,000 empresas, que genera mano de obra de unos 463,000 empleos directos (que representa el 9.7% de la población económicamente activa (PEA ocupada a nivel nacional.) y 300,000 indirectos. Además, dicho sector industrial textil-

⁷ En Revista Ideele, Nº 256, diciembre 2015.

⁸ La República, Samuel Gleiser: “A la industria textil la puedes declarar muerta desde ahora”, 08.06.17.

confecciones es uno de los sectores de la industria peruana más grande y compleja, donde encontramos una mayoritaria presencia de la pequeña y microempresa pues la mayor parte de este empleo es generada por las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME)⁹. El decano de la Universidad Tecnológica del Perú, Leandro Mariátegui señaló: “El sector [textil-confeccionista] tiene 173,000 unidades productivas con un 95% de Pymes”¹⁰. Esto lleva a concluir que los problemas económicos que enfrenta el sector textil-confecciones derivado de las políticas neoliberales y del factor internacional, implican recargar la crisis sobre los hombros del proletariado textil y confeccionista que van desde la negación de sus derechos laborales hasta el despido masivo, como lo sucedido con 195 obreros echados a la calle por cese colectivo en la empresa confeccionista HIELPESA, en San Juan de Lurigancho, o las esclavizantes condiciones laborales en que trabajan las mujeres obreras de confecciones, con jornadas de 12 y 14 horas porque les exigen productividad sino les despiden, sin espacios siquiera para ir a los servicios higiénicos o almorzar. Por lo que se hace evidente recuperar derechos laborales perdidos por la clase y cambiar la actual Constitución.

b) LEY QUE REGULA EL RÉGIMEN LABORAL TEXTIL:

Durante el gobierno de dictadura abierta de Francisco Morales Bermúdez Cerrutti, con el fin de desarrollar y profundizar el capitalismo burocrático en nuestro país y en particular, impulsar la industria manufacturera promulgó el 22 de noviembre de 1978 la **Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales** (en adelante el Decreto Ley N° 22342), asimismo, estableció con

⁹ “Los principales problemas que los empresarios de las PYME perciben respecto al acceso al crédito, se relacionan a la escasez de liquidez en el sistema bancario nacional, la ausencia de líneas de crédito adecuadas, la insuficiencia de garantías para acceder al crédito y las restricciones y demoras en la consecución de cartas de crédito.” ASPILCUETA BARBACHÁN, Marco, Desempeño de la pequeña y mediana empresa exportadora del sector textil y confecciones en el Perú, Departamento de Empleo y Formación, 1ª Edición, Lima, 1999, p.56.

¹⁰ Diario Gestión, Ocho claves para el repunte de la industria textil en el Perú, 26.10.18.

dicho Decreto Ley un régimen laboral especial o de excepción para las “empresas industriales de exportación no tradicionales” “que exporte directamente o por intermedio de terceros, el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida”¹¹; o sea, para el sector textil-confecciones. Asimismo, dicha ley promulgada en 1978 tuvo como período de vigencia tan solo 10 años hasta 1988, siendo una ley de carácter temporal, transitorio y promocional pero **se convirtió en una ley de naturaleza permanente, definitiva e indeterminada hasta la actualidad**¹².

Además dicho Decreto Ley otorgó por 10 años a las empresas industriales de exportación no tradicionales (textil y confecciones) una serie de beneficio e “incentivos tributarios” y a algunas empresas fueron “exoneradas de los impuestos”, aranceles, reintegros tributarios, y reducción de tasas que disminuyen sus obligaciones impositivas con el fin de poder “fomentar su crecimiento”; reforzándose eso más adelante con el Decreto Legislativo Nº 291 promulgado el 20.07.1984 por el presidente Fernando Belaúnde Terry, y más adelante con leyes, decretos legislativos y supremos que las exoneran, les dan inmunidades e inafectaciones.

Adentrando más al Decreto Ley Nº 22342, podemos ver que en su **capítulo IX y artículos 32º, 33º y 34º establece el régimen laboral especial** para los obreros que laboran en las empresas industriales de exportación no tradicional. Veamos su artículo 32º que reza así:

“Las empresas a que se refiere el artículo 7 del presente Decreto Ley, podrán contratar personal eventual, en el número que requieran, dentro del régimen establecido por Decreto Ley 18138, para atender

¹¹ Decreto Ley Nº 22342, artículo 7º.

¹² Jyrki Raina, Secretario general del Sindicato Internacional Industrial Global Union manifestó en el 2013: “Las empresas dicen que el DL 22342 es necesario debido a la ‘rigidez’ de la legislación laboral peruana, pero en realidad las leyes laborales existentes son bastante flexibles. . . la industria ‘no tradicional’ es como un adulto de 35 años protegido como si fuera un niño y esto no es para nada algo sano.” Portafolio El comercio, Régimen Laboral del Sector Exportador. ¿Se debe mantener en vigencia?, 19.05.13.

operaciones de producción para exportación en las condiciones que se señalan a continuación:

a. La contratación dependerá de:

(1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina.

(2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación;

b. 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, observándose lo dispuesto en el presente artículo;

c. En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine, y

d. El contrato deberá constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa de trabajo, para su aprobación dentro de sesenta (60) días, vencidos los cuales si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado.”

En este artículo 32º señala que la “empresa industrial de exportación no tradicional” “que exporte directamente o por intermedio de terceros, el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida” “podrán contratar personal eventual, en el número que requieran dentro del régimen establecido por Decreto Ley 18138” que regula el contrato individual de trabajo a plazo fijo promulgado por el presidente Juan Velasco Alvarado el 06.02.70. A este respecto, cabe resaltar que el Decreto Ley Nº 18138 a que hace referencia el artículo 32º del Decreto Ley Nº 22342 estableció que el Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo en su artículo 1º: “sólo podrán celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal al servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar”. No habiendo derecho a la

estabilidad laboral. Pero dicho Decreto Ley N° 18138 fue derogado por la sexta disposiciones complementarias, transitorias y derogatorias del T.U.O del D.L. N° 728. Asimismo, el artículo 32º del Decreto Ley N° 22342, establece que la contratación de obreros será bajo la modalidad de “obra determinada” u “orden de compra”, según la cantidad de contratos de exportación que tenga la empresa textil-confecciones con el mercado exterior. Con ello, el obrero que prestó servicios para un lote de producción, no tiene ninguna garantía de ser contratado nuevamente, pues el artículo 32º no estableció el plazo límite para las renovaciones de los contratos. Asimismo, el Decreto Ley N° 22342 en concordancia con lo establecido por el artículo 80º del T.U.O. del D.L. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR¹³, regulará por sus propias normas los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales.

En síntesis. Este artículo 32º, da carta blanca a la empresas textiles-confecciones para que puedan renovar indefinidamente los contratos temporales de los obreros, “cuantas veces sea necesario”, arrasando el beneficio del plazo indefinido o indeterminado de las relaciones laborales, situando así al obrero en situación vulnerable sin estabilidad laboral y atentando contra el derecho fundamental al trabajo.

En el artículo 34º del Decreto Ley N.º 22342 señala lo siguiente:

“Artículo 34.- Las empresas que exporten productos no tradicionales no están comprendidas en las limitaciones referidas en el artículo 23 del Decreto Ley 22126.”

¹³ Véase el artículo 80º del T.U.O. del D.L. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR: “Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 se regulan por sus propias normas. Sin embargo, le son aplicables las normas establecidas en esa Ley sobre aprobación de los contratos. Basta que la industria se encuentre comprendida en el Decreto Ley N° 22342 para que proceda la contratación del personal bajo el citado régimen.”

Este artículo señala, que las empresas que exporten productos no tradicionales no están comprendidas en el artículo 23º del Decreto Ley Nº 22126 del 21.03.78 que señala:

“En todo centro de trabajo el porcentaje del personal en periodo de prueba no podrá ser mayor del diez por ciento del total de trabajadores permanentes.”

Es así que este artículo daba carta blanca para contratar a obreros en calidad de mantenerlos “de prueba”, negándoles el derecho a la estabilidad laboral y mantenerlos en precarización laboral y sin derechos laborales. El Decreto Ley Nº 22126 fue derogado por la Ley Nº 24514 durante el gobierno de Alan García el 31.05.86.

Así como no se restringe el derecho al trabajo, se niega la estabilidad laboral en el régimen laboral textil-confecciones (como en el agroindustrial) gracias al Decreto Ley Nº 22342, asimismo, se niega el derecho a la sindicalización, negociación colectiva y por ende el derecho a huelga.

En síntesis. Debemos luchar por la Derogatoria del régimen laboral especial y el Decreto Ley Nº 22342 por ser una ley lesiva a los derechos fundamentales y laborales del proletariado textil.

Agréguese a todo esto, dos cosas:

- Primero, el Departamento de Trabajo de Estados Unidos en su informe “Public reporter of review of U. S. submission 2015-01 (Perú)” de 2016 dentro de sus 4 recomendaciones de su “ruta sugerida”, recomendó al sector exportador no tradicional que incorpore a trabajadores eventuales como trabajadores permanentes si laboran cinco años, cogiendo lo planteado por el DL 728¹⁴. Pero no es que, el imperialismo norteamericano

¹⁴ La gran burguesía peruana, y sus gremios empresariales pegaron el grito al cielo en el 2013 frente a la intervención de las transnacionales norteamericanas en el mercado laboral peruano, luego que representantes de marcas como Nike, Calvin Klein,

este preocupado por los obreros textiles, sino que hace suyo un pedido de las mas grandes cadenas de producción de moda estadounidense que enviaron una nota pública pidiendo que las empresas textiles peruanas cumplan estándares laborales. ¿Por qué piden ello? Es parte de su competencia capitalista.

- El Comité Textil de la Sociedad Nacional de Industria demanda que se incluya al sector textil en la Ley 27360, ley de promoción agraria, ley de redoblada explotación capitalista. Esto ya se ha visto en la comisión agraria pero falta debatirse en el Pleno. La ultraderecha tecnocrática y la populista han expresado en diversas ocasiones su acuerdo en mantener esta ley negadora de derechos.

Ya Eduardo Arnillas, Gerente general de Kisco señaló ir más allá: “El Perú, señores, requiere de más herramientas como el DL 22342 y no su derogatoria para poder seguir compitiendo en la arena mundial.”¹⁵ Mientras Jyrki Raina,

Wangler, Lee, Northface, Nautica y Timberland pidieran en carta dirigida al que fuera presidente Ollanta

Humala, la derogación de la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, que establece un régimen especial

temporal para los obreros de ese sector. De ahí, que el SIN, ADEX, la CCL, la CONFIEP, COMEXPERU y AMCHAM PERÚ cursaron carta al ex Presidente Ollanta Humala el 2013 en la cual se oponían a la intromisión de otros capitalistas de afuera, y defendían la vigencia del Decreto Ley N° 22342 y que ellos sí respetan las leyes laborales peruana y hasta las rebasan en su cumplimiento: **“La modificación de un régimen legal que hoy permite la creación y sostenimiento de cientos de miles de empleos en el Perú, debe evaluarse de manera muy prudente y sin interferencias motivadas en el interés de hacer al Perú un exportador menos competitivo. Debemos continuar siéndolo y esta normativa no lo permite”**. Y más adelante remataban: **“Lo cierto y concreto señor presidente es que las empresas exportadoras peruanas cumplen con todas las leyes laborales vigentes, las cuales se basan en los lineamientos de las normas internacionales y los convenios de la OIT que el Perú —a diferencia de Estados Unidos— sí ha ratificado. Es más, nuestras empresas exportadoras cumplen con estándares de condiciones de trabajo incluso mayores que las exigidas por las leyes peruanas”**

¹⁵ Portafolio El comercio, Régimen Laboral del Sector Exportador. ¿Se debe mantener en vigencia?, 19.05.13.

Secretario general de la Confederación Internacional Industrial Global Union, señaló que: “El Decreto Legislativo 22342 sobre la promoción de exportaciones no tradicionales es una ley perversa que, además de mantener a los trabajadores de los sectores textil y confecciones en la miseria, también está poniendo en peligro las perspectivas futuras de estas industrias.”¹⁶

Mientras el Tribunal Constitucional ha manifestado que los obreros que están dentro del sistema productivo de exportación de productos no tradicionales le corresponde y están sujetos a dicho régimen laboral especial especificado en del Decreto Ley N.º 22342, previstas en su artículo 32º, requisitos esenciales para la validez de este tipo de régimen laboral especial: “(...) en uniforme y reiterada jurisprudencia este Tribunal ha confirmado la constitucionalidad del régimen laboral de exportación de productos no tradicionales (Decreto Ley 22342)”¹⁷.

c) SITUACIÓN DEL PROLETARIADO TEXTIL-CONFECCIONES:

Tal como hemos señalado en los otros sectores, el proceso de neoliberalismo ha profundizado la pérdida de derechos de los obreros textiles y confeccionistas, conllevando a condiciones oprobiosas de explotación, las cuales mencionamos.

SALARIO:

La Constitución en su artículo 24º señala que el ciudadano tiene derecho a recibir un salario que le permita cubrir sus necesidades básicas. En nuestro país desde el 2018 se tiene un salario mínimo diario de \$9,4, que mensualmente hace cerca de \$300. En el sector industrial y subsector textil-confecciones el rango de los salarios es muy variado, y en la mayoría de las empresas el salario

¹⁶ Portafolio El comercio, Régimen Laboral del Sector Exportador. ¿Se debe mantener en vigencia?, 19.05.13.

¹⁷ EXP. N.º 00393-2011-PA/TC.

se encuentra muy cercano al sueldo mínimo legal. Las PYME que son las que integran en 95% este sector, usan como modalidad generalizada el pago de un salario básico a los trabajadores sobre el cual se hace pago a destajo, es decir, la cantidad del pago varía de acuerdo a la cantidad que se produce. Y en muy pocos casos se rebasan los incentivos basados en el destajo y se extienden a pagos adicionales en períodos fijos determinados (a la semana o al mes) en calidad de “premio” por el destacado desempeño grupal de los trabajadores.

En las grandes empresas textiles y de confecciones los salarios rigen aproximadamente cerca de la remuneración mínima vital. Los obreros textiles trabajan a destajo y a presión porque les piden “producción, producción”, tal como señala una obrera de la empresa HIELPESA hoy despedida por sindicalizarse

“laboramos más de 08 horas y hasta 12 horas, incluso de amanecida, algunos trabajadores ni siquiera van al baño o van rapidito, comemos en el taller en 15 minutos para cumplir las metas de producción y llegan a percibir aliguito más del salario, sacar 1,300 a 1,500 soles mensuales”, “aunque no alcanza para cubrir las necesidades básicas, por eso en la casa todos debemos aportar, los hijos, el esposo, la esposa”.

El proletariado textil demanda el aumento de salarios acorde de la canasta básica familiar. Así como en su ingreso debe sumársele el pago efectivo de las utilidades. En noviembre del 2018 se registró una protesta de los trabajadores de la gran empresa textil Michell Cia. por el pago de las utilidades. Algunos trabajadores señalaron que los funcionarios de la empresa siempre les indican que las ventas no son buenas, sin embargo, ellos tienen información que la empresa ha crecido comercialmente en países europeos por lo cual deberían de crecer sus utilidades.

JORNADA:

En nuestro país la Constitución Política prevé como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias o 48 horas semanales. La realidad es que el proletariado

textil en la práctica, labora más de 08 horas de trabajo, y tiene que trabajar horas extras o “cachuelearse” en otro trabajo, porque su salario de hambre que gana no se sirve para cubrir con la canasta básica familiar, como dice un obrero de HIELPESA “tenemos que pedir nosotros mismos más producción porque si no, no alcanza el salario” Ya Amed Albújar, secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y de Confecciones del Perú señaló:

“Para eso, a veces un trabajador textil tiene que quedarse en su centro de labores hasta 14 horas. Nuestro salario es uno de los más bajos y nuestras condiciones laborales ya son precarias”.¹⁸

Además, bajo el régimen de Exportación No Tradicional, el proletariado textil, que tiene contratos de corta duración, no puede hacer uso de sus vacaciones al año que son 30 días. El mismo dirigente Amed Albuja señaló:

“Es lamentable que incluso con un mes de vacaciones, existen trabajadores que no se benefician con ello. Recibimos casos de trabajadores que, como tienen contratos temporales, pasan años sin pedir vacaciones”.¹⁹

CONDICIONES DE TRABAJO:

El recurso que utilizan y con el cual se tratan de amparar los empresarios de textil-confecciones es que los contratos se dan por temporalidad y obedecen al mercado y a la demanda internacional, es por eso que utilizan los contratos de modalidad para que no pierdan “competitividad”. Ya el obrero Gerardo Olórtogui, dijo:

¹⁸ La República, Trabajadores textiles rechazan posible recorte de sus derechos laborales, 22.05.18.

¹⁹ La República, Trabajadores textiles rechazan posible recorte de sus derechos laborales, 22.05.18.

“los trabajadores textiles trabajan en horarios corridos en las fábricas y a algunos, tras 15 años de labores, no les renuevan el contrato y se van sin recibir ninguna compensación”.

“En el sector textil confecciones no hay temporalidad, como podría ser en la agro exportación que es por cosechas, en caso de nosotros no, es permanente”.²⁰

“Otro factor es la negación del derecho a sindicalizarse, las empresas apenas detectan un germen de organización sindical aplica el cese colectivo, eso ha pasado en Topy Top, HIELPESA entre otros, por eso muchos obreros por temor no se sindicalizan”

Es así como al proletariado textil con el DL 22342 se le ha negado por completo la estabilidad laboral, afectando también su derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y protección al despido arbitrario.

Por eso es que la Federación textil exige su derogatoria y ha realizado, en los últimos años, diversas jornadas de protesta que han llevado a conseguir que al menos, la comisión de trabajo plantee un proyecto de ley para su derogatoria.

d) SITUACIÓN DE LA MUJER OBRERA TEXTIL

La mujer obrera textil, encima tiene un trato discriminatorio. “En caso de mujeres trabajadoras (que representan el 70% del sector) su situación se empeora, pues la empresa en cuanto toma conocimiento que se encuentra embarazada simplemente no le renueva el contrato, lo cual atenta no solamente a los derechos laborales sino a los derechos humanos”.²¹ La mujer obrera textil operaria percibe 15% menos salario comparado con el hombre. Las mujeres confeccionistas, laboran con contratos de un mes, dos o tres

²⁰ RPP, Trabajadores textiles exigen suprimir régimen laboral especial, 13.03.13.

²¹ Véase Proyecto de Ley que modifica el Régimen Laboral del Decreto Ley 22342 Ley de exportaciones no tradicionales según el Congresista de la República Yonny Lescano Ancieta.

meses, y llevan más de 10 años sujetas al régimen temporal. Una costurera de TopiTop en el 2011 señaló preocupada porque no contaba con estabilidad laboral: “Todos aquí somos gente trabajadora que tiene familia en casa esperando. Entendemos las necesidades de la empresa, pero también me gustaría que ellos entiendan que necesitamos estabilidad. Al menos que propongan un tiempo para saber cuándo podríamos ser estables”²²

El obrero textil Gerardo Olortegui y Secretario de Defensa de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú plantea: “El trabajador firma contratos de 30 días, 45 días o 60 días. Difícilmente reclama sus derechos, difícilmente plantea un pliego de reclamos en el marco de negociaciones colectivas. Difícilmente se va a afiliarse al sindicato y tampoco puede materializar una medida de huelga”.²³ Recuérdese en noviembre de 2007 cuando el proletariado textil de Topitop, una de las más grandes cadenas de textiles-confecciones, conformó el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top (SINTOTTSA) con 450 afiliados, en su mayoría del área de confecciones. Después de tres años, según sus números, solo quedan 190 y un comité de despedidos de 60 integrantes.²⁴

Hoy nuevamente, los dueños de la empresa topytop han enviado avisos de despedido a los dirigentes del Sindicato por participar en el Paro Nacional convocado por la CGTP el 20 de junio de este mes contra el Plan Nacional de Competitividad.

Asimismo, se encuentran en lucha, los obreros de la empresa Hialpesa, donde los empresarios han cesado colectivamente a 195 trabajadores, de los cuales 95 son sindicalizados. Este gremio viene realizando una movilización cotidiana con ollas comunes y denunciando que la crisis de la empresa la quieren recargar en sus hombros. El año pasado, los trabajadores de Hialpesa también lucharon por el respecto a la asignación familiar. Respeto a la asignación

²² La República, Un eterno empleo temporal, 09.01.11.

²³ La República, Más de 8 mil trabajadores textiles acatan paro en contra de reforma laboral, 22.01.19.

²⁴ La República, Un eterno empleo temporal, 09.01.11.

familiar (93 soles, 10% de la RMV). Ese beneficio esta atropellado porque solo se le brinda 27 soles.

Los trabajadores textiles también han salido en jornadas de protestas para exigir el archivamiento de la denominada Ley Letona, proyecto de Ley 4118 que pretende eliminar la reposición frente al despido arbitrario. Proyecto de ley que atropelló el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Recordemos que el fujimorismo en 1992 eliminó la negociación colectiva por Rama de actividad a diversos gremios (textiles, comercio, mineros, etc.) Ahora pretenden restringir la negociación colectiva de los gremios con la negociación individual.

e) BANDERAS CONCRETAS DE LUCHA DEL PROLETARIADO TEXTIL Y CONFECCIONES:

- 1) ¡Abajo las metas de productividad! ¡Pago de horas extras!
- 2) ¡Derogatoria del decreto ley Nº 22342, ley de exportaciones no tradicionales!
- 3) ¡Respeto al derecho al trabajo de las obreras textiles! ¡No a los despidos por embarazo, estabilidad laboral ahora! ¡A igual trabajo, igual salario!
- 4) ¡Por el derecho a la sindicalización, negociación colectiva y huelga!
- 5) ¡Contra los ceses colectivos del proletariado textil por ejercer su derecho a la sindicalización!
- 6) ¡Por la restitución del pago de bonificación de la prima textil!
- 7) ¡Respeto irrestricto al derecho al trabajo y estabilidad laboral para el proletariado textil!
- 8) ¡Archivamiento del proyecto de ley 4118, ley que niega la reposición laboral!

5. TERCERIZACION E INTERMEDIACION LABORAL

La tercerización laboral y la intermediación laboral²⁵ son regímenes laborales creados para colocar a los obreros y trabajadores en una situación donde se niega un vínculo laboral directo con los empresarios que utilizan su fuerza de trabajo y que permite que este último ahorre costos laborales a través de la negociación de los derechos laborales. Son modalidades laborales de redoblada explotación capitalista usados, en gran medida, por la gran burguesía peruana para acumular más ganancias. Y creadas al amparo de la actual Constitución Política basándose en la “libertad de empresa”.

Los explotadores justificaban la existencia de estos regímenes al decir que contratan a empresas tercerizadoras o intermediadoras para que realicen trabajos secundarios, complementarios, especiales o temporales en sus empresas y así, sus empresas se enfoquen en aquello en lo que producen principalmente. Sin embargo, en la realidad, vamos a observar que la subcontratación se encuentra hasta en los trabajos principales de las

²⁵ Entendemos que en la intermediación laboral solamente hay un destaque de forma individualizada de mano de obra a la empresa usuaria; mientras que en la tercerización se brinda un servicio integral a la empresa contratante para el desarrollo de uno de sus sectores productivos. En la intermediación laboral se prestan servicios para la ejecución de labores complementarias o especializadas de la empresa usuaria, así como para la realización de labores en las actividades principales de la empresa, pero solo de forma temporal; en tanto que en la tercerización desaparece esa clasificación, pues lo trascendente es la asunción de una parte integral del proceso productivo, lo que evidentemente se traduce en la prestación de servicios especializados o de obra. En el caso de la intermediación laboral los trabajadores que realizan actividades principales temporales no pueden exceder del 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria; mientras que en la tercerización no existen límites porcentuales, ello en razón de que la prestación de servicios no se individualiza en los trabajadores destacados, sino se refleja en el servicio integral, no importando cuantos trabajadores son necesarios para lograr el objetivo. Las empresas que realizan intermediación laboral deben inscribirse en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral; en cambio las que brindan servicios de tercerización deben hacerlo en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras.

empresas. Se empezó con falacias para luego hacer que la ley se amolde a sus necesidades, es decir, la mayor plusvalía posible garantizada por la ley.

Sin embargo, tampoco asumimos que sea correcto subcontratar a trabajadores por su condición de realizar labores secundarios, especiales, temporales o complementarios. La realidad es que la plusvalía rige y todo trabajador con su fuerza de trabajo le genera ganancias al capitalista y es derecho del trabajador contar con un vínculo directo con el patrón para que le pueda reclamar, defender y ampliar sus derechos laborales.

a) TERCERIZACIÓN LABORAL

La Ley vigente de Tercecerización Laboral es la Ley N.º 29245 aprobada en el gobierno de Alan García en el 2008. Luego ha sido modificada por el Decreto Legislativo No. 1038 y reglamentada por el Decreto Supremo No. 006-2008-TR.

Con la Ley No. 29245 se deja de lado la limitación de tercerizar actividades principales y tampoco se restringe la posibilidad de tercerizar actividades nucleares de la empresa cliente. En efecto, la Ley N.º 29245 y sus normas reglamentarias, contienen una definición amplia de la tercerización. Refrenda lo dicho: La ley de tercerización laboral permite que una empresa tercerice a todos sus trabajadores para la mayor extracción de plusvalía.

Según cifras proporcionadas por el Diario Gestión (18.10.2017), la tercerización de servicios en el país podría alcanzar un crecimiento cercano al 7% durante el presente año, proyectándose a un 30% en el 2018, en tanto se reactiven algunos proyectos mineros.

Dicha actividad factura US\$ 650 millones, siendo el 50% proveniente de la minería, y el 30% de la pesca, retail y telecomunicaciones. Nuestro país es uno de los que más tercerizan en Sudamérica, luego de Brasil, Colombia y Argentina.

b) SITUACION DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

La ley de tercerización afecta a los obreros y trabajadores porque les otorga menores derechos laborales. Los trabajadores no pueden estar dentro de la planilla de la empresa, afecta la igualdad de sueldos y también imposibilita a los trabajadores afiliarse a un sindicato y restringe la negociación colectiva.

Denunciamos la situación laboral de tercerización del grueso del proletariado minero que en voz de sus dirigentes, en la huelga minera del 2015, expresaban en cuanto a su salario:

“Que de los 210 mil mineros que hay en el país, el 70 por ciento se encuentra tercerizado, es decir, más de 147 mil están siendo perjudicados al recibir casi el 50% del sueldo que perciben los trabajadores de la empresa principal, pese a que cumplen el mismo trabajo en los socavones”.

Marco Leoncio Sarca Taco, dirigente de la FNTMMSP, manifestó, en cuanto a sus condiciones de trabajo: “que cada vez hay menos trabajadores en planilla y son más los que están tercerizados, quienes tienen contratos por dos o tres meses. Y cuando las empresas no los necesitan los liquidan o los paralizan”, señaló. En síntesis, la tercerización laboral niega totalmente la estabilidad laboral y recorta los derechos de sindicalización y negociación colectiva, así como restringe al obrero de recibir utilidades.

Esta realidad ha hecho que la Federación Minera haya acordado la realización de una huelga nacional para el 10 de septiembre teniendo como un punto principal dentro de su pliego de demandas, la eliminación de la tercerización laboral.

En cuanto a la situación de los obreros tercerizados en la ciudad, tuvimos conocimiento del caso del proletariado en la empresa Fima, Ubicada en Carmen de la Legua Reynoso, en el Callao, FIMA es una empresa industrial metalmecánica, líder en el mercado peruano que inició operaciones en 1969 y se dedica al desarrollo de ingeniería especializada, fabricación, montaje y puesta en marcha de equipos y componentes metálicos para los siguientes

sectores productivos: Minería, Energía, Gas y Petróleo, Hidrocarburos, Pesca, Agroindustria, Metalurgia, Construcción, entre otros y vende sus productos a Europa, América del norte y centro, Asia, África y Oceanía. En suma, es un gran capital.

Lo que ha hecho esta empresa es tercerizar todos los ámbitos de su producción principal. En cuanto al salario, el obrero señala que percibe 80 soles diarios, que mensualmente sería 1920 soles. Señala que es tras 6 años de trabajo que ha logrado ganar así porque ya no es OFICIAL (que es la jerarquía inferior) sino MAESTRO 1. En los años anteriores su salario diario era de 25 soles. Le ha costado años contar con un salario mayor al sueldo mínimo vital, y que tampoco le alcanza, y opina que debería ganar al menos 120 soles diarios para cubrir sus necesidades básicas, porque sus hijos crecen y necesita darle estudios.

En cuanto a su jornada laboral, según contrato le corresponde trabajar 8 horas, pero hace sobretiempos como todos los trabajadores para poder ganar un poco más de ingresos económicos.

En cuanto a sus condiciones de trabajo, lo que denuncia es que Fima al ser una empresa cuyo trabajo esencial es producir productos metálicos, no debería tercerizar su producción, pero lo hace para impedir una relación directa con los trabajadores que le permite despedirlos cuando le convenga. En los últimos años, los obreros firmaban contratos por 6 meses y luego eran separados hasta nuevo aviso, quedando en el desamparo. Sin embargo, este año se ha producido una dinámica de contrato diferente y más perjudicial para los trabajadores. Como indica, los contratos se hacen por 06 meses, pero las obras terminaban, por ejemplo, en 03 o 04 meses. En los meses sobrantes, la empresa empleaba a esos obreros en otras laborales, pero cumplían con los 06 meses estipulados en el contrato. Pero ahora, si la obra termina en 03 o 04 meses, están despidiendo a los trabajadores, aduciendo que en el contrato hay una cláusula agregada que dice que al término de la obra se termina automáticamente el contrato. Esto ha causado sorpresa porque jamás fueron

informados de ese cambio e indignación porque los deja sin trabajo por más tiempo.

Además, la empresa FIMA ha aplicado esta tercerización para impedir la organización sindical porque en décadas anteriores la lucha del sindicato era fuerte. Los trabajadores no cuentan con un sindicato en la actualidad.

c) INTERMEDIACIÓN LABORAL

La intermediación laboral está regulada por la Ley N.º 27626. Con esta modalidad lo que observamos es que se legaliza la negación de derechos laborales para un sector de trabajadores respecto a otros que laboran en la misma empresa y bajo la misma relación de subordinación laboral.

“La ilicitud de la cesión de trabajadores se debe a que estas prácticas parecen favorecer a todos, menos a los propios trabajadores. El cesionario [empresa usuaria] obtiene un doble beneficio, ya que deja de ser considerado como el empleador formal de los trabajadores (lo cual significa una reducción en sus costos laborales), mientras que en la práctica sigue actuando como el empleador real de los mismos (lo cual le permite mantenerlos bajo su subordinación real). Por su parte, el cedente [las services] obtiene sus ganancias de la diferencia entre lo que le paga a los trabajadores y lo que percibe del cesionario, limitándose a actuar como un simple testaferro de este”.²⁶

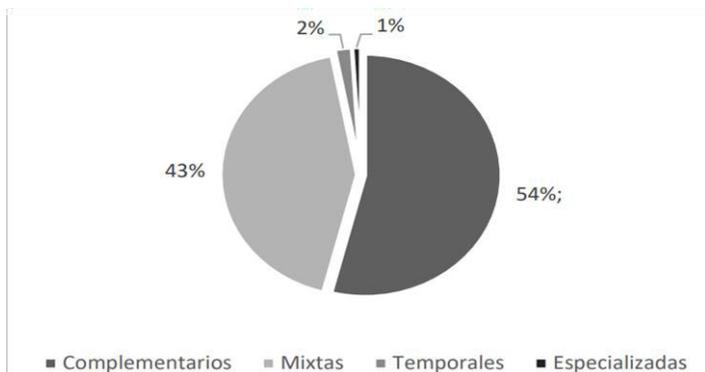
Pero la ganancia de los empresarios no queda ahí. Antes la ley estipulaba que las mismas condiciones y derechos laborales que tenían los trabajadores en planilla deberían ser otorgados a los trabajadores contratados por intermediación laboral. Pero actualmente, según la ley, solo los trabajadores que laboran en las services dedicadas a brindar servicio eventual tienen derecho a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa

²⁶ ESPINOZA LAUREANO, Frank, ¿El fin de la intermediación laboral?, en Jus-Doctrina &Práctica, N° 5, Lima, 2008, p. 38.

usuaria otorga a sus trabajadores. En cambio, los trabajadores de servicios que presten servicios complementarios o especializados carecerán de éste y, por tanto, tendrán la remuneración y condiciones de trabajo que les fije su propio empleador. Lo que ocurre es que perciben sueldos más bajos y trabajan en peores condiciones laborales.

Según datos de Registro Nacional de Empresas y Entidades de Intermediación Laboral (RENEEIL) se registraron en el año 2016 la cantidad de 1,114 empresas a nivel nacional para prestar servicios de intermediación. Como vemos en la imagen inferior, el mayor porcentaje se encuentran las empresas que brindan servicios complementarios (vigilancia, limpieza, mantenimiento, mensajería externa, etc.) que hacen el 54% y del 43% de las services mixtas. Por otro lado, en una proporción considerablemente menor están las services que solo brindan servicios temporales de 2% y las de servicios altamente especializados de 1%.

CUADRO N° 01



Por otro lado, en el año 2016 se registraron 3,927 contratos suscritos entre las empresas de intermediación y las empresas usuarias. Asimismo, producto de dichos contratos se tuvo un total de 196,962 empleados destacados a las empresas usuarias, realizándose estos destacados en un 63% en empresas de Lima Metropolitana y el 37% restante en las empresas de las regiones del interior del país. Y el gran grupo de empresas services se concentran en los

servicios complementarios de seguridad y limpieza, y geográficamente, mayormente, en las zonas de Lima Metropolitana (alrededor del 35% del total), Arequipa, Piura Puno funcionan la mayoría de services. Como vemos en el cuadro donde el 50,8% fueron para brindar servicios de vigilancia privada, el 40,6% para servicios de limpieza, y el 8,6% restante para otorgar otros servicios.

Hemos visto que los trabajadores de services están más concentrados en servicios complementarios, específicamente en seguridad y limpieza. En el Perú hay más de 1,000 empresas de seguridad constituidas con esta actividad; y solo en Lima existen más de 500 empresas de seguridad. Tenemos a las más grandes empresas de seguridad como Liderman de capitales norteamericano, Securitas de capitales suizos, Prosegur de capitales españoles y G4S de capitales británicos.

SALARIO:

Un trabajador destacado de seguridad en services está percibiendo un promedio de 1,141 soles mensuales, mientras que la empresa services tiene una ganancia por trabajador destacado en promedio de 900 a 1,000 soles mensuales, o sea una ganancia de cerca del 100%. Mientras los trabajadores de limpieza o mantenimiento están cerca de la remuneración mínima vital a 941 soles, más descuentos se llevan un promedio de 800 soles, como lo demostramos en la entrevista que anexamos al último, mientras la services se embolsa un promedio de 500 a 650 soles del salario real. Lo que se demuestra que los trabajadores de las services laboran en explotación y con bajos salarios.

Sumado a ello, los trabajadores que no tienen vínculo laboral directo con las empresas usuarias, quedan excluidos de gozar del derecho a participar en las utilidades, ya que cada empresa cuenta con sus utilidades propias. Además, no cuentan con pago de horas extras y beneficios sociales que les deberían ameritar. Es así que la flexibilización en el mercado de trabajo, la reforma de la legislación laboral con respecto a la intermediación laboral no ha protegido ni

protege a los obreros y trabajadores y los mantiene desamparados y sumidos en explotación.

JORNADA:

El artículo 25º de la Constitución y los Convenios 01 y 52 de la OIT, establece que la jornada de labores no podrá ser mayor de 08 horas diarias o 48 horas semanales. Es decir, la consecuencia normal de que el trabajador labore más horas, conlleva a que el empleador tendrá que pagarle las horas extras. No obstante, el Decreto Supremo N° 007-2002-TR especificó que algunos tipos de trabajadores se encuentran exentos del pago por sobretiempo u horas extras, ya que en su artículo 5º expresa que: “No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia”. Lo que quiere decir que los trabajadores que laboran en actividades de vigilancia o seguridad prestan “servicios intermitentes” y que pueden trabajar 12 horas y no se les paga por parte de la empresa sus 4 horas de trabajo extra. En la gran mayoría de empresas de seguridad, los trabajadores laboran más de 08 horas, con 12 horas de jornada. Una redoblada explotación donde las services no les cancelan sus horas extras a los trabajadores. Y certificamos esa situación, al abordar a los trabajadores de la Service IPS que brinda servicio de seguridad, los trabajadores nos dicen que su salario es de S/. 1500 mensuales por doce horas de trabajo y un día de descanso semanal.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Los trabajadores que laboran en empresas services viven en un constante estado de inseguridad dado que las empresas services, muchas veces funcionan solamente por determinados períodos de tiempo, al término de los cuales desaparecen y no pagan jamás los beneficios sociales debidos, ni menos las indemnizaciones correspondientes por despidos injustificados. De ahí que

las services no respetan el derecho fundamental al trabajo y la estabilidad laboral, y “traen consigo peores condiciones de trabajo, sobre todo económicas, para los trabajadores de las empresas de servicios y cooperativas”.²⁷

De ahí que nuestra legislación dispone que los trabajadores de las services que brindan servicios complementarios y especializados no están incluidos en el cálculo del porcentaje limitativo del 20 % de la planilla de la empresa usuaria y, además, difícilmente se podrá aplicarles la equiparación de las condiciones de trabajo y las remuneraciones respecto de los directamente contratados por las empresas usuarias, en la medida en que la contratación del servicio complementario o especializado conducirá a que no existan trabajadores en la empresa usuaria que se ocupen de tales funciones. Además, para las services que brindan servicios eventuales sí se les extienden determinados derechos remunerativos, pero los conceptos no remunerativos como CTS, asignaciones por fallecimiento, escolaridad, vales de alimentos, refrigerio, etc., no serían materia de extensión.²⁸

Esa situación denuncia un trabajador de la empresa Service STCG, donde no se le brindaba estabilidad laboral, ni escolaridad, ni le emitían boletas de pago para no proporcionarle seguro de salud. Una situación que debemos anotar también, es que algunos trabajadores de Service están dentro de la Ley 728, negadora también de derechos laborales y que perciben como sueldo el salario mínimo vital.

¡El derecho a la sindicalización y la huelga están totalmente negados!

La sindicalización en las services es casi nula. Pues la mayor precariedad la reciben los trabajadores que trabajan para empresas que se dedican a

²⁷ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo, La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico, *Ius Et Veritas*, Núm. 29, Lima, 2004, p.155.

²⁸ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, Tercerización e intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias, en *Derecho & Sociedad*, p.94.

laborales complementarias o especializadas o incluso permanentes, pues el fundamento último de los derechos colectivos se halla en la estabilidad laboral.

Los trabajadores están desperdigados en diversas empresas usuarias en las que trabajan, pero como no tienen relación laboral directa están impedidos de plantear reclamos, pues su relación laboral contractual es con la empresa de servicios (services). Además, de restringir a los trabajadores destacados que laboran en Services su derecho a la sindicalización, perjudica también a los trabajadores permanentes que laboran en la empresa usuaria, pues la empresa usuaria puede contratar a trabajadores destacados que se dedican a laborales complementarias o especializadas (pueden excederse del 20% de trabajadores que es para services y realizan actividades eventuales) y así mermar la capacidad de presión de los trabajadores (en paros o huelgas) que repercute en las condiciones individuales de trabajo ya que no pueden hacer reclamos a través de negociaciones colectivas.

d) BANDERAS DE LUCHA DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS:

¡Por la defensa del derecho al trabajo! ¡Rechazamos las modalidades de trabajo que niegan vínculo directo con el empleador directo!

¡Por la derogatoria de la ley N.º 29245, ley de tercerización laboral!

¡Por la derogatoria de la ley N.º 27626, ley de intermediación laboral!

¡Contra toda forma de despido lesivo a los derechos fundamentales del proletariado!

¡Por aumento de sueldos y salarios acorde a la canasta básica familiar!

¡Bonos por gastos de transporte y alimentación!

¡Defensa del derecho de pago por horas extras en los trabajadores de las services!

¡Por el respeto a la sindicalización de todos los trabajadores contratados temporalmente bajo cualquier modalidad!

EL CASO DE TERCERIZACION DE LA EMPRESA FIMA SOBRE LA EMPRESA:

Ubicada en Carmen de la Legua Reynoso, en el Callao, FIMA es una empresa industrial metalmeccánica, líder en el mercado peruano que inició operaciones en 1969 y se dedica al desarrollo de ingeniería especializada, fabricación, montaje y puesta en marcha de equipos y componentes metálicos para los siguientes sectores productivos: Minería, Energía, Gas y Petróleo, Hidrocarburos, Pesca, Agroindustria, Metalurgia, Construcción, entre otros y vende sus productos a Europa, América del norte y centro, Asia, África y Oceanía. Es un gran capital.

Lo que ha hecho esta empresa es tercerizar todos los ámbitos de su producción principal, siendo este hecho, una acción ilegal y de sobreexplotación en beneficio de la empresa.

SALARIO:

El obrero señala que el salario diario que percibe es de 80 soles, que mensualmente sería 1920 soles. Señala que es tras 6 años de trabajo que ha logrado ganar así porque ya no es OFICIAL (que es la jerarquía inferior) sino MAESTRO 1. En los años anteriores su salario diario era de 25 soles. Le ha costado años contar con un salario mayor al sueldo mínimo vital, y que el mismo señala que tampoco le alcanza, y opina que debería ganar al menos 120 soles diarios para cubrir sus necesidades básicas, porque sus hijos crecen y necesita darle estudios.

JORNADA:

Según contrato le corresponde una jornada laboral de 8 horas, pero hace sobretiempos como todos los trabajadores para poder ganar un poco más de ingresos económicos.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Lo que denuncia es que FIMA al ser una empresa cuyo trabajo esencial es producir productos metálicos, no debería tercerizar su producción, pero lo hace para impedir una relación directa con los trabajadores que le permite despedir a los trabajadores cuando le convenga. En los últimos años, los obreros firmaban contratos por 6 meses y luego eran separados hasta nuevo aviso, quedando en el desamparo. Sin embargo, este año se ha producido una dinámica de contrato diferente y más perjudicial para los trabajadores. Como indica, los contratos se hacen por 06 meses, pero las obras terminan, por ejemplo, en 03 o 04 meses, los meses sobrantes, la empresa empleaba a esos obreros en otras labores, pero cumplían con los 06 meses de trabajo. Pero ahora, si la obra termina en 03 o 04 meses, están despidiendo a los trabajadores, aduciendo que en el contrato hay una cláusula que han agregado que dice que al término de la obra se termina automáticamente el contrato. Esto ha causado sorpresa e indignación porque jamás fueron informados de ese cambio que los deja sin trabajo por más tiempo. Además, la empresa FIMA ha aplicado esta tercerización para impedir la organización sindical porque en décadas anteriores la lucha del sindicato era fuerte. Los trabajadores no cuentan con un sindicato en la actualidad.

DEMANDAS

¡Contratación directa con la empresa fima! ¡rechazo al uso ilegal de la tercerización laboral!

¡Contra el despido a los trabajadores, por estabilidad laboral!

¡Aumento de sueldos para los trabajadores de fima!

¡Respeto a su derecho a la sindicalización!

EL CASO DE TERCERIZACION LABORAL DE UNA TRABAJADORA DE LIMPIEZA

SOBRE LA EMPRESA:

EMPRESA SSAY, es una empresa peruana que brinda servicios múltiples de limpieza, sanidad y fumigación a grandes empresas como TASA, BANCO AZTECA, CAJA PIURA entre otros.

La entrevista es una trabajadora de limpieza de oficinas, que ha pasado por empresas como METRO, CAJA PIURA y varios bancos. Actualmente trabaja en el Banco GNB.

SALARIO:

Tiene un salario de 930 soles, según ley le corresponde el salario mínimo vital pero menos los descuentos a sus bolsillos llegan 860 soles. La obrera de limpieza plantea que el salario no le alcanza y que debería ganar al menos 1200 soles para cubrir sus gastos básicos. Nos plantea que tiene que sacar préstamos que con el siguiente sueldo paga y que el sueldo no le llega a fin de mes y vuelve a sacar préstamo y vive endeudada siempre o sacando a crédito los alimentos para cocinar.

JORNADA:

Indica que trabaja 8 horas diarias, en la mañana de 08:30 am a 12:30 pm. Y de 02:00 pm. A 04:30 pm. Brindándole media hora de movilidad porque en la mañana trabaja en una sede y en la tarde en otra. Trabaja de lunes a sábado y sí se respetan los feriados no laborables. El refrigerio no es considerado en su

horario laboral. Ahora no hace sobretiempo porque los bancos cierran a las 05:00 pm. Pero tiene conocimiento que otros trabajadores si hacen sobretiempo porque el salario no alcanza.

CONDICIONES DE TRABAJO

Si bien trabaja para una empresa tercerizada, ella está dentro de la Ley 728. Está en planilla, pero lo firma cada 6 meses, atropellando su derecho a la estabilidad laboral. Una situación que denuncia es que le parece injusto los descuentos que le hacen por atención medica porque la empresa no me acepta citas médicas como justificación de faltas, solo descanso médico. Eso merma mucho sus ingresos mensuales o a veces opta por posponer demasiado sus citas médicas.

Además, plantea que no existe sindicato en su empresa.

OPINION POLITICA:

Sobre cómo evalúa al gobierno y Congreso actual, plantea que todo está podrido. Nos parece muy expresivo cuando nos dice que antes ella era aprista, pero en los últimos años, al ver tanta corrupción y robo al pueblo, repudia a esa organización. Además, nos dice que antes sentía odio por la izquierda pero que se da cuenta que es la izquierda quienes siempre han planteado lo justo y que es necesario apoyarlos. Está de acuerdo en luchar por una Nueva Constitución.

6. LA INFORMALIDAD LABORAL EN EL PERU

a) LA INFORMALIDAD COMO PROBLEMA

La informalidad laboral es un problema de expresión mundial, pero que tiene niveles muy altos en las economías dependientes, debido a que el imperialismo impone en las naciones oprimidas una estructura primario exportadora que no genera industria ni trabajo para el pueblo, deviniendo en que tenga grandes ejércitos industriales de reserva.

Según estudios de la CEPAL, la producción de la economía informal se concentra, principalmente, en las regiones de África Subsahariana (27.9%), seguido por los países del Sur de Asia (13.8%) y América Latina y El Caribe (13.7%), en contraste con las economías de ingresos altos (3.4%) y de Asia Oriental y El Pacífico (4.8%). Solo en América Latina la informalidad laboral bordeó en 2018, a 130 millones de trabajadores latinoamericanos, en muchos países superando tasas a más del 50% de la fuerza laboral mientras que, en países europeos, las tasas de informalidad son bajas, con tasas de 9% al 12%. Más aún América Latina con una baja tasa de proyección económica para 2019 (1,3) según la OIT, en mayo de 2019 señalaron que en la región:

“seguirá en aumento la informalidad laboral, tanto por la debilidad en la generación de empleo asalariado, como por la informalización de empleos existentes en algunos países”.

b) LA INFORMALIDAD EN EL PERÚ

En cuanto a la informalidad laboral, los últimos datos a diciembre del 2018 que proporciona el INEI dan cuenta de que la PEA está conformada por 17 millones 462 mil 800 personas, de las cuales se encuentran empleadas 16 millones 776 mil 5 personas. De ese total, la tasa de empleo informal se ubicó en 72.4%, siendo solo un 0.1% menor que el año 2017. En el área rural el empleo informal llegó a 95.6%. Remarquemos que desde el 2017, estas cifras están estancadas.

Entre junio del año pasado y junio del 2018, se han creado 413.000 puestos de trabajo informales, lo que implica que la informalidad domina la dinámica del mercado laboral. En el mismo lapso, se han destruido 21.100 empleos formales (0,5% del total).

Ahora, viendo solo el ámbito urbano, de los 13 millones 8 mil 700 personas ocupadas, 4 millones 456 mil 900 personas tenían un empleo formal, es decir cuentan con vínculo laboral sujeto a la legislación laboral, fiscal y seguridad social o se desempeñan en el denominado sector formal de la economía. Eso quiere decir que 8 millones 551 mil 800 personas, lo que representa el 65.7% del total de ocupados del área urbana es informal. Comparado con el año anterior, la población con empleo informal se incrementó en 2.3% (192mil 800 más).

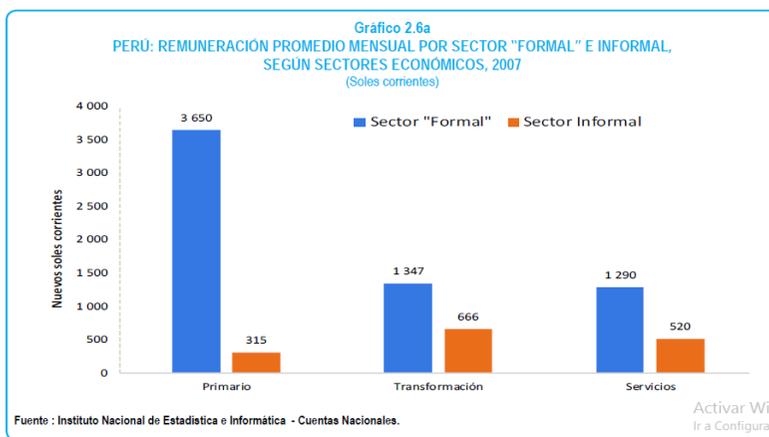
La informalidad laboral golpea más a las mujeres de nuestro pueblo, pues del total, de mujeres que trabajan, el 69.9% está en la informalidad. También golpea más a los jóvenes pues del total de jóvenes menores de 25 años que trabajan, el 81.5% son informales. La informalidad laboral también se encuentra en mayor proporción en los sectores de menor nivel educativo. Por eso, el INEI asevera que el 88.9% de los ocupados con educación primaria o menor nivel educativo tienen empleo informal, mientras que la menor tasa de empleo informal presenta los ocupados con educación universitaria con 38.9%. Y no puede ser de otro modo, han impuesto el neoliberalismo en el plano educativo.

La informalidad laboral se concentra con mayor nivel en las pequeñas empresas. Según INEI a diciembre del 2018, en el área urbana las empresas de 1 a 10 trabajadores albergan a 7 millones 412 mil trabajadores informales, cifra que se incrementó en 4.2% comparado con el año anterior que se traduce en 300 000 informales más. En las empresas de 11 a 50 trabajadores existen 576 mil informales, 10 000 más que el año anterior. Y en las empresas de 50 a más trabajadores hay 559 mil informales, 112 mil puestos informales menos comparado con el año anterior.

Además, en los sectores donde se expresa más trabajadores informales son los que han sido “palanca” de crecimiento económico en las últimas décadas. Ya COPLAN señaló que las ramas de actividad agrícola, pesquera y minería son las ramas que representan mayores niveles de informalidad de 84.7%, seguidos de construcción con 75.3%, comercio 71.3% y manufactura y servicios con 59% cada uno de ellos.

En cuanto a los trabajadores informales independientes, según la Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO-2014, señaló que poco más de la tercera parte de la fuerza laboral peruana (35.1% de la PEAO) estaba conformada por trabajadores independientes que generalmente, se desempeñan en actividades poco calificadas y de baja productividad con limitado acceso a los servicios de protección social (60.2% tiene acceso a un seguro de salud y 16.9% está afiliado a un sistema de pensiones). Sus ingresos son de bajos niveles comparados con la Remuneración Mínima Vital (RMV), oscilan entre S/.646 y S/.887, respectivamente. Es decir que los trabajadores informales independientes son los peores pagados en nuestro país, perciben los menores salarios, que no le alcanzan para cubrir con una canasta básica familiar. Como vemos en el cuadro 01, definitivamente la informalidad laboral se asienta en los más pobres del país. Remarquemos que 7 de cada 10 trabajadores informales no cuentan con beneficios sociales ni seguridad social en el trabajo.

CUADRO 01



Teniendo este panorama, corresponde en primer lugar denunciar que la causa de la alta tasa de informalidad en el país que somete a nuestro pueblo a la pobreza es el capitalismo incipiente dependiente del imperialismo que la gran burguesía ha impuesto en nuestro país, que imponiendo un modelo neoliberal centrado en minería ha arruinado la industria, es incapaz de captar la mano de obra, deviniendo en altas tasas de desempleo. Una característica importante de la economía peruana “es que su crecimiento tiende a concentrarse en sectores de actividad de alta productividad, pero que mantienen una baja absorción de empleo y bajos eslabonamientos sectoriales”, como lo señala la OIT.

Modelo neoliberal que ha negado el derecho al trabajo y los derechos laborales que empuja a la necesidad de muchas masas a tener un doble trabajo para complementar sus ingresos económicos, donde el segundo trabajo es informal.

Denunciar que la gran burguesía, miente cuando habla de que su modelo neoliberal y el crecimiento económico ocurrido en el país antes del estallido de la crisis económica mundial sirvió a reducir la informalidad. Como demuestran las estadísticas, en ese lapso cerca de 75,2% de la PEA ocupada no agrícola tenía un empleo informal, porcentaje que se redujo a 68,6% en el año 2012. Su bonanza económica solo redujo la informalidad laboral en 8 puntos porcentuales.

CUADRO 02



¿En dónde está su gran reducción? El propio Banco Mundial, no tiene otro camino que reconocer que:

“Debe resaltarse que luego de uno de los periodos de crecimiento más impresionantes de la historia peruana, 11 de 15 millones de empleos siguen siendo informales. Para 2008, la participación del empleo informal era de 73 por ciento, apenas marginalmente más baja que el 76 por ciento observado en 1997. Esto resalta que la elevada informalidad es un reto estructural, al cual no se puede hacer frente únicamente a través del crecimiento económico”. Y, además, agregó: “varias debilidades persisten en el mercado laboral, no obstante, las ganancias alcanzadas en este periodo positivo. Las principales son la baja productividad laboral, la alta informalidad y el lento crecimiento del salario real. Se espera que dichas debilidades probablemente se mantendrían incluso de repetirse en el futuro este periodo de auge”.

En ese sentido, corresponde desenmascarar la política de “lucha contra la informalidad” que propugna la gran burguesía peruana a través del Estado. Como lo hace Vizcarra con la promulgación del decreto supremo 345 “POLITICA NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD”

Primero, porque niegan su responsabilidad directa en el problema y le achacan la responsabilidad al pueblo. Ello se refleja cuando expresan que la informalidad laboral está concentrada en los ambulantes y las pequeñas empresas. Sin embargo, la propia CEPAL ha planteado que la informalidad laboral en las empresas más grandes en el Perú es muy alta respecto a otros países, solo es superada por Paraguay. Y, además, agreguemos, que tener trabajadores formales no implica que les brinden derechos laborales, todo lo contrario, los trabajadores formalizados en las grandes empresas capitalistas sufren negación constante de sus derechos para una mayor extracción de plusvalía, como lo hemos visto en el caso del sector minero.

Sin embargo, le achacan responsabilidad al pueblo porque constantemente plantean que la informalidad laboral está en las pequeñas empresas. ¿Y en esta situación acaso también no tienen responsabilidad? Por supuesto, porque

derivado de la imposición de un aparato productivo primario exportador, contrario a la industrialización, no se desarrolla la producción nacional con apoyo estatal. Se ahoga a las pequeñas empresas con créditos altísimos, permitiendo la entrada de productos importados del gran capital imperialista que lleva a que los pequeños empresarios mantengan mano de obra informal porque les genera costos laborales que no pueden sostener. No es casual que de cada 10 pequeñas empresas que se crean anualmente, solo sobreviven 3.

La gran burguesía también ha emprendido una campaña en contra de los ambulantes, donde su única política clara es la represión y el desalojo. Pero esta situación ha servido para develar que el Estado ha dejado en el desamparo al pueblo desempleado y que no tiene una política acertada de formalizar. Ha sido incapaz de reubicarlo o generar puestos de trabajo con derechos laborales.

Entonces, ¿Qué persigue la gran burguesía y su Estado al propugnar su denominada “lucha contra la informalidad”? Consideramos que en momentos donde enfrenta problemas económicos, su denominada lucha contra la informalidad, tiene dos direcciones:

Primero, lograr una mayor incorporación de mano de obra a sus sistemas legales, financieros y tributarios. Van a usar al pueblo para extraerle el poco ingreso económico que tienen, mientras a las grandes empresas se les siguen subvencionando y exonerando ingentes impuestos. Ver cuadro 3.

CUADRO 3



Por ello es expresivo cuando los Bancos plantean que la formalización le permitirá mayor acceso al crédito al trabajador informal, como lo demuestra el grafico anterior tomado de una publicación hecha por el BBVA.

Y el otro objetivo que persiguen difundiendo la lucha contra la informalidad, es plantear que una de las razones de la poca formalización de la mano de obra es la “rigidez laboral”. Aducen que hoy despedir a un trabajador es caro, que la estabilidad laboral en algunos sectores es imposible porque son sectores de producción aleatoria. Y que, flexibilizando las leyes laborales, esto es, reduciendo derechos laborales, si sería posible tener a una mayor cantidad de trabajadores en planilla. En síntesis ¡la formalización laboral que propugna la gran burguesía es la institucionalización de la precariedad laboral, apunta a consolidar el neoliberalismo arrasando derechos que el proletariado ha logrado arrancar y defender en décadas de lucha!

c) SOBRE EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA:29

El Estado estableció un Régimen Laboral Especial con el Decreto Legislativo Nº 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, vigente a partir del 01-10-2008 y la Ley Nº 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y

²⁹ La última modificación a la Ley MYPE determinó que las empresas podrán acceder a este régimen especial, de acuerdo a su nivel de ventas y ya no por el número de trabajadores. De este modo la Ley MYPE califica a la microempresa como aquella que tiene ventas anuales hasta por un máximo de 150 UIT (S/.577, 500) y como pequeña empresa a la que vende entre 150 UIT (S/.577, 500) y 1.700 UIT (S/.6'545.000).

Remarquemos que el objeto de esta ley dice: la presente ley tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones y su contribución a la recaudación tributaria. Y nos preguntamos, donde queda la preocupación por la situación laboral de los millones de empleados en ese sector.

Pequeña Empresa de 03.07.13 que a la vez dispusieron incentivos tributarios y menos obligaciones laborales en detrimento de los trabajadores.

Este régimen especial, creado originalmente en 2003, se orientó inicialmente a empresas de hasta 10 trabajadores. En 2008 se amplió la definición de pequeña empresa y se incluyó a aquellas de hasta 100 trabajadores, al tiempo que se aumentó el tope de ventas anuales de 850 UIT a 1,700.

En el Régimen Laboral especial para los trabajadores de la micro y pequeña empresa perciben por lo menos la remuneración mínima vital (actualmente, S/. 930.00), descanso semanal, 15 días de vacaciones al año, no tiene protección a la estabilidad laboral frente al despido injustificado, gratificaciones al 50% de su remuneración y no tienen CTS. En síntesis, este régimen redujo notoriamente diversos beneficios y derechos laborales. Y debemos luchar por su eliminación.

Además, no debe ser nuestra posición, contraponer al proletariado contra la pequeña burguesía media o alta o con la burguesía nacional. Sino, hay que exigir que el Estado peruano, a 30 años de neoliberalismo y de imposición de un aparato productivo que le ha granjeado ingentes riquezas a los más ricos, aplique políticas laborales que garanticen el cumplimiento de todos los derechos laborales y beneficios sociales a los obreros con subsidio estatal y que se implementen políticas de desarrollo real a la producción nacional³⁰.

Con esta ley queda claro que el objetivo de formalizar es insertar a las pequeñas empresas para que tributen aun sea a costa de la reducción de derechos laborales de los trabajadores.

³⁰ Recordemos que del 100% de microempresas que se crean anualmente, el 70% fracasa. La especialista Martha Cuentas, presidenta del Consorcio de Organizaciones Privadas de Promoción al Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (Copeme) señala que muchos de los negocios culminan sin éxito porque fueron pensados para sobrevivir: “Esos son los que concentran una tasa de mortalidad más alta”.

d) PLAN NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN CUANTO A SU DENOMINADA “LUCHA CONTRA LA INFORMALIDAD”

En cuanto al problema de la informalidad, en este breve cuadro resumen sus orientaciones políticas respecto a cómo van a resolver el problema.

OBJETIVO	EJES
Fomentar el empleo formal	1. Fomentar un marco normativo que impulse el dinamismo del mercado laboral
	2. Articular los esfuerzos de fiscalización
	3. Fomentar la correspondencia entre la oferta y demanda laboral (matching)

En cuanto al primer eje, tiene que ver con el repetido argumento de la gran burguesía que “la rigidez de las leyes laborales espanta la inversión privada y la formalización de la mano de obra”³¹. Este tipo de opiniones solo trasluce la vena explotadora de la gran burguesía cuyo sueño sería tener al total del proletariado en la esclavitud laboral absoluta. Remarcamos ¡La formalización de la gran burguesía pretende legalizar la mayor negación de derechos al proletariado y al pueblo!

En cuanto al segundo eje, que indica “articular los esfuerzos de fiscalización”, es el pedido de la gran burguesía a que la fiscalización laboral sea dirigida para las pequeñas empresas³². Sin embargo, planteamos que con fiscalización

³¹ Según el Reporte de Competitividad Global 2017-2018, del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), los empresarios peruanos consideran que las restricciones en la regulación laboral están entre los factores más problemáticos para hacer negocios en el Perú, después de la corrupción, la ineficiencia del sector público y los impuestos.

³² No obstante, desde la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el año 2013, la labor de fiscalización laboral que realiza esta entidad no ha abarcado a las microempresas, ámbito con mayor nivel de informalidad, toda vez que estas labores han correspondido a los Gobiernos Regionales hasta julio

laboral no se va a resolver un problema estructural. Lo que buscan es que las pequeñas empresas aparezcan en sus sistemas tributarios y financieros para recaudar más dinero. Por eso plantean:

“Promover el acceso a financiamiento a las Micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME). Acorde con la Encuesta Nacional de Empresas de 2015 (ENE) solo un 37.6% de micro, pequeñas y medianas empresas utilizó algún producto financiero en el año 2014”.

Agregan:

“El acceso formal al crédito por parte de las MIPYME es otro de los factores que limita el aumento de productividad. De acuerdo a las estadísticas al 2016 de PRODUCE (2017), sólo el 6,7% de las MIPYME y el 6,6% de las MYPE acceden a financiamiento a través del sistema financiero formal, lo que evidencia una de las grandes limitaciones que enfrentan para lograr su desarrollo económico y consolidar su productividad. En este contexto, cabe notar que mientras apenas el 4% de las micro empresas son capaces de acceder a crédito a tasas promedio de 33%, el 100% de las corporaciones logran acceder a crédito a tasas hasta 5 veces menores”.

En cuanto al último eje, responde al problema que existe en el país, en cuanto el aparato productivo no capta toda la mano de obra. Y la mano de obra especializada que requieren muchas empresas, no existe. Son problemas derivados de la imposición del aparato productivo y del abandono de la educación. Piden calidad de la mano de obra en un país que ni siquiera invierte el 6% del PBI a la educación y ha permitido la mercantilización de la educación universitaria promoviendo una oferta educativa desligada de las necesidades de la nación peruana.

del 2018. Esto además de generar altos costos de fiscalización para las empresas formales en comparación con las informales, crea un incentivo perverso en las empresas mantenerse en condiciones de informalidad, y perpetuar su condición.

Los trabajadores informales, deben denunciar que este Plan Nacional de Competitividad, oculta las causas de la informalidad laboral, no propone la generación de trabajo para el pueblo e institucionaliza la precariedad laboral.

e) SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES INFORMALES

SITUACION DE LOS TRABAJADORES INFORMALES AMBULANTES DESORGANIZADOS DEL MERCADO VILLA PACHACUTEC

¿Cuántos años trabaja en ese puesto?

De los trabajadores informales abordados, la mayoría trabaja más de 5 años en el Mercado Villa Pachacútec. De lo que deriva que es su fuente principal de ingresos económicos.

SOBRE SU TRABAJO:

¿Cómo llego a tener este puesto de trabajo? Antes de este trabajo ¿Qué trabajo tenía?

Todos indican que fue por necesidad, empujados por el desempleo (un trabajador indicó que antes fue obrero de construcción civil, pero lo despidieron) o porque el ingreso económico del esposo no alcanza (una trabajadora indicó que antes era ama de casa, pero el sueldo de su esposo no alcanzaba). Se confirma que tener un trabajo informal es la solución frente al problema de desempleo y la negación de derechos que genera este sistema económico.

SALARIO:

En cuanto al salario, indicaron que su ingreso mensual promedio es de S/. 1000. O sea alrededor del sueldo mínimo vital que es un sueldo paupérrimo.

¿Lo que gana cubre sus necesidades? ¿Qué necesidades no le cubre?

En cuanto a esta pregunta, respondieron que si les cubre necesidades básicas entendido como comida, pasajes y ropa. Pero indicaron que no le alcanza para estudiar, menos aún para tener mejoras en su vivienda. La realidad es que es un sueldo de sobrevivencia donde se le niega el desarrollo al pueblo.

¿Cuánto considera que debe ganar para cubrir sus necesidades básicas?

Solo un entrevistado indico que debería ganar S/. 1200 para cubra en mejores condiciones sus necesidades básicas.

JORNADA:**¿Cuántas horas al día trabaja?**

1er vendedor: trabaja 8 horas diarias, todos los días, sin descanso.

2do vendedor: 8 horas al día, descansa los viernes.

3er vendedor: 14 horas al día, los lunes descansa.

4to vendedor: 10 horas sin descanso semanal

5to vendedor: trabaja 12 horas, 5 días como ambulante y 6 horas, 2 días lavando ropa.

En general podemos ver como la masa ambulante no tiene una jornada de 8 horas, sus jornadas son extendidas para lograr, como hemos dicho, sueldos que solo les alcanza para sobrevivir.

CONDICIONES DE TRABAJO:

Los puestos de trabajo de los ambulantes abordados están en la paradita, afuera del mercado formal. Muchos venden en el piso. Ahora, tienen problemas con el frío y la lluvia que genera mucho barro y los perjudica. Generalmente están parados toda su jornada y les afecta el humo de los carros pues están al lado de la avenida. En conclusión, pésimas condiciones de trabajo.

También denuncian que el Municipio los quiere botar sin darle ninguna alternativa de trabajo.

OPINION POLÍTICA

En cuanto a su opinión política está dividida en cuanto a su opinión del Gobierno. La mitad plantea que el gobierno “está bien” y los demás, que no apoya al gobierno. Todos coinciden en rechazar el desenvolvimiento del Congreso. En cuanto a la lucha por una Nueva Constitución, plantean por un lado su desconocimiento del tema y también su acuerdo por luchar por una nueva carta constitucional. Lo que observamos es que falta politización de sus problemas y organización.

DEMANDAS

¡Política de formalización de sus puestos de trabajo que implique un ordenamiento y reubicación en lugares seguros!

¡Cese a la amenaza de desalojo de parte del municipio!

¡Formación de una asociación de ambulantes para que defiendan su derecho al trabajo!

¡Construcción de canaletas para que discurra la lluvia y otorgamiento de carpas para protegerse del frío!

Demandas de los ambulantes organizados (banderas de organizaciones de ambulantes del centro de Lima y La Victoria)

¡Por el respeto al derecho al trabajo!

La consigna principal de los trabajadores del comercial ambulatorio se inscribe en el derecho fundamental y constitucional al trabajo. Debemos agregar que, debe denunciarse la responsabilidad del Estado ante la falta de trabajo y el aumento del desempleo y pobreza del pueblo.

¡Por una política de formalización, participación del pueblo trabajador ambulante donde se adquieran derechos y beneficios sociales!

Exigirlo en el marco de la recomendación 204 de la OIT. Es un instrumento legal que debe ser usado por los ambulantes para defender su derecho al trabajo y su rechazo a la represión.

¡Exigencia a la municipalidad facilidades para la formalización!

Como han denunciado los ambulantes de esta zona, se les pide formar asociaciones para formalizarse. Procesos que generalmente duran muchos años y donde cunde la corrupción, pues las autoridades ediles piden pagos sobre la mesa para obtener la formalización. Exigen una política integral de formalización, que implique beneficios para los ambulantes y no solo el hecho de que ellos contribuyan con sus tributos.

¡No a la criminalización del trabajo ambulatorio!

¡Por el respeto a la integridad física, moral y psicológica de los trabajadores ambulantes!

¡No al arrebato de nuestras mercaderías!

¡No a la impunidad de los abusos de autoridad cometidos contra nosotros!

Estas consignas responden a la sistemática represión del cual son objetos. Su trabajo se ha criminalizado a través de la dación de ordenanzas municipales que prohíben su existencia. Amparándose en esas normas legales, los

serenazgos persiguen, golpean y arrebatan sus mercaderías diariamente, llegando incluso a generar lesiones físicas y robo de sus pertenencias personales. Se viene atentando la salud física y psicológica de los trabajadores ambulantes.

¡Por el respeto al derecho de las madres trabajadoras ambulantes!

Deben otorgar, como prioridad, mejores condiciones de trabajo a las madres ambulantes pues de cada 4 ambulantes, 3 son mujeres. Esta situación refleja como este tipo de trabajo sirve en muchos casos, para complementar el ingreso familiar pues el ingreso del esposo no alcanza o porque este trabajo informal les permite estar con sus hijos en mano.

¡La construcción o acondicionamiento de áreas para la venta! ¡mesa de diálogo para acordar políticas consensuadas entre el municipio y los trabajadores ambulantes!

f) SITUACION Y DEMANDAS DE LOS TRABAJADORES MOTOTAXISTAS.

Los trabajadores mototaxistas de Pachacútec son trabajadores informales porque a pesar de laborar para una empresa de transporte formal, ellos no tienen ningún contrato firmado, aún menos derechos laborales. Según las entrevistas realizadas, nos indican que son mototaxistas por dos motivos: por desempleo permanente (de los 150 choferes, la mitad eran obreros de construcción civil que por la edad ya no son contratados) y por desempleo temporal (la otra mitad, trabaja cuando ya no hay obras de construcción civil en sus empresas contratantes).

En cuanto a su ingreso promedio mensual indican que fluctúa entre S/. 900 a S/.1000 denunciando que, si bien les alcanza para comer y movilizarse, no pueden estudiar ni pagar deudas. Consideran que deberían ganar S/.1500 para tener mejores condiciones de vida.

Trabajan en promedio 12 horas al día, sin descanso semanal. Reparemos todas esas horas de trabajo les da un ingreso de S/.30 a S/. 50.

En cuanto a sus condiciones de trabajo, lo que denuncian es que la Municipalidad otorga permisos de ruta a empresas que puedan obtener hasta 20 o 30 permisos de rutas diferentes generando que pocos dueños monopolicen las rutas y es una forma de privatización de las pistas. Esta figura está creada para que el Municipio no tenga un trato directo con los trabajadores mototaxistas y recoja sus denuncias o demandas. Estas empresas no les ofrecen a ellos ningún derecho laboral ni beneficio social, ni aun menos invierten en mejorar las rutas o proponen soluciones al tráfico que perjudica a los mototaxistas. Por el contrario, deben pagar cupos mensuales para mantenerse en la ruta así no trabajen (en los meses que vuelven a trabajar en construcción civil, siguen pagando). Además, el Municipio les cobra por licencias y exámenes médicos que perjudican más sus ingresos. De esta manera, viven una situación agobiante, donde se les atropella sus derechos al trabajo y se le anulan los derechos laborales.

Expresan, además, un rechazo al gobierno y al Congreso. Y frente a la demanda de Nueva Constitución expresan su desconocimiento, por un lado, y su acuerdo de quienes si conocen del tema.

DEMANDAS

- 1) ¡Trato directo de los trabajadores mototaxistas con el municipio!
- 2) ¡Inscripción de asociaciones de mototaxistas!
- 3) ¡No a la inscripción de empresas que solo lucran con los trabajadores!
- 4) ¡Respeto a sus derechos laborales y facilidades para su formalización!
¡Seguro social y bonos por fiestas patrias y navidad!

g) SITUACIÓN DE TRABAJADORES DESOCUPADOS Y DESEMPLEADOS

En cuanto a los obreros (as) y trabajadores (ras) desocupados (das) de Construcción Civil, afiliados al Sindicato de Construcción Civil de Distrito de

Challhuahuacho, agremiados al Sindicato Departamental de Construcción Civil de Apurímac, fecha 25- mayo-2019:

- Obreros y trabajadores desocupados, 2 varones una mujer; un fierro, peón-pintor, vigía.
- Señalan que requieren trabajo, pese a existir una Empresa MMG Las Bambas, que explota minerales: como el cobre, oro y otros, sin embargo, no se genera industria nacional.
- Tienen que dedicarse a otros oficios: conductor, trabajar en la chacra y a la venta de repuestos para vehículos.
- Son agremiados al Sindicato de Trabajadores de Construcción Civil del distrito de Challhuahuacho-Apurímac.
- Sobre la situación de los obreros y trabajadores del Perú, señalan luchar por un salario justo y vida mejor, que haya fuentes de trabajo y exigir que la Gran Minería, la Empresa MMG Las Bambas den trabajo a los de la zona.
- Su tendencia política es la izquierda.

Respecto a desocupados en la ciudad del Cusco.

Son 2 obreros: albañiles, 1 obrero: construcción civil y otro obrero: oficial de obra.

- No pertenecen o no están agremiados a ningún sindicato, no existe Comité de Desocupados, solo el obrero de construcción civil pertenece al Sindicato de Trabajadores de Construcción Civil del Cusco.
- Cuando son contratados por personas particulares tienen que trabajan 11, 12 horas en el día.
- Exigen que haya empleo, trabajo, oportunidades para los jóvenes, hasta para los menores de 18 años que también trabajan entre los 16 y 17 años.
- No están enterados de la IV revolución industrial (robotización) que va a generar una creciente desocupación, cuando se les explica lo

entienden ellos dicen por ejemplo: de los llamados “trompitos”, que es una maquinaria de mezcla de arena, cemento y agua, para las construcciones de edificios, lo cual viene a ser una máquina que reemplaza a los trabajadores u obreros.

BANDERAS PROPUESTAS POR LOS TRABAJADORES DESEMPLEADOS

- 1) ¡Subvención económica para los desempleados!
- 2) ¡Derecho a la sindicalización y organización de desocupados, a través de comités y asociaciones!
- 3) ¡Por generación de trabajo y empleos para desocupados!
- 4) ¡Respeto a la jornada de 8 horas en los trabajos particulares para peones, albañiles, operarios y otros trabajadores!
- 5) ¡Derecho a la vivienda para desocupados! ¡Subvención y/o apoyo de parte del estado para los hijos de los desempleados!

7. REGIMEN LABORAL ESPECIAL DEL PROLETARIADO PESQUERO

a) SITUACIÓN DE LA INDUSTRIA PESQUERA:

El sector pesquero se ubica dentro del grupo de las cuatro actividades económicas con mayores ingresos de divisas al país, según el Banco Central de Reserva del Perú. Representa aproximadamente 7% de las exportaciones peruanas y el Perú es responsable por aproximadamente el 25-30% de la producción mundial de harina y aceite de pescado.

La industria pesquera peruana tiene como activos a 834 embarcaciones y más de 200 plantas en el rubro de congelado, conservas y curado, lo que equivale a una inversión de US\$ 7,000 millones. La flota industrial está compuesta por diferentes artes o sistemas de pesca: flota con redes de cerco, flota con redes de arrastre, flota con artes de pesca multipropósito y sistema de trampas, las

mismas que están distribuidas en todo el litoral para extraer diversas especies hidrobiológica. Donde más del 95% de los aportes que entregan todas las pesquerías en el Perú provienen de la industria de la anchoveta, a pesar de que hay otras muy importantes, como la pota, el jurel, la caballa, que tienen distintos regímenes.

La actividad pesquera en Perú generó 221 mil empleos, de los cuales 121 mil son empleos directos y 100 mil indirectos en el 2014. Y según la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP), en el 2018 se generó alrededor de 110.000 empleos provenientes de la actividad extractiva y otros 110.000 en la producción de aceite y harina de pescado, un total de 250, 000 trabajadores pesqueros. La pesca para el consumo humano directo (CHD) da trabajo a más de 150,000 personas, exporta por un monto anual de US \$1,000 millones y aporta con el 38% de las exportaciones usando solo el 20% de los recursos. Y el 70% del sector pesquero artesanal es informal.

La lista de las grandes empresas pesqueras según la SNP sobre las exportaciones pesqueras de 2017, está integrada por Tecnológica de Alimentos S.A. (Tasa) que concentró el 17.12 % de participación del total de las exportaciones pesqueras peruanas y principal productora de harina y aceite de pescado a nivel mundial. La empresa TASA pertenece al Grupo Breca, de la gran burguesía Brescia- Cafferata; Pesquera Hayduk S.A. que tuvo el 11.34 %, Pesquera Exalmar S.A.A. que tuvo el 8.01 %, Pesquera Diamante que tuvo el 6.50 %, Corporación Pesquera Inca S.A.C. (Copeinca) con el 6.09 % y Austral Group con un 5.30 % de participación en el total de exportaciones pesqueras. Y fueron cuatro empresas pesqueras las que concentraron más del 70% del mercado de harina de pescado que se produce en el Perú. Teniendo como principales mercados de la harina de pescado a China (861 millones), Alemania (55 millones) y Chile (42 millones). En el caso del aceite de pescado, la exportación se dirige principalmente a Dinamarca (109 millones), Bélgica (24 millones) y Chile (22 millones).

b) LEYES QUE REGULAN EL REGIMEN LABORAL ESPECIAL DEL PROLETARIADO PESQUERO:

El Régimen Laboral Especial Pesquero, es regulado por la Ley N° 30003 (Ley que regula el Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores y Pensionistas Pesqueros) y que es administrado por la Oficina de Normalización Previsional – ONP. Este régimen tiene en cuenta la estacionalidad y el riesgo propio de la actividad pesquera en el país, así como los aportes que efectúen los trabajadores pesqueros y armadores.

El DS. N° 014-2004-TR que Regulan pago de beneficios compensatorios y sociales de los trabajadores pescadores, cuya supervisión corresponda a la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador - CBSSP.

Ley N° 27177, Ley que incorpora como Afiliados Regulares del Seguro Social de Salud a los Pescadores y Procesadores Pesqueros Artesanales Independientes.

DS. N° 009-75-TR - Regulan el contrato de trabajo de los pescadores de consumo humano directo en sus modalidades fundamentales.

DS. N° 009-76-TR - Dictan normas de trabajo de pescadores de pequeña empresa de extracción de anchoveta.

DS. N° 002-2000-TR - Aprueban el Reglamento de la Ley N° 27177, que incorpora como afiliados regulares del Seguro Social de Salud a los pescadores y procesadores pesqueros artesanales independientes.

DS. N° 007-2014-EF Reglamento de la Ley N° 30003, Ley que regula el Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores y Pensionistas Pesqueros.

Resolución de Superintendencia N° 027-2014-SUNAT Aprueban normas para registrar la información de los trabajadores pesqueros comprendidos en la Ley N° 30003 en el Registro de Información Laboral, la forma, plazo y condiciones para declarar y pagar los aportes al Régimen Especial de Pensiones para los Trabajadores Pesqueros y el medio para realizar el pago de los aportes y retenciones al Fondo Extraordinario del Pescado.

c) MODALIDADES DE TRABAJO

Pesca de consumo humano directo: En esta modalidad, los trabajadores pescadores laboran en forma permanente o temporal para su empleador principal o armador pesquero, a cambio de una remuneración.

Pesca artesanal: Están comprendidos en esta modalidad las personas naturales que realizan el procesamiento de los recursos hidrobiológicos empleando instalaciones y técnicas simples con predominio de trabajo manual (usan anzuelos, cordeles, redes agalleras y cataratas). Los ingresos de estos trabajadores independientes no constituyen renta de 5º categoría a efectos del impuesto a la Renta. Esta actividad constituye actualmente solo el 8% del volumen total pescado.

Procesadores pesqueros artesanales: Están comprendidos en esta modalidad las personas naturales que realizan el procesamiento de los recursos hidrobiológicos empleando instalaciones y técnicas simples con predominio de trabajo manual. Independiente y no afecto a renta de 5º categoría.

Armadores artesanales: Esta modalidad está conformada por la persona natural propietaria o poseedora de una o más embarcaciones pesqueras artesanales.

Comercializadores pesqueros: Está conformada por la persona natural o jurídica o cualquier otra entidad que se dedica al comercio de productos hidrobiológicos.

d) SITUACIÓN DEL PROLETARIADO PESQUERO:

SALARIO

Los trabajadores pesqueros reciben como remuneración una participación de pesca que está prevista en el Convenio Colectivo de Trabajo de 2017 hasta el 2022 y que ha sido suscrito entre el Sindicato Único de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (SUPNEP) y la Asociación de Armadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras (AANEP).

Este convenio que se aplica a todo el sector pesquero establece que si se trata de pesca para el consumo humano indirecto, la participación por tonelada métrica de pesca descargada es igual al 22.4% del 8 % del precio promedio de la TM de harina de pescado. Si se trata de pesca para el consumo humano directo, la participación por tonelada métrica de pesca descargada es igual al 27% del 8 % del precio promedio de la Tonelada Métrica de harina de pescado.

En síntesis, el proletariado pesquero percibe su salario por participación, por unidad de peso y demás particularidades.

JORNADA

La jornada de trabajo es de una máxima de 48 horas semanales y será la que se requiera para la ejecución de las tareas, pudiendo ser acumulativa y rotativa que supera las 8 horas.

En temporada de pesca, la duración de la jornada de trabajo de los pescadores, será la que se requiera para la ejecución de las tareas, es decir sobrepasa la jornada de 08 horas. No se respeta la jornada de 08 horas. Cuando se levanta la veda (suspensión oficial de la pesca) trabajan 12 o más horas sin reparar feriados o domingos y la ejecución de los trabajos de pesca se efectuará durante los días de la semana que establezca el Ministerio de Pesquería.

CONDICIONES DE TRABAJO

La naturaleza del trabajo pesquero es intermitente y se rigen por el Decreto Legislativo N° 728 artículos 64º, 65º y 66º. Esto quiere decir, que durante el vínculo laboral se presentan labores permanentes pero discontinuas. En tal sentido, tenemos que las modalidades de contratación más utilizadas en la actividad pesquera, son los contratos de obra o servicio (para reparación de embarcaciones por ejemplo) y los de naturaleza intermitente.

Los trabajadores contratados por las empresas pesqueras luego de la temporada de pesca pierden todo vínculo laboral con la misma, regresando a sus tareas domésticas como: mototaxi, comercio ambulatorio, albañilería, agricultura, etc. Quiere decir que no cuentan con estabilidad laboral y en tiempos de veda no cuentan con ninguna ayuda social por parte de las empresas pesqueras.

Con respecto a sus beneficios sociales, reciben el 8.33% por compensación por tiempo de servicios y pueden retirarlo en un 50%; 8.33% por vacaciones que goza un mes por año, y coincide con el período de veda, pero como muchos no trabajan todo el año de manera ininterrumpida, no gozan de este derecho a vacaciones; y el 16.66% por bonificación para julio y diciembre. No contando con el derecho a la escolaridad. Y aportan al Seguro Social de Salud el 9% de la remuneración. En síntesis, un recorte total de sus beneficios sociales, que beneficia a la gran burguesía en el sector pesquero. Además, se ve una débil presencia sindical en este sector.

ENTREVISTAS A OBREROS DEL SECTOR

- ✓ Entrevista con el Delegado del Sindicato de trabajadores de Copeinca
- ✓ Entrevista con el Sec. de Defensa de los trabajadores de la Pesquera Austral Tenemos la siguiente información

En la actualidad la pesca industrial es administrada a través del Ministerio de la Producción PRODUCE. Los ministros y viceministros son propuestas por la SNP Sociedad Nacional de Pesquería. Seis grupos empresariales concentran casi el 70% de la cuota de pesca y producción de harina de pescado liderada por: Tecnológica de Alimentos S.A. (Tasa), Pesquera Hayduk S.A., Pesquera Exalmar S.A.A., Pesquera Diamante, Corporación Pesquera Inca S.A.C. (Copeinca) y Austral.

Anualmente hay sólo dos temporadas de pesca (menos de seis meses). Las pesqueras producen tres giros: CHI (consumo Humano Indirecto) CHD (consumo humano directo) y Aceite. Sólo con la producción residual (aceite)

cubren sus gastos por Canon pesquero (en promedio un dólar por tonelada de anchoveta) logística, planillas y otros.

La demanda de mano de obra es precaria, por cuanto hay más contratados que trabajadores estables.

Actualmente se ha levantado la pesca: 2,100,000 toneladas de anchoveta para la presente temporada.

Situación de la Clase Obrera en la Pesca Industrial

- Los compañeros de la pesca industrial están organizados en la Federación de Trabajadores Pesqueros del Perú.
- Es a través de Convenios Colectivos que resuelven sus pliegos petitorios con las empresas pesqueras
- Del total de trabajadores en planta aproximadamente están sindicalizados el 20%, la mayoría son contratados sólo durante las temporadas de pesca.
- La participación de la mujer se limita a menos de un 5% en tareas administrativas y laboratorios de Control de Calidad.
- Están afiliados a la CGTP y en cada sede o planta hay un delegado acreditado por esta Confederación
- La jornada de trabajo es de 8 horas en tiempos de veda, cuando se levanta la veda trabajan 12 horas sin reparar feriados o domingos.
- Este último, el 1ro de Mayo, Día del Proletariado Internacional trabajaron las 12 horas respectivas.
- Los sindicatos no se fortalecen por la presencia de empresas que tercerizan las labores propias de los trabajadores pesqueros.
- Los trabajadores contratados por las empresas pesqueras luego de la temporada de pesca pierden todo vínculo laboral con la misma, regresando a sus tareas domésticas como: mototaxi, comercio ambulatorio, albañilería, agricultura, etc.

- Están, en algunos casos, afiliados al REP (régimen especial pesquero) en la ONP y otros en las AFPs propiedad de los grupos de poder accionistas de estas empresas: caso TASA (tecnológica de alimentos del Grupo Brescia /Caferata) lo que atenta contra la seguridad social de los trabajadores.

ENTREVISTA A TRABAJADOR DE LA EMPRESA PESQUERA DIAMANTE. EMPRESA PERTENECIENTE A LA SOCIEDAD NACIONAL DE PESQUERIA.

SALARIO

Tengo estudios superiores, soy ingeniero, pero trabajo como técnico, mi jornal es de 2600, incluido ahí alimentación, beneficios y utilidades, pero la empresa no está cumpliendo hace como 7 años que no nos da utilidades.

JORNADA

¿Cuántas horas trabajas?

Según ley son 08 horas, entro 8am a 5.30 pm, pero no se cumple, la hora de salida no se respeta, tienes que quedarte o a veces venir más temprano. En temporada de pesca, cuando hay pescado, trabajamos más de 08 horas, la entrada es a las 8am y tengo que quedarme 24, 48 horas, no hay descanso.

CONDICIONES DE TRABAJO

¿Qué derechos te respetan, te dan beneficios?

Seguro, eso sí. Hay cosas que la empresa no está cumpliendo, tiene clausulas, pero no las cumple. Por ejemplo, las utilidades, no respeta las 08 horas. Voy trabajando 15 años, tengo seguro, vacaciones al año puedo tomarlas opcionalmente en la fecha que yo elija, pero dividido en 15 días en una fecha y 15 días en otra. El tema es que la empresa no cumple las normas, pero uno tiene que aguantar más que nada para mantener el trabajo.

¿Tienen sindicato?

No, antes había sindicato, pero han volado la cabeza a todos, ahora hay otra gente con otra mentalidad.

¿y cuando quieren reclamar algún derecho?

No ahí hay otros que te ven y te tiran dedo y te ponen en la mira, es que uno no quiere perder el trabajo y si uno solo reclama te va mal.

¿Qué otras condiciones?

Después de muchos años están implementando la seguridad, una seguridad que necesita la empresa para que cumpla el trabajador, te da casco, botas, uniforme completo y la charla de 5 minutos que la están dando porque el ministerio les está exigiendo.

¿las condiciones de trabajo afectan su salud?

Bueno si, porque trabajamos en la mar, embarcamos, la contaminación de la harina de pescado, la salmuera, daña más que nada los pulmones.

¿pero la empresa les reconoce?

Mira si no está en las cláusulas la empresa no se hace cargo de nada, y si por a ó b reclamas te ponen en la mira, el temor es no perder el trabajo.

¿conoce en que régimen laboral está?

Trabajamos con flota por ser mecánicos

¿pero firmas contrato o no?

No ahorita ya no firmamos contrato, pero nos regimos a la ley

¿entonces eres como estable?

No, porque si la empresa quiere me puede liquidar.

¿ha habido alguna vez protestas?

Si las gentes de bote hicieron protestas fuertes, reclamaban estabilidad, pero no les aceptaron, a esa gente a los 5 años deberían nombrarlos, pero la jugada es que a los 4 años los liquidan y luego los vuelven a contratar desde cero, con un sueldo lo básico, para que la SUNAFIL diga a están empezando de cero recién contratados, pero por lo bajo al trabajador le dan un sencillo para que no se queje, le engañan al trabajador. Ahorita hay un montón de trabajadores y a la mayoría les pagan así.

¿Y tercerizan las actividades?

Si, ahorita están tercerizando todo, así a la empresa le conviene tercerizar y traer un contratista para que el contratista se haga cargo del personal, vacaciones, gratificaciones y ellos ya no pagan nada, simplemente te pagan el trabajo, eso es lo que hace la empresa.

¿Qué piensas de las políticas del estado?

Realmente es un abuso para la mano calificada hay personas que se sacrifican y estudian, pero en la empresa no te valoran, ahora vienen extranjeros y la mano de obra calificada se va al piso, si tú cobras 10, ellos cobran 1 sol y la empresa ve lo que le conviene dice este hace lo mismo por menos y ahí quedas. La verdad si hubiera formas de protestar yo estaría ahí.

e) BANDERAS DE LUCHA DEL PROLETARIADO PESQUERO:

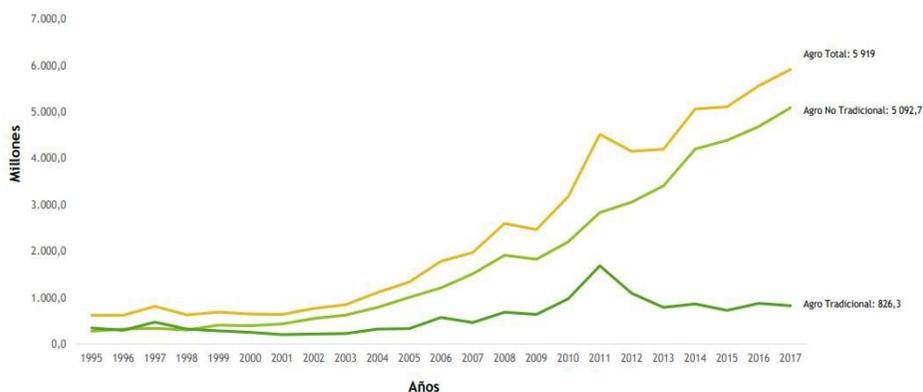
- 1) ¡Respeto a la jornada de 8 horas! ¡Pago de horas extras en temporada de levantamiento de veda!
- 2) ¡Remuneración especial por el trabajo nocturno y amanecida en alta mar!
- 3) ¡Eliminación del régimen laboral especial para el proletariado pesquero!
- 4) ¡Respeto al derecho a la estabilidad laboral!
- 5) ¡No a la tercerización laboral!
- 6) ¡Respeto al pago de utilidades al proletariado pesquero!
- 7) ¡Por salario básico del proletariado pesquero en tiempo de veda, acorde con la canasta básica familiar!

- 8) ¡Los empresarios pesqueros deben garantizar el costo de los implementos de trabajo y condiciones de trabajo que protejan la vida, la salud y el bienestar del proletariado pesquero!
- 9) ¡Respeto al nombramiento de los trabajadores que cumplen 4 años de permanencia! ¡no a los despidos arbitrarios!

8. REGIMEN ESPECIAL DE LA AGROEXPORTACIÓN

Durante el gobierno de Alberto Fujimori se aprobó la ley N° 27360 Ley de Promoción del Sector Agrario la cual establece un régimen laboral especial en beneficio de la gran burguesía capitalista agroexportadora y en perjuicio del proletariado agrícola. Ley que fue ampliada hasta el 2021 por Alejandro Toledo a través de la promulgación de la ley 28810, ampliación que tiene como objetivo seguir acumulando ganancias a través de la negación de derechos y beneficios al proletariado agrícola como lo demuestra sus casi 19 años de aplicación. Esta norma establece un régimen laboral que disminuye los salarios, reduce derechos y beneficios sociales de los trabajadores. Actualmente en la Comisión Agraria del Congreso se encuentra en debate la modificatoria de la Ley 27360, que buscaría atender los reclamos de los agricultores quienes han realizado diversos Paros Agrarios en protesta de las condiciones que ofrece su sector. La Comisión aprobó algunas modificaciones en el reglamento de la Ley de régimen agraria. Uno de ellos, incrementar en S/3.39 soles el salario diario actual, así como incrementar las vacaciones a 30 días. También eleva el aporte por salud que realizan las empresas agroexportadoras acogidas al régimen. Antes, pagaban 4%; pero el dictamen eleva esta contribución a 6%. Son algunos avances, pero no sería suficiente.

La ley 27360 se dio como parte de la aplicación del neoliberalismo para beneficio de la Gran Burguesía, tal es así que desde su dación las ganancias de las grandes agroexportadoras han ido creciendo considerablemente tal como se demuestra en el cuadro siguiente:



Fuente: Prom Perú. “Informe desarrollo del comercio exterior agroexportador-2017”

Según el cuadro; las agroexportaciones pasaron de US\$4.1 mil millones en el 2012, a más de US\$5.9 mil millones en el 2017, lo que representó un crecimiento de 42,42% a una tasa promedio anual de crecimiento de 7,56%. El 2018 tampoco fue un mal año para los grandes exportadores, en todos los casos subieron sus ganancias con respecto al 2017, en el cuadro siguiente se puede apreciar que las ganancias del 2018 han sido cuantiosas para las llamadas 10 empresas top:

N°	EMPRESA	GANANCIA 2018 Millones de dólares	OPERACIONES
1	Camposol SA	325.8 millones	Trujillo, Chavimochic, Chao, Virú Piura.
2	Vitapro SA- Alicorp	182.188.908	Moche, Trujillo, Arequipa, ATE- Vitarte
3	Virú SA	172.366.158	Viru, Tarapoto y Chicha.
4	Danper Trujillo SAC	163.608.049	Trujillo, Arequipa.
5	Complejo Agroindustrial Beta SA	122.744.248	Piura, Lambayeque e Ica

6	Perales Huancaruna SAC	122.133.237	Chongoyape-Chiclayo
7	Sociedad Agrícola Drokasa SA	111.074.132	Ica, Barranca
8	Leche Gloria SA – Gloria SA	107.782.922	Casa Grande, Cartavio, Valle de Chicama en La Libertad,
9	Sociedad Agrícola Rapel SAC	94.313.166	Piura
10	Gandules INC SAC	92.102.465	Lambayeque

FUENTE: REVISTA AGRARIA 2018

Muy expresivo es lo sucedido con la agroexportadora Camposol, la primera del ranking, tuvo un crecimiento notable al saltar desde los US\$ 232 millones en el año 2017 hasta los US\$ 325.8 millones del 2018, es decir ha ganado 890 mil dólares por día, o lo que es igual 2'848 mil soles diarios durante el 2018. Lo cual evidencia el incremento de ganancias para los capitalistas. Sin embargo estas ganancias no han beneficiado en nada al proletariado agrícola, ni al pueblo de la región. Tomaremos como muestra solo a la primera empresa del ranking: CAMPOSOL.

a) SITUACIÓN DE LOS OBREROS EN LAS AGROEXPORTADORAS

En el 2013 los trabajadores de CAMPOSOL SA empresa que lidera a las agroexportadoras, hicieron la siguiente denuncia:

PLIEGO DE DEMANDAS DE LOS TRABAJADORES DE CAMPOSOL EN EL 2013:

“....

3º La Empresa Camposol debe manifestar la verdad ante la opinión pública manifestando que no respeta el derecho de NEGOCIACION COLECTIVA desde

hace más de 05 años, es decir desde que se fundó el Sindicato esta Empresa no a otorgado aumento salarial a sus trabajadores y trabajadoraslos salarios básicos continúan en S/ 29.50 y además la mayoría de trabajadores tienen que gastar diario entre S/0.80 a más, según la distancia diario por concepto de traslado del almuerzo responsabilidad que debería asumir la Empresa Camposol.

4º La Empresa Camposol debe informar a la opinión pública su “fabulosa” oferta de incremento salarial de S/0.60 centavos por día, cifra que solo alcanzaría para compra 03 panes y además quiere imponer una negociación de largo plazo 04 años, es decir quiere mantener una política de miseria con sus trabajadores y trabajadoras, Camposol como Empresa “formal” y exportadora están actuando con políticas excluyentes frente los derechos de sus trabajadores y del País.

5º También expresamos nuestra solidaridad con muchos trabajadores que se encuentran afectados en su salud como consecuencia de pésimas condiciones de trabajo, hoy sufren de lumbalgia(fuertes dolores a la columna vertebral) problemas en la vista, no cuentan con comedores adecuados para ingerir los alimentos en especial para el campo y los comedores de la fábrica son reducidos que debe ingerir los alimentos en distintos horarios afectando la salud de los trabajadores esta es la Empresa Camposol que dice respetar los derechos de los trabajadores que dice ejercer una política de responsabilidad social.

Por lo tanto, Exigimos a la Empresa Camposol que cambie su política anti laboral, solo está creando las condiciones para generar más conflictos sociales en el País, está obligada a solucionar la presente NEGOCIACION COLECTIVA, debe tener presente que son 10 meses de Dialogo sin solución, Señores de Camposol los trabajadores tienen derecho a una vida digna, a un trabajo decente y a salarios justos...”

No es casual que otra empresa “exitosa” que se encuentra dentro de las 10 top también tenga denuncias de sus trabajadores:

LA EXPLOTACIÓN CAPITALISTA EN DANPER

“Los obreros de la agroindustria de la empresa DANPER estamos indignados, hay mucha explotación. Pasa igualmente en todas las empresas agroindustriales a nivel nacional y mundial.

En la empresa DANPER hay mucha explotación en contra de los obreros. Cuando hay incremento de labores nos maltratan como animales, las tareas son muy elevadas. Hay supervisores que nos recargan más de lo que es la tarea normal. Los supervisores no están contentos, ellos quieren más de las tareas indicadas. Los supervisores quieren avanzar más, esto quiere decir que estos jornales acumulados es beneficio para la empresa, no es beneficio para los trabajadores.

La empresa DANPER no paga las utilidades conforme a otras empresas que lo vienen haciendo. La empresa DANPER está pagando por año 250 soles, a veces 300 soles. La empresa DANPER ni respeta las normas laborales, se burla de muchos trabajadores,

esto no lo vamos a permitir!

Las personas que vivimos lejos madrugamos 2 de la mañana para ir a nuestro trabajo. Los conductores de los carros de esta empresa tienen su ubicación en paraderos, en diferentes tramos, y siempre dejan personal de trabajo. Hay horas indicadas de salida pero no la cumplen. En varios días dejan personal, no esperan su hora indicada, se van con el personal que encuentran en dicho paradero y muchos se quedan sin trabajar.

Sabemos que en la empresa los obreros trabajamos muchos años de vida. La empresa no va devolvernos nuestras fuerzas que se desgastan cada día y cada hora, nosotros nos enfermamos por trabajar en la empresa para traer una migaja de dinero para alimentar a nuestros hijos.

... En los hospitales del Perú, los seguros de los trabajadores mucho descuentan a cada trabajador de la agroindustria, pero vemos que el seguro no es favorable a nuestros hermanos de la clase obrera, por el motivo de que no hay medicina suficiente, nos damos cuenta cuando vamos al hospital y los doctores nos envían a comprar medicina de farmacias, ellos dicen que no hay medicinas en los hospitales. El gobierno no atiende esta problemática que en el Perú se viene atravesando, se hace de la vista gorda.

Nosotros los obreros de DANPER rechazamos también la ley 27360. En la empresa DANPER hay trabajadores con contratos firmados con muchos años de trabajo. Se ve que hay muchos obreros que vienen laborando mucho tiempo, unos tienen 5 años, otros de 6 a 20 años, pero todos siguen firmando contratos temporales, no hay estabilidad laboral. ¡Debemos acabar con la esclavitud!

Los obreros tienen vacaciones de 30 días calendario, mas es de 15 días como lo señalan las empresas gracias a la 27360, esta ley nos quita todos los beneficios laborales. Los trabajadores del país tienen derecho a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de fiestas patrias y otra con ocasión de la navidad. Esto no se está cumpliendo, estos empresarios corruptos mucho abusan, ellos se basan en esta ley capitalista 27360.

¡Abajo la ley 27360, ley esclavista, ley discriminatoria!...”

Las expresiones de agravio de los trabajadores de estas dos grandes agroexportadoras son testimonio vivo de las condiciones de sobre explotación que soportan los obreros agrícolas. Las condiciones laborales en el 2019 no han mejorado significativamente por la existencia de la ley 27360, tal es así que en abril los trabajadores de CAMPOSOL hicieron un Paro de protesta ante la pretensión del Congreso de ampliarla.

Es evidente que las grandes ganancias obtenidas por los agroexportadores es producto de la plusvalía que arrancan de los obreros, en sus ganancias están

sus beneficios no pagados, sus horas laboradas y no remuneradas, etc etc, y quieren seguir exprimiendo al obrero agrícola como si fuera limón, por eso la gerente general de agroexportaciones de ADEX Paula Carrión señala lo siguiente:

“Para garantizar el crecimiento sostenible de las agroexportaciones no solo es importante un marco jurídico estable en el tiempo (Ley de Promoción Agraria N° 27360), sino también trabajar con las autoridades del sector público y asociaciones de productores, de manera que podamos fortalecer a toda la cadena agroexportadora e incorporar productos de la sierra y la selva”

Es decir, continuar con una legislación negadora de derechos y esclavizante para el proletariado agrícola.

CUADRO COMPARATIVO DEL REGIMEN AGRARIO Y REGIMEN LABORAL DE LA 728.

Derechos individuales de trabajo	Régimen Laboral Agrario	Régimen Laboral 728
Jornada de trabajo	Puede ser acumulativa	8 horas diarias o 48 semanales, horas extras con un máximo de 12 a la semana
Remuneración	Remuneración diaria de S/. 33. 14 (incluye CTS y gratificaciones)	Remuneración Mínima vital: S/994.2 (no incluye CTS ni gratificaciones)
Vacaciones	15 días calendario por año completo de servicios	30 días naturales por año completo de servicio
Gratificaciones legales	No lo reciben en sueldo adicional, esta incluidas en la remuneración diaria	Dos remuneraciones al año (15 de julio y 15 de diciembre)
Compensación de tiempo de servicio (CTS)	No lo reciben en sueldo adicional, esta incluidas en la remuneración diaria	Una remuneración al año

Pago por sobre tiempo	Solo si pasa el promedio durante todo el contrato	Las primeras 2 horas 25% adicional, el resto 35% adicional y domingo 100% adicional
-----------------------	---	---

TRABAJO DE CAMPO CON TRABAJADORES DE LAS EMPRESA ECOSAC

Encuestas y entrevistas

TOTAL ENCUESTAS	SECTOR	EMPRESA	LUGAR	EDAD
F:3 M:4 TOTAL:7	Agroexportacion	Eco Acuicola SAC	Chapaira Medio- Piura	ENTRE 33 A 44

PREGUNTAS

- ¿CUÁNTO GANA DIARIO?
Rpta: 36.5
- ¿EN QUÉ ÁREA TRABAJA?
Rpta: Agrícola. con uva (3); acuícola (4) trabaja en el agua.
- ¿TIENE VACACIONES, GRATIFICACIONES, ASIGNACIÓN FAMILIAR, ESCOLARIDAD PAGADAS?
Rpta: Están incluidas en el pago diario, no como pago adicional.
- ¿RECIBE UTILIDADES?
Rpta: 250 soles si eres trabajador antiguo.
- ¿EL SALARIO LE ALCANZA PARA SUS NECESIDADES?
Rpta: No

6. ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJA?

Rpta: 8 horas sin contar el tiempo desde que salimos de casa. por ejemplo, a las cuatro y media salgo de casa, el bus pasa a las cinco, llegamos al campo a las siete a.m. la salida es igual.

7. ¿FERIADOS Y DOMINICALES PAGAN MÁS?

Rpta: Pagan como un día más de trabajo.

8. ¿CUENTA CON UNIFORME DE SEGURIDAD?

Rpta: Si.

9. ¿LOS SERVICIOS ESTÁN EN BUEN ESTADO?

Rpta: En planta, y en campo un baño está a media hora de camino.

10. ¿EL REFRIGERIO LO LLEVA EL TRABAJADOR?

Rpta: Si.

11. ¿CUENTA CON ALGÚN COMEDOR?

Rpta: En planta, y en campo cada quien come donde puede.

12. ¿CUENTA CON CENTRO MÉDICO?

Rpta: Sí, tópico.

13. ¿SABE DE LA LEY DE PROMOCIÓN AGRARIA?

Rpta: Cinco no saben, dos sabían algo.

14. ¿QUÉ SABE DE LOS SINDICATOS?

Rpta: Nada, o más o menos han escuchado.

CONCLUSIONES

1. De los diferentes datos se desprende que el obrero que trabaja en una agroexportadora bajo dicho régimen agrario, sólo percibe por jornada (muchas de ellas pasan las ocho horas), S/36 soles, que incluye su gratificación, CTS, y el seguro. Es decir, si logra llegar al mes, percibirá un pago de S/1,080 netos.
2. De las encuestas una primera cuestión que podemos concluir, es que existen diferentes condiciones de trabajo en las que el obrero realiza su labor, por ejemplo, hay quienes trabajan con uva, su cultivo y cuidado es diferente al esparrago que es acuícola, es decir en el agua; por lo tanto corresponde que el obrero tenga el uniforme e implemento adecuado.
3. En cuanto a salario y utilidades etc, están sujetos a la ley de promoción agraria, por lo tanto significa salarios de hambre y barrimiento de derechos, por eso es que en la pregunta tres responden que nos les alcanza para cubrir necesidades básicas
4. Sobre jornada, a diferencia de lo que señalan los obreros de Camposol y Danper, quienes sostienen que las jornadas son más largas a las normales, estos obreros dicen que laboran 8 horas, lo cual sería una excepción.
5. Sobre condiciones de trabajo relacionado con tópico, comedor, servicios higiénicos, no son las mejores pues el trabajo del obrero agrícola lo realiza mayormente en el campo y ahí no cuenta con comedores, asistencia médica en caso de accidentes, ni servicios higiénicos, Lo cual atenta contra la salud del obrero.
6. Los datos recogidos evidencian que el nivel de conciencia política y conocimiento de sus derechos es escaso o casi nulo, lo cual significa que en esa empresa o no hay sindicato que sería lo usual o falta hacer más trabajo de educación política.
7. En este 2019 cuando la economía del país entra a mayores problemas, los trabajadores de agroexportación vienen sintiendo el golpe directo contra su economía familiar. Ecosac, ha despedido a trabajadores tanto de planta como de campo, pues terminó la campaña y no los necesita.

8. De este conjunto de información podemos concluir que la ley de promoción agraria es una ley lesiva contra los derechos fundamentales y derechos laborales del proletariado agrícola; por lo tanto, corresponde su derogatoria.
9. El Estado se ha preocupado por beneficiar a las grandes empresas agroexportadoras, pero la realidad es muy diversa, del trabajo de campo se desprende eso, por ejemplo en el valle del tambo, donde hay oposición al proyecto minero Tía María, encontramos medianos agricultores que siembran arroz, papas, y exportan, estos tienen 4 hectáreas, no es pues la cantidad de tierra concentrada en manos capitalistas, a su vez estos agricultores dan trabajo a obreros en una cantidad de 15 como máximo, no es producción a gran escala, son realidades diversas y demandas diversas a tener en cuenta en el problema del agro.

b) BANDERAS DE LUCHA PARA LOS OBREROS DEL REGIMEN AGRARIO

1. ¡Por un salario básico acorde con la canasta básica familiar y que se incremente de acuerdo al alza del costo de vida!
2. ¡Respeto a la jornada de 8 horas!
3. ¡No a la tercerización! ¡Derecho de sindicalización!
4. ¡Derogatoria de la ley de promoción agraria, 27360!
5. ¡Contra la ampliación de la vigencia de la ley 27360 hasta el 2031!
6. ¡En caso de campañas por temporadas, donde hay mayor producción dentro de las ocho horas se pide un pago adicional de acuerdo al nivel de producción!
7. ¡En caso de las obreras/os de planta que hacen sus ocho horas en pie, se pide descansos por intervalos de tres u tres y media horas de 5 o 10 minutos!
8. ¡Los alimentos deben correr por cuenta del empleador pues el trabajador no abandona su centro de trabajo, y el tiempo debe ser prudente!
9. ¡Pago de un sueldo de cts., ¡gratificaciones, asignación familiar a todos los trabajadores sin diferenciación entre los permanentes y los temporales!

10. ¡Aumento de las aportaciones por Essalud en beneficio de los trabajadores!
11. ¡Eliminación de todo tipo de contrato lesivo a los derechos del trabajador!
12. ¡Contratos por escrito y de acuerdo a ley!

