

PERÚ

DIAGNÓSTICO SOBRE LIBERTAD SINDICAL EN PERÚ:

LIMITACIONES LEGALES Y PRÁCTICAS PARA EL
EJERCICIO DE UN DERECHO FUNDAMENTAL

José Marcos-Sánchez Z.
Edgardo Balbin T.



**DIAGNÓSTICO SOBRE LIBERTAD SINDICAL EN PERÚ:
Limitaciones legales y prácticas para el ejercicio de un
derecho fundamental.**

Autores: José Marcos-Sánchez Zegarra / Edgardo Balbín Torres

© Fundación Friedrich Ebert
Camino Real 456, Torre Real - Oficina 901
San Isidro - Lima - Perú
Sitio web: <https://peru.fes.de>
Correo: info.peru@fes.de
Representante: Sara Brombart
Coordinación: María del Pilar Sáenz - Directora de Proyectos

© Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP
Plaza 2 de Mayo N° 4.
Lima Cercado - Lima - Perú
Sitio web: <https://www.cgtp.org.pe/>
Correo: cgtp@cgtp.org.pe
Secretario General: Gerónimo López Sevillano

© Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT Perú
Calle Mariano Carranza 498, Santa Beatriz
Lima Cercado - Lima - Perú
Correo: cutperujcb@gmail.com
Presidente: Julio César Bazán Figueroa

© Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP
Av. Nicolás de Piérola 757 - Oficina 300
Lima Cercado - Lima - Perú
Correo: secretariogeneral@catperu.org.pe
Secretaría General: Paola Aliaga Huatuco

© Centro de Solidaridad
Av. Paseo de la República 3147, oficina 402
San Isidro - Lima - Perú
Correo: peru@solidaritycenter.org
Coordinadora: Gissela Pisconti

Corrección y edición: María del Pilar Sáenz C.

Edición digital: Marzo, 2025

Diseño y diagramación: Kipu Visual S.A.C.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca
Nacional del Perú N° 2025-04827.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva
de los autores y no refleja necesariamente los puntos de vista
de la Fundación Friedrich Ebert y el Centro de Solidaridad.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados
por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa
autorización escrita de la FES.

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	7
II. INTRODUCCIÓN	8
III. LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ: PANORAMA GENERAL Y DESAFÍOS. Autor: José Marcos-Sánchez Z.	9
1. Sindicalización en el sector privado.	9
1.1. Empleo y sindicalización.	13
1.2. Participación de la mujer en los sindicatos.	13
1.3. Plan Sectorial de Promoción de la Libertad Sindical 2024-2028.	14
1.4. Presencia del Perú en la OIT.	15
1.5. OIT y Misión de Contacto Directo.	16
2. Sindicalización en el sector público.	16
3. Negociación colectiva en el sector privado.	17
3.1. Cobertura de la negociación colectiva.	19
4. Negociación colectiva en el sector público.	22
5. Huelga.	23
6. Bibliografía	25
IV. LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES EN EL PERÚ: DOCUMENTO DE TRABAJO PARA LA VISITA DE LA MISIÓN DE CONTACTO DIRECTO DE LA OIT. Autor: Edgardo Balbín T.	27
1. Las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia y la llegada al Perú de la Misión de Contacto Directo de la OIT.	27
2. Legislación por debajo de los estándares básicos aceptados internacionalmente.	28
3. Tendencia a la baja de los principales indicadores relativos a los derechos sindicales.	32
4. La práctica de los derechos sindicales y el clima de hostigamiento sindical.	38
5. Acciones demandadas para revertir la situación.	41
6. Bibliografía	43
V. CASOS EMBLEMÁTICOS PARA EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PAÍS. Autores: José Marcos-Sánchez Z. Edgardo Balbín T.	44
1. CASO: DP WORLD LOGISTIC SRL - DPW.	45
2. CASO: SITENEL.	46
3. CASO: FENTAP.	50

4. CASO: CUT ESTATALES.	51
5. CASO: MINERA SHOUXIN PERÚ S.A.	52
6. CASO: SEDAPAL.	53
7. CASO: TRABAJADORAS DEL HOGAR.	54
8. CASO: TRABAJADORES DE PLATAFORMAS.	56
9. CASO: TEXTILES.	58
10. CASO: REDONDOS.	60
11. CASO: SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A. (SUTTP).	61
12. CASO: RIPLEY.	63
13. CASO: H & M.	65
14. CASO: HEINZ-GLAS PERÚ S.A.C Y SINDICATO DE TRABAJADORES DE HEINZ-GLAS PERÚ S.A.C.	67
15. CASO: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ (UTP) SINDICATO ÚNICO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ – SINPRUTP.	70
16. CASO: ARCA CONTINENTAL LINDLEY Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN LINDLEY S.A. – SITRACORLinsa.	73
17. CASO: VOLCAN COMPAÑÍA MINERA S.A.A.– UNIDAD ANDAYCHAGUA Y SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE ANDAYCHAGUA, VOLCAN COMPAÑÍA MINERA Y DE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS, CONTRATISTAS Y DE INTERMEDIACIÓN QUE PRESTAN SERVICIOS EN VOLCAN COMPAÑÍA MINERA – ANDAYCHAGUA.	77
18. CASO: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES (SNB) Y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES, SITRA-SBN.	80
VI. DESAFÍOS PAÍS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL.	82
VII. PROPUESTAS LEGALES PARA MEJORAR EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL.	83
VIII. CONCLUSIONES.	86
IX. RECOMENDACIONES.	86

DIAGNÓSTICO SOBRE LIBERTAD SINDICAL EN PERÚ: LIMITACIONES LEGALES Y PRÁCTICAS PARA EL EJERCICIO DE UN DERECHO FUNDAMENTAL

I. PRESENTACIÓN

La presente publicación tiene como finalidad, facilitar un análisis detallado de los principales aspectos relacionados a la situación de la libertad sindical en Perú, con un énfasis particular en el desarrollo de las limitaciones legales y prácticas, que afectan el ejercicio de este derecho fundamental, reconocido internacionalmente, pero que no ha logrado garantizar su pleno ejercicio en el ámbito nacional. A pesar de que Perú ha ratificado acuerdos internacionales como el Convenio 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, y este derecho se encuentra reconocido constitucionalmente, se observa que la actual legislación laboral nacional y la implementación de la misma, no estarían cumpliendo con el rol de garantizar el adecuado cumplimiento de estos derechos, lo que se evidencia en la data que registra una disminución permanente en el ejercicio de la sindicalización, la negociación colectiva y el derecho a huelga. El “Diagnóstico sobre libertad sindical en Perú” que presentamos a continuación, es resultado de la compilación de dos documentos de análisis elaborados por los abogados laboristas y expertos en Normas Internacionales del Trabajo, José Marcos-Sánchez Zegarra y Edgardo Balbín Torres, quienes muestran a través de la evidencia estadística, pero también de casos concretos, la compleja problemática de la libertad sindical en el país; la misma que ha sido en reiteradas ocasiones materia de observaciones y comentarios al Estado Peruano, por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Este documento, también es resultado de un destacable esfuerzo coordinado entre las centrales sindicales: Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP, la Central Unitaria de Trabajadores del Perú – CUT y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP, que impulsaron la iniciativa de elaborar un análisis especializado que permitiera dar a conocer la situación que afrontan desde hace varias décadas en su lucha por la defensa de la libertad sindical como derecho fundamental. Desde la Fundación Friedrich Ebert agradecemos los valiosos aportes que las centrales sindicales (CGTP, CUT y CATP) brindaron a los autores, así como la participación comprometida de otras federaciones y sindicatos sectoriales, quienes contribuyeron con información detallada de sus casos y experiencias, las mismas que han sido registradas y analizadas a lo largo del documento.

En la primera parte la publicación, compartimos los artículos de los expertos quienes muestran estadísticamente, y de forma innegable, como los indicadores de sindicalización, negociación colectiva y huelga presentan en los últimos años una tendencia sostenida a la baja, tanto en el acceso como en el ejercicio de dichos derechos, los mismos que resultan prioritarios para garantizar la libertad sindical en el país. En la segunda parte, se aborda un conjunto de casos emblemáticos recopilados y analizados por ambos autores (con apoyo de las centrales sindicales, federaciones y sindicatos), que reflejan las principales prácticas antisindicales desarrolladas por algunos empleadores en Perú, situación que el Estado no ha logrado contrarrestar, ya sea por inacción o por una marcada ausencia de políticas públicas orientadas a atender dicha problemática. Finalmente, en los últimos capítulos del documento, se precisan los desafíos que en la actualidad tienen las partes involucradas (Gobierno, empleadores y trabajadores) para superar la problemática expuesta, los mismos que suponen un enorme esfuerzo basado en un diálogo efectivo, que obtenga soluciones concretas y eficaces; por ello, también se esbozan algunas conclusiones y recomendaciones sugeridas por los autores, como aportes iniciales para ampliar el diálogo en la implementación de mayores esfuerzos que tengan como resultado el pleno ejercicio de la libertad sindical en el Perú.

María del Pilar Sáenz C.
Directora de Proyectos – Fundación Friedrich Ebert

II. INTRODUCCIÓN

La libertad sindical es un tema de obligada mención en Perú dada las restricciones legales existentes para garantizar un ejercicio pleno, acorde con las recomendaciones internacionales sobre la materia, lo que hace indispensable armonizar el marco de la normativa sobre las relaciones laborales, impulsando la adopción de nuevas políticas públicas en dicho aspecto.

La actual legislación sobre relaciones colectivas de trabajo, data de muchos años atrás, lapso en el cual se han introducido modificaciones parciales, sin abordar una reforma integral que garantice el ejercicio efectivo del derecho de libertad sindical por parte de los trabajadores y trabajadoras.

La inclusión de Perú, en la lista corta de países por incumplimiento reiterado al derecho a la libertad sindical, ocurrido en Conferencia Internacional del Trabajo del 2024 y la visita de una misión de la OCED para evaluar los avances de Perú en la implementación de reformas estructurales que permita alinearlas con los estándares establecidos por dicha organización para los países que pretenden ser miembros, es una ocasión propicia para hacer una breve revisión de cómo está regulado el derecho a la libertad sindical en el país y cómo se cumple en la práctica.

En materia de políticas públicas laborales el Perú presenta graves atrasos que de mantenerse podrían dificultar su proceso de adhesión a la OCDE, por lo que es necesario modernizarlas. También se requiere evaluar qué otros ajustes estructurales y funcionales se requieren para que las políticas públicas vinculadas al mundo del trabajo puedan implementarse con efectos positivos tangibles en el breve plazo.

La libertad sindical es un derecho estrechamente vinculado a la preservación de las democracias en todo el mundo, aquellos países que muestran altos niveles de respeto y goce de la libertad sindical, coincidentemente también son democracias sólidas y economías prósperas, un indicador importante a tomar en cuenta en los esfuerzos que se hacen desde los diferentes países en la generación de sus propuestas y planes de desarrollo.

III. LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PERÚ: PANORAMA GENERAL Y DESAFÍOS.

Autor: José Marcos-Sánchez Zegarra

1. Sindicalización en el sector privado

Empecemos diciendo que la **libertad sindical** es un derecho humano reconocido como tal por el derecho internacional en diferentes Tratados¹ y Convenios de OIT², suscrito y ratificados por el Perú. Ello obliga al Estado no sólo a garantizar su respeto y sancionar prácticas antisindicales, sino además fomentar su ejercicio.

Es importante destacar que la sindicalización es un componente esencial para garantizar un trabajo decente, dado que brinda una mayor seguridad en el empleo al trabajador y trabajadora, así como la posibilidad a acceder a mejores y más justas condiciones de trabajo.

Los sindicatos constituyen estructuras de poder para la defensa de las y los trabajadores, siendo elementos indispensables en la dinámica social y política de un país, dada su capacidad de influir en la toma de decisiones de los Gobiernos, logrando no sólo mejorar las condiciones laborales de sus afiliados sino también aportando en el desarrollo de la sociedad en su conjunto.

1 Entre los que destacan:

(i) el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,
(ii) el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,
(iii) el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y
(iv) el artículo 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

2 Tales como: El Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, fue ratificado por el Estado peruano el 2 de marzo de 1960, mientras que el Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, fue ratificado por el Perú el 15 de noviembre de 1963 (Resolución Legislativa N° 14712)

Un tema esencial en la construcción de un modelo democrático de relaciones laborales es la libertad que deben tener las y los trabajadores para conformar organizaciones sindicales a cualquier nivel y, posteriormente, poder negociar sus condiciones de trabajo con sus empleadores. En el Perú la legislación no sólo ha limitado la posibilidad de conformar organizaciones sindicales, sino que además ha fomentado básicamente la conformación de sindicatos a nivel de empresa.³

Desde una perspectiva de derechos humanos, no garantizar que una organización sindical de segundo grado pueda negociar a ese nivel, impide de facto que dicha organización pueda cumplir con su razón de ser, lo que viola un contenido esencial de la libertad sindical y que la legislación peruana no garantiza.

No se debe olvidar que, **entre más alta sea la tasa de sindicación de un país, más alto suele ser también su nivel de desarrollo humano** y, por el contrario, cuando se presenta un debilitamiento de los sindicatos se observa una mayor inequidad en la distribución de la riqueza de un país. Ver por ejemplo el análisis contenido en el informe de ILOSTAT (Área de Estadísticas de la OIT) publicado en abril del 2023, sobre el análisis de la relación entre la cobertura de la negociación colectiva y la desigualdad.⁴

La restricción más grave, dada la realidad de nuestro mercado de trabajo, estriba en el requisito exigido de contar con un mínimo de 20 personas afiliadas para poder constituir un sindicato de empresa, mientras que para conformar un sindicato de gremio u otra modalidad se requiere contar con 50 afiliados y afiliadas.

Para el primer semestre del 2024, de acuerdo a las estadísticas del Ministerio de Trabajo, a nivel nacional existía un total de 361,048 empresas⁵ de las cuales el 89% (321,659) tenían menos de 10 trabajadores, con lo cual sus trabajadores se encuentran impedidos de organizarse sindicalmente a nivel de empresa. Estamos hablando de un total de 857,836⁶ trabajadores afectados, nótese que el número es mucho mayor dado que en dicho boletín no figuran empresas con menos de 20 trabajadores, número exigido por nuestra legislación para conformar una organización sindical de primer nivel.

En ese mismo semestre del 2024, se registraron en promedio un total de 3 millones 954 mil 507 puestos de trabajo asalariados en el sector privado formal a nivel nacional, de los cuales sólo 190 mil 956 fueron ocupados por trabajadores afiliados a un sindicato, lo que supuso una tasa de sindicalización del 4,9%, evidenciando que solo un número reducido de trabajadores puede ejercer sus derechos sindicales para mejorar sus condiciones de vida y trabajo.

Para el primer semestre 2024 también se observó que la Tasa de Afiliación en el país sólo llegaba al 4.96% del total de trabajadores asalariados del sector privado. Esta baja tasa de afiliación sindical existente en el país para del sector privado, se explica en parte en la restricción legal mencionada; lo que habría ocasionado un descenso sostenido como tendencia en los últimos 20 años. (Ver Gráfico N° 1)

3 MINJUS, Libertad de asociación y negociación colectiva. Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025, Oct. 2021, Lima.

4 ILOSTAT, "Más allá de las cifras: análisis de la relación entre la cobertura de la negociación colectiva y la desigualdad" Ver en: <https://ilostat.ilo.org/es/blog/beyond-the-numbers-exploring-the-relationship-between-collective-bargaining-coverage-and-inequality/>

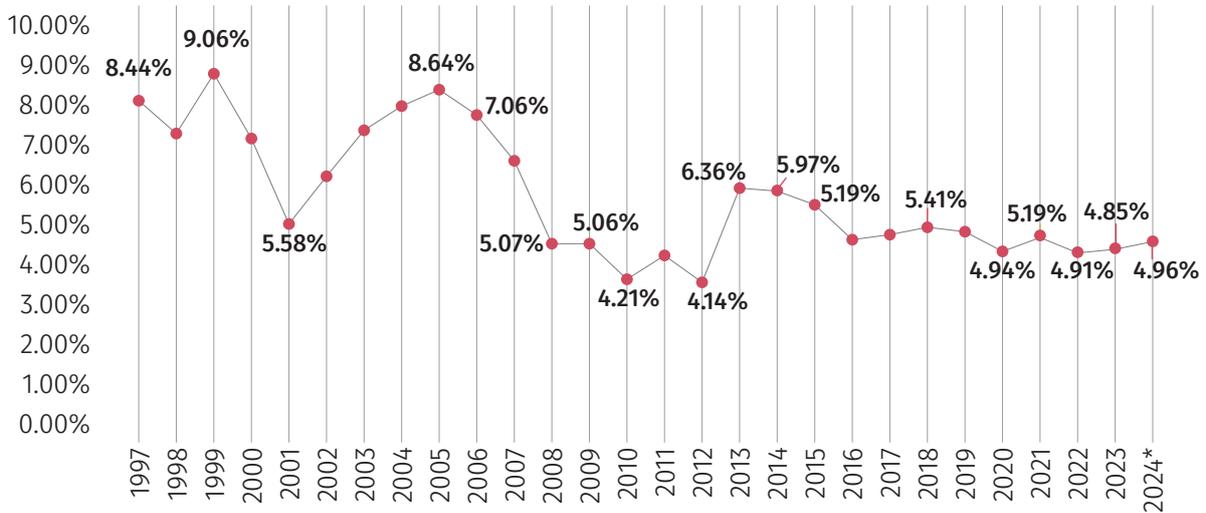
5 MTPE, Boletín Estadístico Sectorial I Semestre 2024, Lima Cuadro N° 7, pág. 25. Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7169559/6147878-boletin-semestral-2024.pdf?v=1730803870>

6 Ob. Cit. Cuadro 12, pág. 30

Gráfico N° 1

Tasa de afiliación Sindical

(1997-2024*)



(*) I Semestre

Fuente: Anuarios Estadísticos del MTPE y Boletín Estadístico Sectorial I Semestre 2024

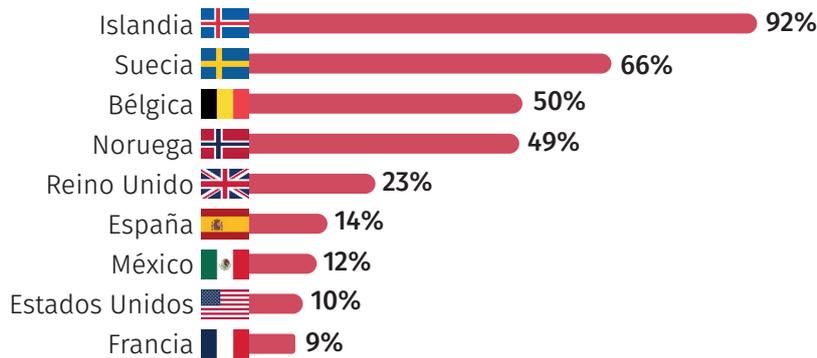
Elaboración: Propia

Si comparamos la Tasa de Afiliación Sindical de Perú con la existente en algunos países de la OCDE, apreciaremos que la diferencia puede ser de un porcentaje 10 o 20 veces mayor, incluso en el caso más reducido la cifra sería prácticamente más del doble que en Perú. (Ver Gráfico N° 2)

Gráfico N° 2

Los países con mayor afiliación a sindicatos

Porcentaje de empleados afiliados a un sindicato en 2018



Países seleccionados. Datos de la administración menos en el caso de México y EE.UU.

Fuente: OCDE

Elaboración: Statista

En los últimos años, la tendencia mundial muestra una reducción en los porcentajes de afiliación sindical, sin que ello suponga una reducción drástica y mucho menos bordear los niveles que se tienen en Perú. Incluso, si nos comparamos con los propios países de nuestra región encontramos diferencias muy marcadas. (Ver Gráfico N° 3)

Gráfico N° 3

Tasa de afiliación sindical en países de América Latina



* MTPE; Anuario Estadístico 2023

** INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México

Fuente: ILOLEX

Elaboración: Propia

Así, mientras Argentina y Uruguay presentan tasas de afiliación muy similares a varios países de la OCDE, el resto de países presentan tasas bastante reducidas; sin embargo, la tasa que presenta Perú está entre las más bajas del continente y no se percibe por el momento ninguna tendencia que nos permita vislumbrar un cambio importante, mientras se mantengan las normas legales vigentes.

Ahora bien, es evidente que la deficiente legislación no es la única causa que explica esta tendencia generalizada a la caída de la sindicalización, existen otros factores que van desde el acelerado proceso de globalización, que ha promovido procesos de flexibilización laboral generando la desaparición paulatina de la relación laboral tradicional basada en el trabajo permanente y jornada completa, hasta la incorporación de nuevas generaciones de trabajadores, jóvenes y mujeres, al lugar de trabajo; que muestran escaso interés por vincularse a los sindicatos, y de éstos por incluir nuevas y mejores estrategias para afiliarlos, entre otros. En ese sentido, los sindicatos deben enfrentar el reto generacional, reorientando sus recursos y priorizando nuevas estrategias organizativas orientadas a la captación de nuevos afiliados

1.1. Empleo y sindicalización

Según resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) del año 2023⁷, en el país la población ocupada alcanzó los 17 millones 179 mil 800 personas, el **71,1% tenían empleo informal**; es decir, 12.2 millones de trabajadores no han contado con una relación laboral formal que esté sujeta a la legislación que regula el trabajo, encontrándose sin cobertura de protección social y carentes de prestaciones de salud relacionadas con el empleo formal, condiciones propias de un trabajo decente; mientras que el resto de la población ocupada, un **28,9% sí cuenta con un empleo formal**. Nótese además que, en el año 2023, la tasa de desempleo del país se ubicó en 5,4% (Ver Cuadro N° 1)

La ausencia de empleo adecuado/formal en la mayoría de la población trabajadora les impide, en la práctica, participar en organizaciones sindicales y ejercer este derecho amparado constitucionalmente.

Cuadro N° 1 Tasa de empleo en el Perú (Año 2023)	
Empleo adecuado	49.0
Subempleo	45.6
Desempleo	5.4

Fuente: INEI. Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN)
Elaboración: Propia

A decir del exviceministro de promoción del empleo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Fernando Cuadros⁸: *“El principal enemigo para el desarrollo de la sindicalización en el Perú, es el uso intensivo y desnaturalizado de los contratos temporales; es decir, para actividades que en realidad son permanentes (2 de cada 3 trabajadores formales privados tienen un contrato a plazo fijo); fenómeno que se inició con la reforma laboral flexibilizadora de 1991, llevada a cabo por el Gobierno de Fujimori”.*

1.2. Participación de la mujer en los sindicatos

A partir de la fuerte inserción de la mujer en el mercado de trabajo asalariado en las últimas décadas, se inició también su incorporación a las organizaciones sindicales, y pese a mostrar importantes avances a nivel mundial, particularmente en Perú todavía mantienen tasas de afiliación muy reducidas.

Entre los años 2015 al 2022, se observa una muy marcada diferencia en los porcentajes de participación de mujeres y hombres en los sindicatos. En particular, para el año 2022, la participación de hombres representó el 86% del total de los trabajadores sindicalizados, mientras que en el caso de las mujeres sólo eran el 12%. En la práctica, de cada 10 personas sindicalizadas, nueve (9) son hombres y solo una (1) es mujer. (Ver Gráfico N° 4)

7 INEI, Perú: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 26 ciudades. - Año 2023, Lima, 2024, Pág. 29 Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5863603/5196099-peru-comportamiento-de-los-indicadores-del-mercado-laboral-a-nivel-nacional-y-de-26-ciudades-cuarto-trimestre-del-ano-2023.pdf?v=1708011028>

8 Cuadros Luque, Fernando (09/03/25) Sindicalización y Negociación Colectiva: Herramientas claves para una distribución más equitativa de la riqueza. Diario La República, Lima, pág. 20. Ver en: <https://larepublica.pe/opinion/2025/03/09/sindicalizacion-y-negociacion-colectiva-herramientas-claves-para-una-distribucion-mas-equitativa-de-la-riqueza-por-fernando-cuadros-luque-875358>

Gráfico N° 4

Trabajadores sindicalizados por sexo (%)

2015 - 2022



Fuente: Boletín de Economía Laboral N° 55, “La Sindicalización en el sector privado formal 2015-2022”

Elaboración: Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

Esta realidad se manifiesta incluso a pesar de la lucha emprendida por muchas lideresas mujeres vinculadas a la actividad sindical, y por hombres sensibles a la desigualdad de género, que lamentablemente no ha tenido ni el soporte, ni la colaboración del Estado para desarrollar políticas públicas junto con acciones afirmativas, orientadas a facilitar su sindicalización y atender los problemas y retos de las mujeres en este campo.

1.3. Plan Sectorial de Promoción de la Libertad Sindical 2024-2028

En febrero del 2024 se publicó la Resolución Ministerial N° 027-2024-TR dando a conocer el proyecto tentativo de **Plan Sectorial de Promoción de la Libertad Sindical para el periodo 2024-2028**, otorgando 60 días hábiles, para recibir sugerencias, comentarios y recomendaciones sobre el referido proyecto.

Las críticas por parte de las organizaciones sindicales y otros actores de sociedad civil especializados en tema laborales fueron muy duras, siendo el eje central de las mismas la falta de mecanismos de ejecución del objetivo general previsto con el Plan de: **“Aumentar la afiliación sindical a nivel nacional”**, objetivo que parecía muy válido; sin embargo, al momento de desarrollar el contenido del mismo, no se previa ninguna actividad concreta orientada a garantizar dicho incremento.

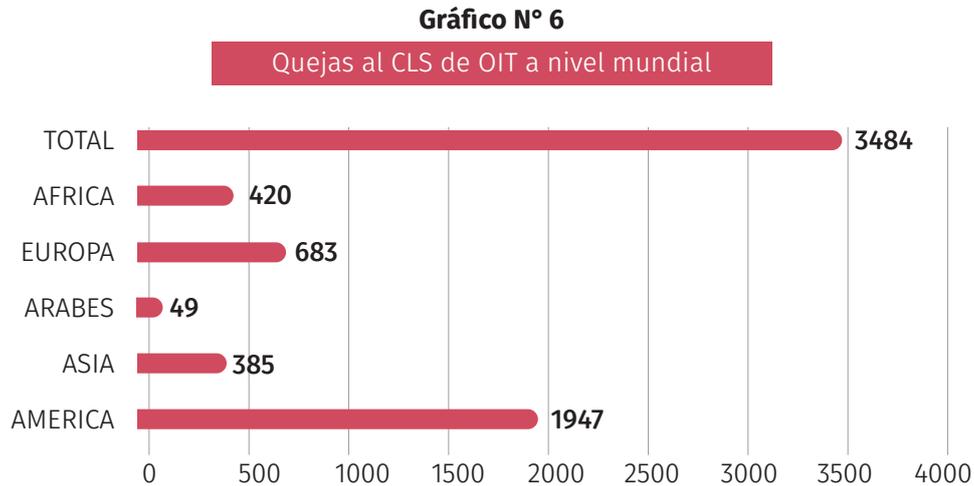
Dado que para la elaboración del mencionado plan sectorial no se contó con la participación de los interlocutores sociales, las Centrales Sindicales no aceptaron dicho texto, ofreciendo a las autoridades del MTPE en cambio, iniciar un diálogo sobre el documento luego de que se contara con el Informe que debiera emitir, tras su venida al Perú, la Misión de Contacto Directo de la OIT, la misma que fuera aprobada por el Pleno de la 111a. Conferencia Internacional de Trabajo (CIT) realizada el 2023 en Ginebra.

Hasta fines de marzo del 2025, el Gobierno Peruano no ha señalado a la OIT la fecha para la visita de dicha Misión de Contacto Directo, por lo que dicho Plan Sectorial de Promoción de la Libertad Sindical sigue a la espera de ser aprobado, y desde el MTPE no se ha tomado ninguna iniciativa para mejorarlo.

1.4. Presencia del Perú en la OIT

Como es de público conocimiento, la OIT cuenta con mecanismos orientados a garantizar el cumplimiento de los Convenios Fundamentales que garantizan el trabajo decente. Entre dichos mecanismos se destaca el **Comité de Libertad Sindical (CLS)** instancia a la que pueden formularse **quejas por violación de la libertad sindical**, en general sobre cualquier hecho que suponga una restricción al ejercicio de los derechos sindicales.

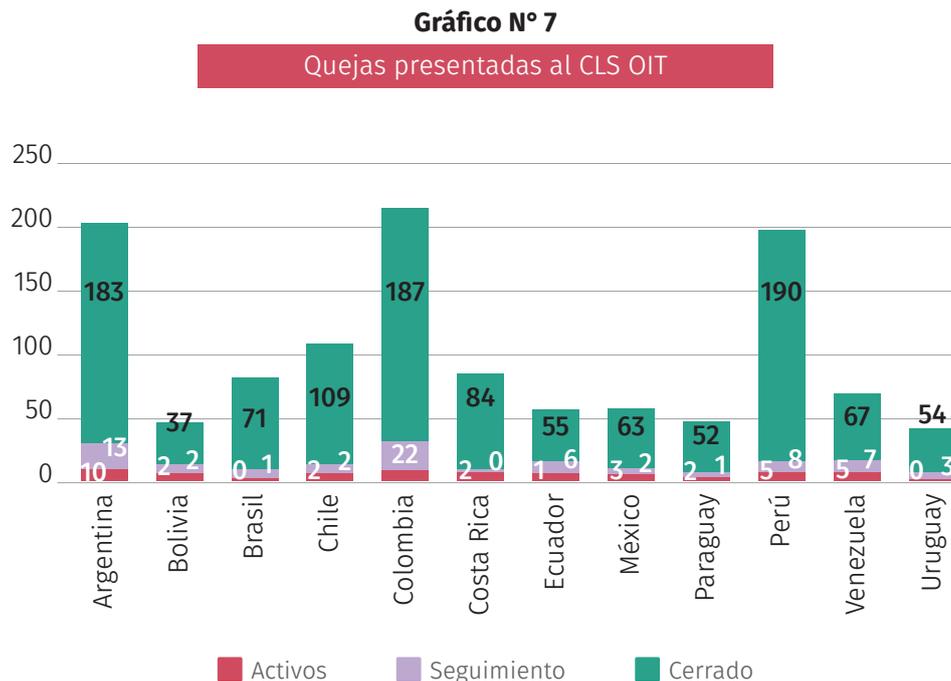
A nivel de todas las regiones del mundo, son los países de América los que tienen el lamentable resultado de tener **más del 50% de las quejas** presentadas a nivel mundial. (Ver Gráfico N°6).



Fuente: OIT - ILOSTAT

Elaboración: Propia

En América del Sur, Perú es el segundo país, después de Colombia, quien más quejas ha presentado a la fecha ante el CLS. En el gráfico que se presenta a continuación, podemos ver a los principales países de Sudamérica a los que se ha incluido a Costa Rica y México, que son actualmente junto a Chile y Colombia miembros plenos de la OCDE (Ver Gráfico N°7). Ello es un buen reflejo de las limitaciones que enfrentan los trabajadores para ejercer plenamente su derecho a la Libertad Sindical.



Fuente: OIT - ILOSTAT

Elaboración: Propia

1.5. OIT y Misión de Contacto Directo⁹

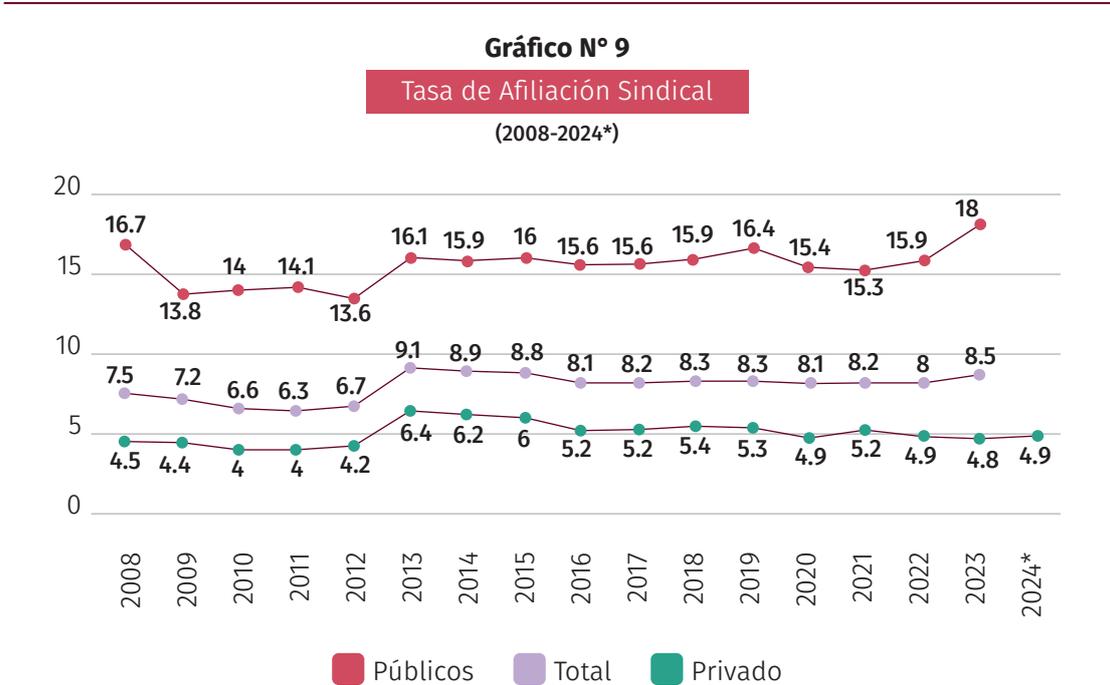
Como se mencionó en párrafos previos de este documento, la OIT aprobó con ocasión de 111a Conferencia Internacional del Trabajo realizada en el año 2023, una “Misión de Contacto Directo” para venir a Perú, lamentablemente si bien el Gobierno Peruano no se ha negado a la misma, ha venido postergando definir una fecha para la realización de la visita de la Misión. En la pasada 112° Conferencia Internacional del Trabajo realizada el 2024, le volvieron a recordar al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo dicho compromiso con las siguientes palabras textuales:

“Finalmente, esperamos que el Gobierno, ahora que ha sido elegido miembro titular del Consejo de Administración, fije fecha para la misión de contacto directo del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y muestre una apertura para cumplir con las conclusiones de esta Comisión, y asimismo, se acuerde la visita de una nueva misión”.

Es de esperar que luego de esta reiteración pública al MTPE sobre su compromiso de colaborar con los procedimientos regulares de OIT que tiene el Estado Peruano, se pueda llevar a cabo dicha visita en el transcurso del 2025, sin mayores dilaciones.

2. Sindicalización en el sector público

A nivel de los trabajadores estatales, la tasa de sindicalización ha mostrado mejor performance, representa más del triple de lo alcanzado en el sector privado. (Ver Gráfico N°9)



(*) I Semestre

Fuente: La República 09-03-25, Planilla Electrónica y Anuarios Estadísticos del MTPE y Boletín Estadístico Sectorial I Semestre 2024

Elaboración: Fernando Cuadros Luque

9 Las Misiones de Contacto Directo son una herramienta utilizada por la OIT para abordar y resolver problemas relacionados con la aplicación de normas laborales internacionales en los países miembros.

Dicho nivel de afiliación se explicaría por contar con sectores con altas tasas de empleo cuyos trabajadores y trabajadoras están afiliados a los sindicatos, como son los casos del sector educación y salud. Igualmente agrupa a los trabajadores municipales y a aquellos que laboran en empresas del sector público, adscritas al Decreto Legislativo N° 728 que regula el régimen laboral privado. Adicional a ello agregaríamos que no es una práctica extendida en el Estado la adopción de medidas antisindicales, como si resulta común en el sector privado.

3. Negociación Colectiva en el sector privado

Así como para la sindicación y la huelga, en el Perú se reconoce el derecho de negociación colectiva contemplado en el Artículo 28 de su propia Constitución, comprometiéndose en este último caso a su fomento. Compromiso que también exige el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT, que Perú ha ratificado.

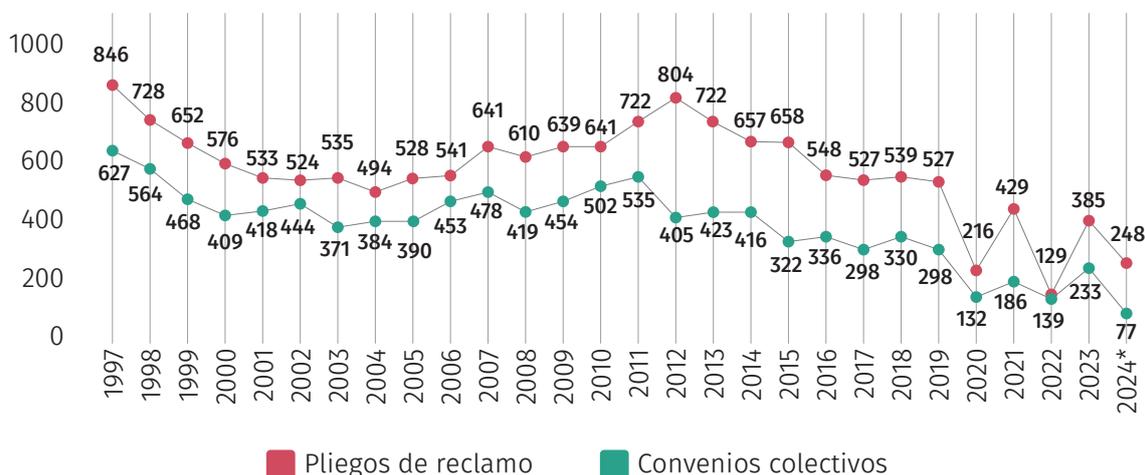
Contrario a ello, si uno da una mirada retrospectiva de la evolución del ejercicio de dicho derecho encontrará que, en los últimos 28 años, existe una tendencia negativa sostenida, según la cual **cada vez son menos los pliegos de reclamos que anualmente presentan los trabajadores, y mucho menos aquellas negociaciones colectivas que finalmente concluyen con un Convenio Colectivo.** (Ver Gráfico N°10).

Estamos hablando que después de 25 años se reciben menos de un tercio de los Pliegos de Reclamos que se presentaban, así como de los Convenios Colectivos que se suscribían en el año 1997.

Gráfico N° 10

Pliego de reclamos y convenios colectivos

(1997-2023)



(*) Primer Semestre

Fuente: Anuarios Estadísticos del MTPE y Boletín Estadístico Sectorial I Semestre 2024

Elaboración: Propia

Es preocupante la evolución más reciente, dado que, durante el año 2023 del total de 385 pliegos presentados, sólo se solucionaron en ese mismo periodo 233, lo que supone que se dejaron de solucionar 152 pliegos de reclamos. Si bien la diferencia en la solución, a los mismos ritmos de presentación, aparece como una constante, llama la atención que en el primer semestre del 2024 se hayan presentado 248 pliegos, y que en ese mismo periodo sólo se dio solución a 77 pliegos, lo que haría una diferencia de 171 pliegos sin resolver, situación que resulta preocupante. **Se encuentra entonces ante la evidencia palpable de que el Estado Peruano estaría incumpliendo su compromiso de fomentar el derecho a la negociación colectiva.**

Tal como menciona el experto laboralista, Adolfo Ciudad: **“podemos concluir que estamos frente a un modelo de relaciones de trabajo gravemente enfermo, atrofiado, antisindical y antidemocrático. Se trata de un modelo de relaciones de trabajo en el que las partes no dialogan ni se ponen de acuerdo sobre las remuneraciones y condiciones de trabajo”**.¹⁰

Así como el Estado Peruano ha fomentado la atomización de los sindicatos, solo facilitando la sindicalización por empresa; ello ha tenido también su correlato en la negociación colectiva mostrando que desde el Estado solo se ha priorizado también la negociación colectiva por empresa.

En el año 1992 por mandato legal, en la práctica se eliminó la negociación por rama de industria, al obligar a los interlocutores sociales a revisar la continuidad de las negociaciones a dicho nivel, estableciendo que, a falta de acuerdo entre las partes, el ámbito de negociación sería la Empresa; opción que el empresario peruano adoptó de manera uniforme.

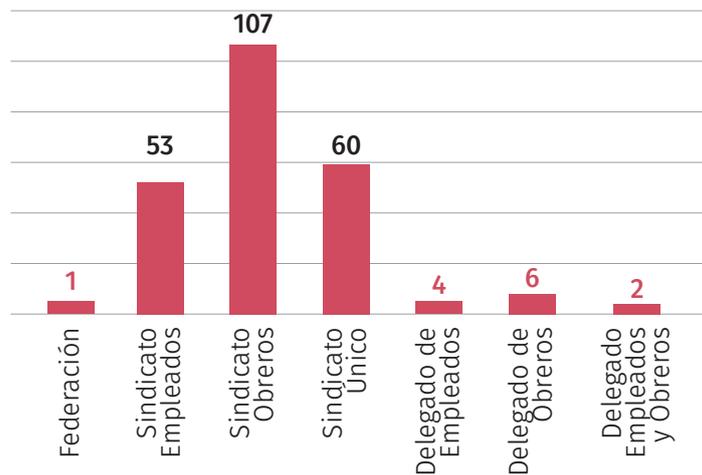
Nuestra legislación durante muchos años vino exigiendo que, para poder iniciar negociaciones por rama, la parte empleadora exprese su acuerdo con negociar a dicho nivel, lo que en la práctica impidió su concreción.

En la actualidad sólo existe negociación por rama en el sector de Construcción Civil por Sentencia del Tribunal Constitucional.

El propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en un reciente estudio sobre Negociaciones Colectivas en Perú¹¹, presenta un cuadro donde muestra que durante todo el 2023 sólo registró un convenio colectivo a nivel de dederaciones. (Ver Gráfico N°11)

Gráfico N° 11

Covenios Colectivos Registrados por Organización Sindical



Fuente: MTPE

Elaboración: Oficina de Estadística MTPE

10 CIUDAD REYNAUD, Adolfo, “Una aproximación general al Anteproyecto del Código de Trabajo” en: Comentarios al anteproyecto del Código de Trabajo 2022, SPDTSS, Lima 2024, Pág. 25 en: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2024/06/PONENCIA-2024.pdf>

11 MTPE, 2023 Negociaciones Colectivas en el Perú, Lima, 2024, Pág. 11

Recientemente con la dación del Decreto Supremo N° 014-2022.TR de fecha 24 de julio del 2022 se ha flexibilizado la posibilidad de negociar a un nivel superior de empresa estableciendo con el Art. 33-A:

“Artículo 33-A.- Desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva

En caso de desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva, se puede recurrir a la conciliación, la mediación o el arbitraje. Los trabajadores pueden interponer el arbitraje potestativo de conformidad con lo previsto en el artículo 61-A del presente Reglamento”. (Subrayado propio)

Si bien esto formalmente constituye un avance importante, siguen mostrándose trabas que restringen esa posibilidad.

En Perú es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, (MTPE) quien tiene a su cargo la elaboración de un “Dictamen Económico Laboral”, sobre la base de la información económica proporcionada por la empresa a efectos de ayudar a las partes a conocer la realidad financiera de la empresa, y el impacto que las demandas de los trabajadores tendrían en la economía de su empleadora, durante la negociación colectiva. En los casos que los sindicatos han optado por el arbitraje y los laudos emitidos han sido impugnados ante el Poder Judicial, este ha determinado que la ausencia de dictámenes o no revisión del mismo, es causal de nulidad del laudo.

En los casos en los que una Federación busque iniciar una negociación por rama de actividad y recurra al arbitraje, el Tribunal a cargo se encuentra imposibilitado de resolver mientras el MTPE no emita el respectivo Dictamen, lamentablemente sus procesos internos no han previsto el trámite a seguir para elaborar un dictamen a un nivel diferente que el de empresa, con lo cual se genera un atasco insalvable y sin visos de solución.

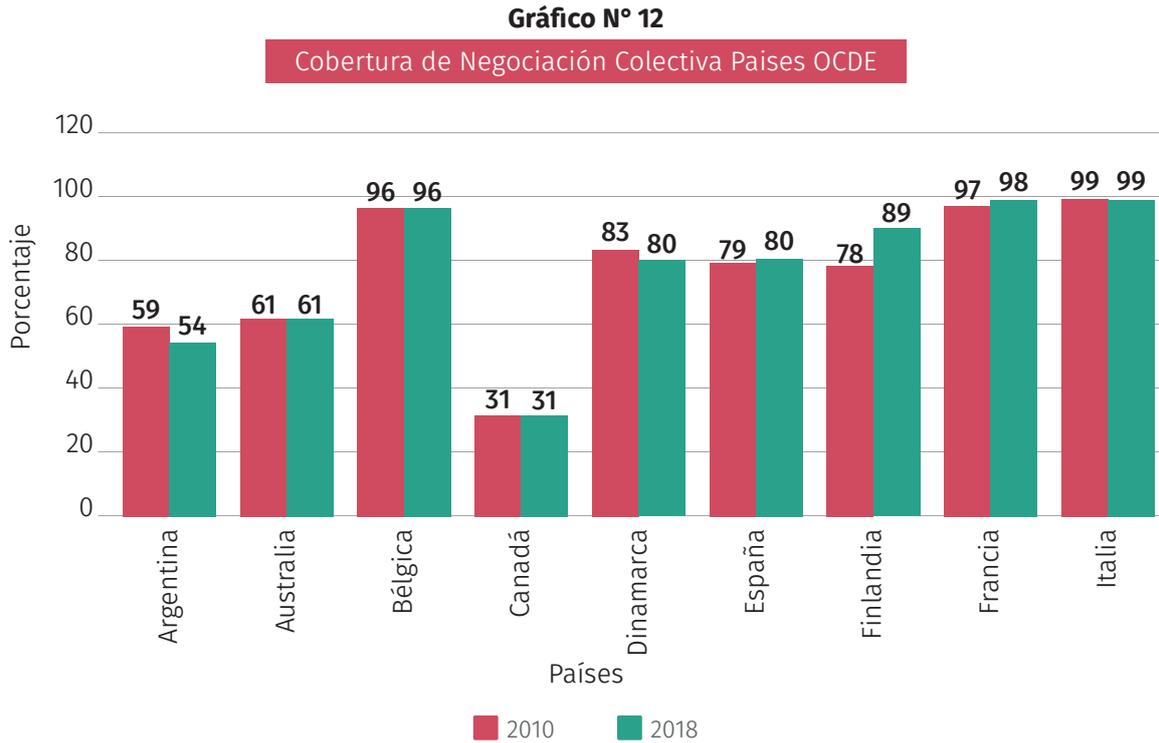
Existe el caso de la Federación Nacional de Trabajadores del Agua Potable del Perú (FENTAP) que desde el 2018 viene tramitando su proceso de negociación colectiva (Exp. 041-2018-MTPE/2/14), quienes ante la negativa del empleador por negociar por rama solicitaron en el 2019 el inicio de un procedimiento arbitral que no ha podido resolverse por falta del referido Dictamen Económico Laboral, sin que el MTPE, luego de 5 años, adopte un procedimiento para su elaboración en los casos de negociaciones sectoriales o de rama.

3.1. Cobertura de la Negociación Colectiva

Tan importante como garantizar que las organizaciones sindicales suscriban Convenios Colectivos, es el hecho de garantizar que cada año más trabajadores terminen amparados por un Convenio Colectivo.¹²

En la mayoría de los países OCDE se puede comprobar que la cobertura ha sufrido leves descensos, pese a lo cual sigue beneficiando a un número importante de sus trabajadores. (Ver Gráfico N°12).

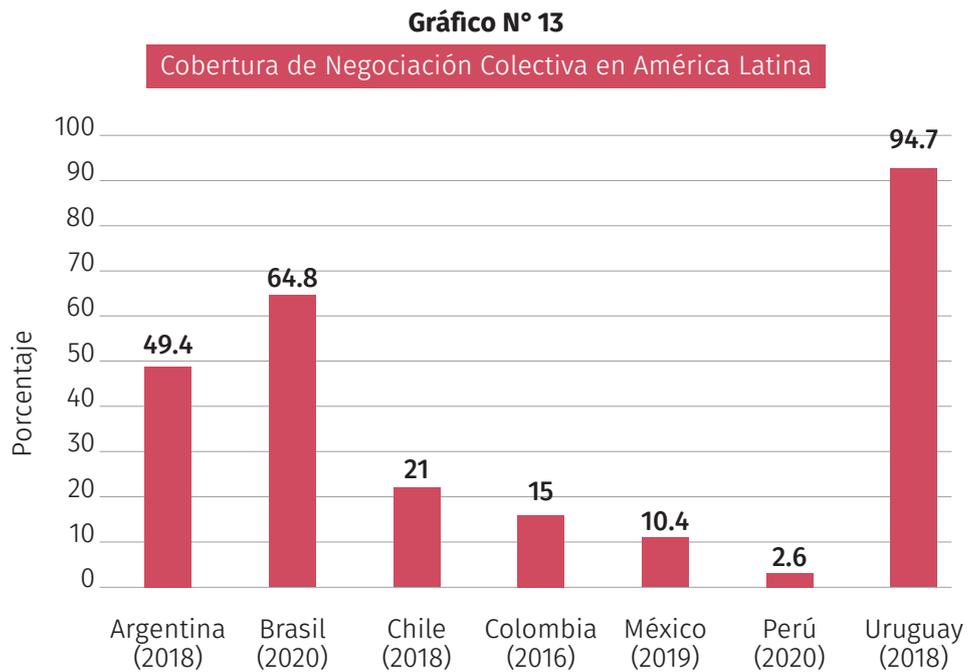
¹² La tasa de cobertura por negociación colectiva es el porcentaje que se obtiene de dividir el número de trabajadores que están cubiertos por convenios colectivos vigentes y válidos del total de asalariados.



Fuente: OIT - ILOSTAT

Elaboración: Propia

En América Latina son pocos los países que pueden mostrar niveles altos de cobertura de su negociación colectiva; sin embargo, la situación del Perú es lamentable. (Ver Gráfico N° 13)

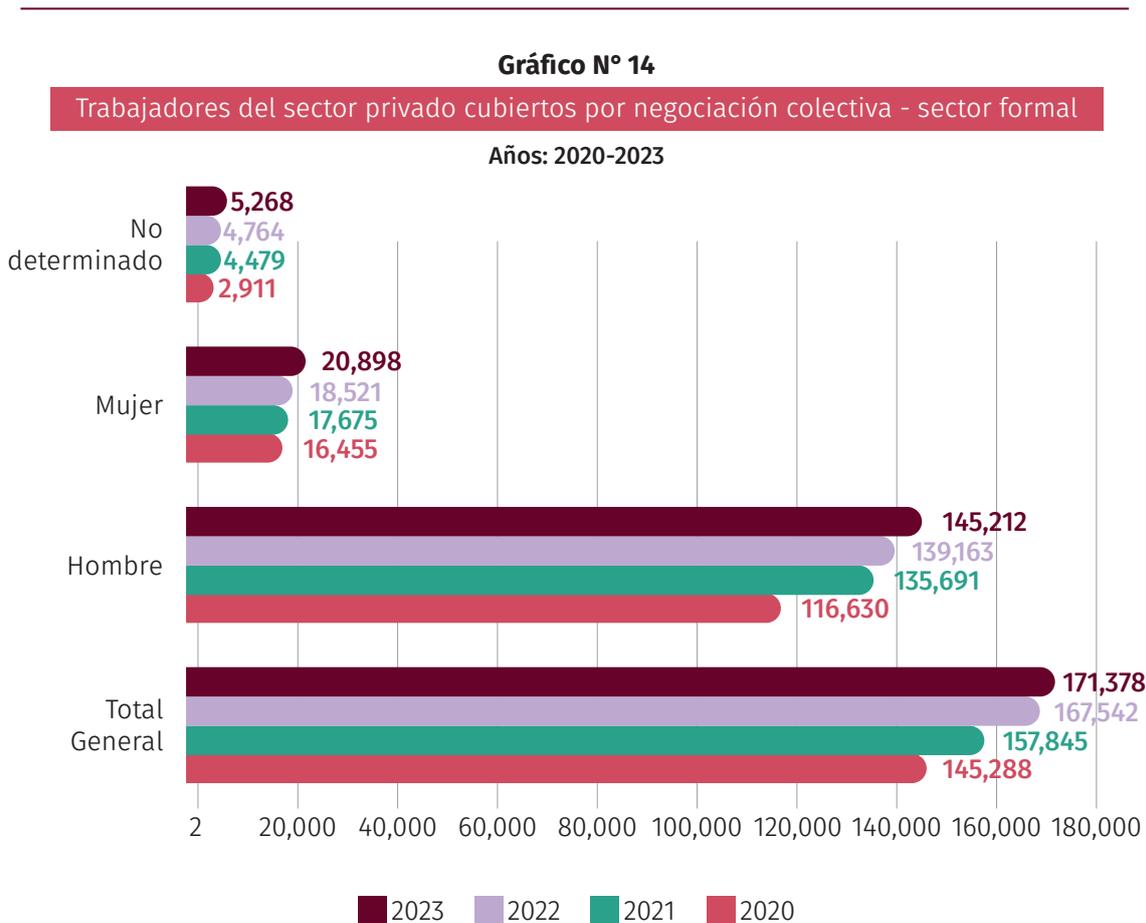


Fuente: OIT - ILOSTAT

Elaboración: Propia

Para el año 2023 dicha cobertura ha supuesto que sólo 171,378 trabajadores se hayan beneficiado con las mejoras pactadas en un Convenio Colectivo. (Ver Gráfico N° 14). La importancia de buscar ampliar dicha cobertura estriba en que, según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para junio del 2024¹³, **los trabajadores y trabajadoras cubiertos por un Convenio Colectivo tienen en promedio ingresos superiores en un 32% a lo percibido por los trabajadores sin negociación colectiva.**

La OIT¹⁴ calcula que alrededor del 58% de la población activa mundial trabaja en el sector informal. Esto plantea un reto a la hora de analizar los datos sobre relaciones laborales, ya que la negociación colectiva suele limitarse por ley a los trabajadores considerados “asalariados” o a los que están en el sector formal. Por lo tanto, es crucial considerar las características del mercado laboral nacional a la hora de interpretar las tasas de cobertura de la negociación colectiva, teniendo en cuenta la proporción de asalariados e informales en relación con el total de la población empleada.



Fuente: MTPE-OGETIC-Oficina de Estadística-Planilla Electrónica. PLADES
Elaboración: Propia

13 MTPE, Boletín Estadístico Sectorial I Semestre 2024. Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7169559/6147878-boletin-semestral-2024.pdf?v=1730803870>

14 <https://ilostat.ilo.org/es/blog/beyond-the-numbers-exploring-the-relationship-between-collective-bargaining-coverage-and-inequality/>

4. Negociación colectiva en el sector público

Este derecho ha presentado en los últimos años importantes y repetidas modificaciones, la última incluso buscando adecuarse al estándar internacional y lo ordenado por el Tribunal Constitucional, quien en una memorable sentencia ordena que el Congreso emita una nueva Ley de negociación colectiva para el sector público.

Recién en el año 2021 se cumple dicho mandato con la promulgación de la Ley N° 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, que pese a resultar una propuesta mejor a las regulaciones previas, mantiene varias observaciones.

Ahora, el análisis se centrará en las prohibiciones existentes para negociar mejoras en las remuneraciones, aspiración básica de toda negociación, y que el Estado ha buscado permanentemente desconocer.

Si bien la Ley N° 31188 admite la posibilidad de negociar condiciones económicas sin restricciones, ha resultado difícil, en muchos casos, poner en práctica dicha posibilidad porque el Ejecutivo se ha encargado de incorporar todos los años en la Ley del Presupuesto un artículo prohibiendo todo tipo de incremento salarial.

Esta práctica no es reciente y mucho menos esporádica, en las últimas dos décadas se ha repetido sistemáticamente todos los años, en clara violación por lo señalado por los órganos de control de la OIT. (Ver Cuadro N° 2)

CUADRO N° 2			
DISPOSICIONES DE AUSTERIDAD EN LAS LEYES DE PRESUPUESTO			
AÑO	LEY	NORMA	ARTÍCULO
2003	Ley N° 27879	Ley de Presupuesto	Artículo 11°.- Materia de Personal
2004	Ley N° 28128	Ley de Presupuesto	Artículo 14°.- Disposiciones de Austeridad
2005	Ley N° 28427	Ley de Presupuesto	Artículo 8°.- Disposiciones de austeridad
2006	Ley N° 28652	Ley de Presupuesto	Artículo 8°.- Disposiciones de austeridad
2007	Ley N° 28927	Ley de Presupuesto	Artículo 4°.- Austeridad
2008	Ley N° 29142	Ley de Presupuesto	Artículo 5.- De los ingresos del personal
2009	Ley N° 29289	Ley de Presupuesto	Artículo 5°.- De los ingresos del personal
2010	Ley N° 29465	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- De los ingresos del personal
2011	Ley N° 29626	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- De los ingresos del personal
2012	Ley N° 29812	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingreso del personal
2013	Ley N° 29951	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal
2014	Ley N° 30114	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal
2015	Ley N° 30281	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal
2016	Ley N° 30372	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal
2017	Ley N° 30518	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal
2018	Ley N° 30693	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal
2019	Ley N° 30879	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal
2020	D.U. N° 014	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal
2021	Ley N° 31084	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal
2022	Ley N°31365	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal
2023	Ley N°31638	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal
2024	Ley N°31953	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal
2025	Ley N° 32185	Ley de Presupuesto	Artículo 6.- Ingresos del personal

Fuente: Diario El Peruano – Normas Legales

Elaboración: Propia

Por si fuera poco, con fecha 23 de marzo del 2024 se publicó el Decreto de Urgencia N° 006-2024 con su Artículo 18: “Medidas en materia de negociación colectiva con incidencia económica, para el año 2024”, donde se estableció que los convenios colectivos que se suscriban “sólo pueden contener cláusulas que establezcan condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica de carácter temporal”. Más adelante señalarán que el Funcionario Público o Directivo “que contravengan lo establecido en el marco normativo vigente, son pasibles de responsabilidad civil, penal, administrativa y funcional”.

Con fecha del 11 de diciembre del 2024, se promulgó la nueva Ley de Presupuesto para el 2025, y nuevamente la Ley de Presupuesto N° 32185, contiene el Artículo 6 que incorpora la misma restricción de los últimos años.¹⁵ En esta ocasión ha incorporado con su Artículo 27 una norma de excepción en favor de los trabajadores, cuyo texto establece:

“27.1 Se exceptúa de la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y concepto de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuentes de financiamiento; asimismo, de la prohibición de la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con la misma características señaladas anteriormente, establecidas en el artículo 6 de la presente ley, para efectos de la aprobación de conceptos de ingresos en el marco de los convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales aprobados de conformidad con la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.” (Subrayado nuestro)

5. Huelga

En el Perú el ejercicio del derecho de huelga pasa por informar previamente a la Autoridad de Trabajo, quien califica el carácter de la huelga pudiendo encontrarla procedente o improcedente, en este último caso, se puede incluso declarar la ilegalidad de la misma en última instancia.

Los trabajadores y trabajadoras que persistan en mantener la suspensión de labores luego de declararse ilegal la huelga, incurrir en falta grave luego de superar el tercer día de inasistencia, y es pasible del despido.

En la realidad prácticamente todas las huelgas son declaradas improcedentes como norma general y sólo excepcionalmente reciben la calificación de procedentes. La OIT ha planteado que la definición de ilegalidad esté a cargo de un órgano imparcial, y que goce de la confianza de las partes. Ello no ha impedido que algunos sindicatos logren que sus afiliados puedan ejercer dicho derecho, básicamente jugando con los tiempos, entre resolución de improcedencia y la de ilegalidad.

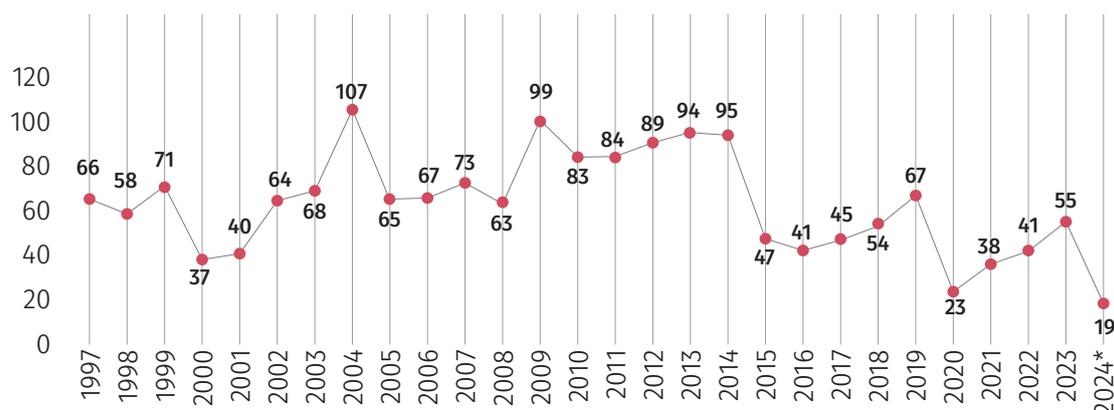
Obviamente dicha realidad, aunada a la caída de la sindicalización, ha llevado a que en Perú las huelgas se hayan reducido a una mínima expresión. (Ver Gráfico N° 15)

¹⁵ Ver en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7357350/6278077-ley_n_32185-leydeppto2025.pdf?v=1733957374

Gráfico N° 15

Evolución de huelgas en el Perú

(1997-2023)



(*) Primer Semestre

Fuente: MTPE-OGETIC-Oficina de Estadística-Planilla Electrónica. Huelgas en el Perú 2023

Elaboración: Propia

Por otro lado, de acuerdo a la legislación nacional resulta ilegal acordar diferentes modalidades de huelga, más allá de la forma clásica. Hecho que ha merecido también la observación por parte de la OIT¹⁶.

Otro tema es el número de trabajadores y trabajadoras que pueden acatar una huelga. Según la legislación vigente anualmente las empresas presentan la relación de los trabajadores que, en su opinión, resultan necesarios para mantener en funcionamiento las actividades básicas de la empresa, normalmente plantean un 100% con lo cual frente a la oposición del sindicato se abre un proceso de divergencia; cuya regulación además de ser onerosa para los sindicatos, tiende a privilegiar la postura empresarial.

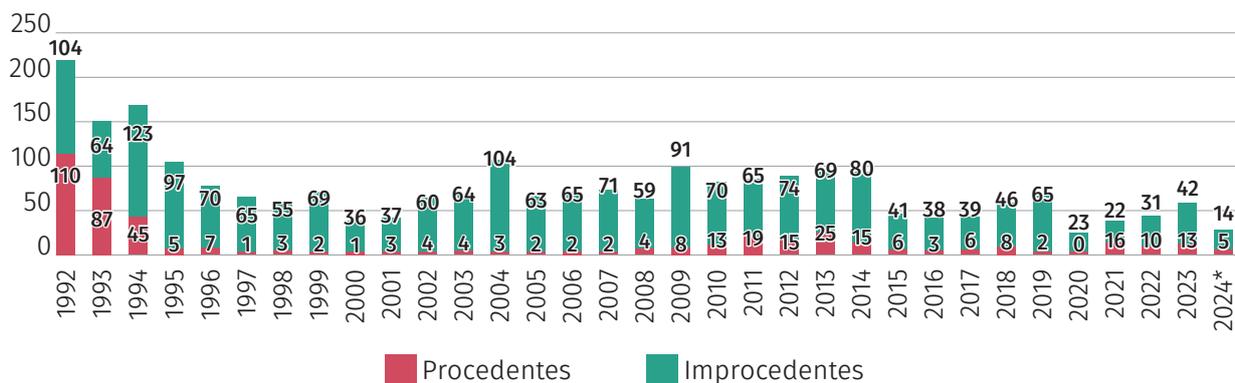
Por otro lado, la práctica del esquirolaje¹⁷ está bastante difundida entre los empleadores; sin que se cuente con un mecanismo célere y sanciones económicas ejemplares, que constate su práctica durante las huelgas y resulte disuasiva.

16 OIT, Comité de Libertad Sindical. Informe provisional - Informe núm. 291, noviembre 1993 (Caso núm. 1650 (Perú) - Fecha de presentación de la queja: 07-JUN-91), § 474. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2902438

17 El esquirolaje es la práctica de sustituir a los trabajadores que están en huelga por otros trabajadores, que en nuestra legislación está prohibido.

Gráfico N° 16

Calificación de la Huelga 1992-2024*



(*) Primer Semestre

Fuente: MTPE: Huelgas en el Perú 2023 y Boletín Semestral 2024

Elaboración: Propia

6. Bibliografía

CIUDAD REYNAUD, Adolfo, “Una aproximación general al Anteproyecto del Código de Trabajo” en: Comentarios al anteproyecto del Código de Trabajo 2022, SPDTSS, Lima 2024, en: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2024/06/PONENCIA-2024.pdf>

Defensoría del Pueblo, Presentación del Informe de Adjuntía N°001-2016-DP/ADM, “Las trabajadoras del hogar en el Perú: Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales, abril 2016, Ver en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1192577/Informe-001-2016-DP-ADM--Las-trabajadoras-del-hogar-en-el-Peru_1_.pdf?v=1596498381

El Comercio/IPE, Plataformas digitales representan casi un tercio de la venta de comercios, 27 de agosto 2023, Pág. 12. Ver en: <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-27-Plataformas-digitales-representan-casi-un-tercio-de-la-venta-de-comercios-Informe-IPE-El-Comercio.pdf>

FAIRWORK, Perú: Avances y retrocesos en los intentos de regular el trabajo en Plataformas. Julio 2023. En: <https://fair.work/es/fw/blog/peru-advancements-and-setbacks-in-attempts-to-regulate-platform-work/>

INEI, Perú: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 26 ciudades. - Año 2023, Lima, 2024, Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5863603/5196099-peru-comportamiento-de-los-indicadores-del-mercado-laboral-a-nivel-nacional-y-de-26-ciudades-cuarto-trimestre-del-ano-2023.pdf?v=1708011028>

Informe Nacional del Perú presentado por el Gobierno con ocasión del Trigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing, 1995) en América Latina y el Caribe, junio 2024. Ver en: https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/peru_-_informe_nacional_1.pdf

- ILOSTAT, “Más allá de las cifras: análisis de la relación entre la cobertura de la negociación colectiva y la desigualdad” Ver en: <https://ilostat.ilo.org/es/blog/beyond-the-numbers-exploring-the-relationship-between-collective-bargaining-coverage-and-inequality/>
- Larco, Giovanna y Fernandez-Maldonado, Enrique, Documento relativo a los Derechos Sindicales en el Perú 2024, Borrador de pre publicación
- MTPE, 2023 Negociaciones Colectivas en el Perú, Lima, 2024. Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6461212/5646899-negociaciones-colectivas-2023.pdf?v=1718053788>
- MTPE, 2023 Huelgas en el Perú, Lima, 2024. Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7018297/6044864-huelgas-agosto-2024.pdf?v=1727733212>
- MTPE, Boletín Estadístico Sectorial I Semestre 2024. Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7169559/6147878-boletin-semestral-2024.pdf?v=1730803870>
- MTPE, Derechos de la persona trabajadora del hogar y acciones de promoción del sector trabajo”, Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, marzo 2024, Lima. Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6137506/5421235-derechos-de-la-persona-trabajadora-del-hogar-y-acciones-de-promocion-26-03-2024-pptx.pdf>
- MTPE, Boletín de Economía Laboral N° 55, “La Sindicalización en el sector privado formal 2015-2022”, Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL), Lima. Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5901883/5233379-bel-55-la-sindicalizacion-en-el-sector-privado-formal.pdf>
- MINJUS, Libertad de asociación y negociación colectiva. Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025, Octubre. 2021, Lima.
- MTPE, Boletín Estadístico Sectorial I Semestre 2024, Lima Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7169559/6147878-boletin-semestral-2024.pdf?v=1730803870>
- OIT, Comité de Libertad Sindical. Informe provisional - Informe núm. 291, noviembre 1993 (Caso núm. 1650 (Perú) - Fecha de presentación de la queja: 07-JUN-91), § 474. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2902438
- OIT, Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2022. Ver en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_857318.pdf

IV. LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES EN EL PERÚ: DOCUMENTO DE TRABAJO PARA LA VISITA DE LA MISIÓN DE CONTACTO DIRECTO DE LA OIT

Autor: Edgardo Balbín T.

1.

Las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia y la llegada al Perú de la Misión de Contacto Directo de la OIT.

En su discusión del año 2023 (111ª reunión CIT) la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo analizó el caso del Perú con relación al cumplimiento del Convenio núm. 87. En sus conclusiones, la Comisión expresó su preocupación por las limitaciones persistentes en la legislación y en la práctica en cuanto al derecho a la libertad sindical y el derecho de asociación, formuló recomendaciones específicas e invitó al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos para seguir plenamente estas recomendaciones.

En su observación del año 2003 (publicada el año 2024) la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones - CEACR dio cuenta de lo informado por el Gobierno con relación a su disponibilidad para coordinar la futura visita de la misión de contactos directos requerida por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. También dio cuenta de haber llevado a cabo reuniones entre las autoridades públicas durante el mes de julio del 2023 con el fin de dar respuesta a los requerimientos de la Comisión. Sin embargo, transcurrido todo el año 2024, el Gobierno Peruano no había concretado la misión de contactos directos, ni tampoco llevó a cabo a nivel interno ninguna acción dirigida a dar cumplimiento de buena fe a las recomendaciones formuladas.

Esta situación fue de enorme preocupación para las centrales sindicales peruanas, que advirtieron que la actitud del Gobierno peruano distaba de su obligación de dar cumplimiento de buena fe a los convenios internacionales ratificados y también desconocería la enorme autoridad de la que goza el sistema de control de la OIT. Pero, además de ello, en cuanto la inacción del Gobierno persista, la situación de los derechos sindicales en el Perú seguirá agravándose, impidiendo o dificultando a las y los trabajadores peruanos su ejercicio efectivo. La comunicación que se desarrolla a continuación busca aportar información acerca de esta situación, a fin de recalcar la urgencia de la visita de la misión de contacto directo y atender a las recomendaciones formuladas por la Comisión, en el marco de un proceso de diálogo con las centrales sindicales.

2. Legislación por debajo de los estándares básicos aceptados internacionalmente.

La normativa que actualmente regula el ejercicio de los derechos sindicales data de la década de 1990, y fue expedida como parte de un proceso de reforma integral de la legislación laboral y previsional, catalogada como una de las reformas flexibilizadoras más radicales de América Latina. **La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), expedida en el año 1992, fue inicialmente materia de dieciséis observaciones por los órganos de control de la OIT.** En el año 2003, esta ley fue reformada y como resultado se levantaron 12 de las 16 observaciones, quedando sin resolver cuatro observaciones referidas al derecho de huelga. Con posterioridad, los órganos de control han formulado nuevas observaciones y solicitudes directas que señalan aspectos en los que legislación nacional no alcanza los estándares mínimos establecidos en los Convenios núm. 87 y 98 de la OIT. Hasta la fecha, todas estas observaciones y solicitudes directas siguen sin ser objeto de atención por parte del Gobierno, a pesar de que algunas de ellas se vienen reiterando desde hace 30 años. El Cuadro N° 1, sistematiza las observaciones y solicitudes directas formuladas por los órganos de control y no atendidas por el Estado peruano.

CUADRO N° 3		
Aspectos analizados por los órganos de control de la OIT con relación a la normativa nacional		
MATERIA	ASPECTO ANALIZADO	FUENTE
Titularidad de los derechos sindicales	Reconocimiento explícito en la legislación de los derechos de sindicación y negociación colectiva de las personas bajo modalidad formativa.	Cuestión abordada por la CEACR como parte de las observaciones relativas a los Convenios 87 y 98, incluidas en sus informes de los años 2010, 2012, 2015, 2018, 2022 y 2023.
	Asegurar el ejercicio del derecho de organización, en la ley y en la práctica, de jueces y fiscales, así como del personal de dirección y de confianza de la administración pública.	Cuestión abordada por la CEACR como parte de las observaciones relativas al Convenio 87, incluidas en sus informes de los años 2010, 2015, 2018, 2022 y 2023.
Protección del ejercicio de los derechos sindicales	En consulta con las autoridades pertinentes, tome las medidas necesarias para disminuir la duración de los procesos laborales relativos a las afectaciones de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, incluyendo los procesos ordinarios, constitucionales y en segunda instancia. Y garantice que den lugar a una pronta resolución.	Cuestión abordada por la CEACR como parte de las observaciones relativas al Convenio 98, incluidas en sus informes de los años 2010, 2012 y 2018.
	Examinar, en el marco del diálogo con las organizaciones concernidas, la protección contra la discriminación antisindical de los trabajadores con contratos a plazo fijo en el sector privado y respecto de los trabajadores con contrato CAS en el sector público, considerando, en el primer caso, la posibilidad planteada por el Gobierno de revisar las disposiciones de la Ley de Promoción de Exportaciones no Tradicionales que permitirían la utilización recurrente de contratación de corta duración.	Cuestión abordada por la CEACR como parte de las observaciones relativas al Convenio 98, incluidas en sus informes de los años 2015 y 2018.

<p>Facilidades el ejercicio de los derechos sindicales</p>	<p>Revisar las disposiciones finales del Decreto Supremo N° 017-2007-ED de manera que los directores de los centros educativos puedan acordar con las organizaciones sindicales concernidas modalidades de acceso a los lugares de trabajo que no perjudiquen el funcionamiento eficiente de dichos centros y que proporcione informaciones sobre todo avance a este respecto.</p>	<p>Cuestión abordada por la CEACR como parte de las observaciones relativas al Convenio 87, incluidas en sus informes correspondientes a los años 2018, 2022 y 2023.</p>
<p>Negociación colectiva</p>	<p>Entablar una consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores sobre las modificaciones al artículo 45 de la LRCT que sean necesarias para asegurar que el nivel de la negociación colectiva sea determinado libremente por las partes concernidas, así como sobre el mecanismo de solución de los conflictos relativos al nivel en que debe realizarse la negociación colectiva.</p>	<p>Cuestión abordada por la CEACR como parte de las observaciones relativas al Convenio 98, incluidas en sus informes de los años 2012 y 2018.</p>
	<p>Mayorías necesarias para la adopción de la decisión de huelga (artículos 40 de la Ley núm. 30057, Ley del Servicio Civil y 73°, inciso b) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.</p>	<p>Cuestión abordada en el caso núm. 1648 ante el Comité de Libertad Sindical - CLS (Informe provisional de noviembre de 1993) y por la CEACR en todos sus informes relativos a la observancia del Convenio 87 desde el año 1994 hasta el año 2023.</p>
<p>Derecho de huelga</p>	<p>En consulta con los interlocutores sociales, adoptar iniciativas para modificar los artículos 81 y 84 de la LRCT, relativos a las modalidades irregulares de huelga, tales como: paralización intempestiva, trabajo a desgano, a reglamento, etc. Atendiendo a que tales limitaciones solo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica.</p>	<p>Cuestión abordada en el caso núm. 1648 ante el CLS (Informe provisional de noviembre de 1993).</p>
	<p>En consulta con las organizaciones, se revise el artículo 81 del Reglamento de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que prohíbe las formas atípicas de huelga.</p>	<p>Cuestión abordada por la CEACR como solicitud directa relativa al Convenio 87, en sus informes de los años 2015 y 2018.</p>
	<p>Garantizar que la calificación de la huelga, tanto en el sector privado como público no corresponda al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza. Asimismo, que se establezca sin demora la Comisión de apoyo al servicio civil como un órgano auténticamente independiente.</p>	<p>Cuestión abordada por la CEACR como parte de las observaciones relativas al Convenio 87, incluidas en sus informes correspondientes a los años 2012, 2015, 2018 y 2023.</p>

Derecho de huelga	En consulta con las organizaciones sindicales pertinentes, se revise el reglamento de la Ley N° 28988 (que declara la educación servicio esencial) para aclarar en qué situaciones se puede recurrir a la sustitución de trabajadores huelguistas , y para asegurar que dicha sustitución solo pueda tener lugar en caso de huelgas declaradas ilegales.	Cuestión abordada por la CEACR como solicitud directa relativa al Convenio 87, incluida en sus informes de los años 2012, 2015 y 2018.
	Adoptar, en consulta con los interlocutores sociales, medidas necesarias para definir de antemano la composición del órgano independiente llamado a pronunciarse en caso de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben seguir trabajando en caso de huelga en los servicios públicos esenciales .	Cuestión abordada por la CEACR como parte de las observaciones incluidas en sus informes de los años 2004, 2006, 2008, 2015, 2018, 2022.

En sus respuestas a los órganos de control de la OIT, el Gobierno suele alegar que impulsa procesos de reforma integral de la legislación laboral que levantarían las observaciones formuladas por los órganos de control. No obstante, estos procesos de reforma nunca llegan a ser siquiera debatidos en el Congreso de la República, dado que carecen del impulso que el propio Gobierno podría darles¹⁸, y enfrentan la oposición de los gremios empresariales. Ciertamente, durante los años 2002-2005, 2006 y 2012 se debatió en el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) el Anteproyecto de Ley General del Trabajo, cuyo contenido alcanzó un 86% de consensos¹⁹. No obstante ello, el debate de este proyecto en el Congreso de la República no fue impulsado por los respectivos Gobiernos. Con posterioridad, en el año 2022, las centrales sindicales fueron convocadas para formular aportes al Anteproyecto de Código de Trabajo elaborado por el Poder Ejecutivo (que tomaba como base el anteproyecto de Ley General del Trabajo). Las centrales sindicales remitieron sus aportes al texto propuesto procurando la aprobación de una nueva legislación que levante las observaciones y comentarios formulados por los órganos de control de la OIT, y establezca condiciones específicas para el ejercicio efectivo de los derechos sindicales. Sin embargo, transcurridos ya más de dos años de iniciado este nuevo proceso, y ante la cerrada oposición de las organizaciones empresariales, no se ha llevado a cabo ninguna nueva reunión para dar continuidad a este proceso de reforma legislativa. Ante estos hechos, sorprende que en la información aportada por el Gobierno ante los órganos de control en el año 2023 se siga haciendo referencia a la expectativa de que un proceso de reforma legislativa, que no forma parte de su agenda ni de la agenda del poder legislativo, pueda remediar la grave situación de los derechos sindicales en el Perú.

Por el contrario, como ha sido señalado en los comentarios a las memorias del Gobierno presentados por las Centrales Sindicales en el año 2023, la modificatoria del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, único instrumento cuyas disposiciones contribuirían a paliar la situación de los derechos sindicales, sigue siendo objeto de cuestionamiento por parte de las propias autoridades administrativas estatales, como el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI, que han catalogado algunas de sus disposiciones como “barreras burocráticas ilegales”²⁰. Además de ello, como ya ha sido señalado en los comentarios a las memorias del Gobierno, existen múltiples acciones legales iniciadas contra este Decreto Supremo y, una de ellas, promovida por la Sociedad Nacional de Industrias (SIN), pretende la derogación de diversas disposiciones modificatorias a través de la vía del control concentrado de legalidad.

18 Según los artículos 105 y 107 de la Constitución, el Poder Ejecutivo tiene iniciativa legislativa y los proyectos de ley que presenta tienen carácter preferente si se señala su carácter de urgencia.

19 Puede verse la Memoria del CNTPE del año 2006. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/357952/Memoria-2006-CNTPE.pdf>. Consulta el 16 de julio de 2024.

20 Recordemos que, tal como lo indicamos en nuestros comentarios sobre las memorias del Convenio núm. 87, mediante Resolución No. 0345-2023/CEB-INDECOPI, la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas de INDECOPI declaró, con efectos generales, “barrera burocrática ilegal” la prohibición de mantener activos los procesos o actividades afectadas por la huelga, introducida con la modificación del artículo 70 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo producida por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR. Según el MTPE hay otras 47 denuncias ante INDECOPI en trámite.

En el sector público, el avance que desde el año 2021 representó la expedición de las leyes N° 31131 (09.03.2021), sobre los Contratos Administrativos de Servicios - CAS, y N° 31188 (02.05.2021), sobre la negociación colectiva en el Sector Estatal (al que puede asociarse un incremento en la tasa de afiliación en este sector y el registro de nuevos sindicatos), se ha visto recientemente afectado por la aprobación de leyes que imponen retrocesos. En efecto, luego de la expedición de dos sentencias del Tribunal Constitucional en las que se declara la inconstitucionalidad de las prohibiciones de negociación salarial establecidas por las sucesivas leyes de presupuesto y por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (entre otros fundamentos por ser contrarias a los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT), se han expedido en el año 2024 dos disposiciones que tienden a reestablecer estas mismas prohibiciones:

- » En marzo del 2024 se expidió el Decreto de Urgencia N° 006-2024, cuyo artículo 18° señala que en la negociación colectiva descentralizada por ámbito territorial y por entidad pública del año 2024, solo podrán establecerse cláusulas relacionadas con condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica de carácter temporal²¹. Es decir, este Decreto establece la prohibición temporal de negociar contenidos económicos de carácter permanente en el nivel descentralizado.
- » Luego, en julio del 2024, se expidió la Ley N° 32103, en cuyo artículo 28° se establece la prohibición de negociación colectiva de condiciones económicas en el nivel descentralizado²². Es decir, se establece, con carácter permanente, la prohibición definitiva de negociar contenidos económicos en el nivel descentralizado.

Obsérvese que el Decreto de Urgencia N° 006-2024 es una norma con rango de ley expedida por el Poder Ejecutivo, aunque reservada para tratar materias económicas o financieras en situaciones excepcionales, supuesto que en este caso no se cumple. Obsérvese también que la Ley N° 32103, fue aprobada por el Congreso de la República a iniciativa del Poder Ejecutivo, siendo que en este caso el proyecto de ley fue presentado al Congreso de la República por el Poder Ejecutivo el día 10 de julio de 2024 y publicado en el Diario Oficial solo 17 días después. Es decir, el mismo Poder Ejecutivo que no incluye en su agenda reformas legislativas destinadas a atender las observaciones de los órganos de control de la OIT, aprueba o promueve la aprobación -en plazos muy cortos- de normas dirigidas a menoscabar las garantías establecidas para las y los trabajadores del sector público en los Convenios 98 y 151 de la OIT.

21 Decreto de Urgencia 006-2004 que establece medidas extraordinarias en materia económica y financiera para la sostenibilidad fiscal, el equilibrio presupuestario y la eficiencia del gasto público:

“Artículo 18. Medidas en materia de negociación colectiva con incidencia económica, para el año 2024

18.1. Durante el año 2024, en el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en los procesos de negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, los convenios colectivos y actas de conciliación que se suscriban, solo pueden contener cláusulas que establezcan condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica de carácter temporal. Lo establecido en el presente numeral debe ser considerado en la emisión de laudos arbitrales, bajo responsabilidad.

18.2. La medida señalada en el numeral 18.1 del presente artículo, no comprende a la negociación colectiva en el nivel centralizado, así como tampoco a la negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito sectorial, correspondiente a los servidores públicos pertenecientes a las carreras especiales de los sectores de educación y salud.

18.3. El funcionario o directivo público que suscriba convenios colectivos y actas de conciliación que contravengan lo establecido en el marco normativo vigente, son pasibles de responsabilidad civil, penal, administrativa y funcional”.

22 Ley N° 32103; Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica y dicta otras medidas:

“Artículo 28. Medidas en materia de negociación colectiva a nivel descentralizado por entidad pública, por ámbito territorial o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente

28.1. En los procesos de negociación colectiva en el nivel descentralizado por ámbito territorial, entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, realizadas en el marco de la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, solo son materias negociables las condiciones de trabajo o de empleo sin incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito. Lo establecido en el presente numeral debe ser considerado en la emisión de laudos arbitrales, bajo responsabilidad.

28.2. El funcionario o directivo público que suscriba convenios colectivos y actas de conciliación que contravengan lo establecido en el marco normativo vigente, son pasibles de responsabilidad civil, penal, administrativa y funcional”

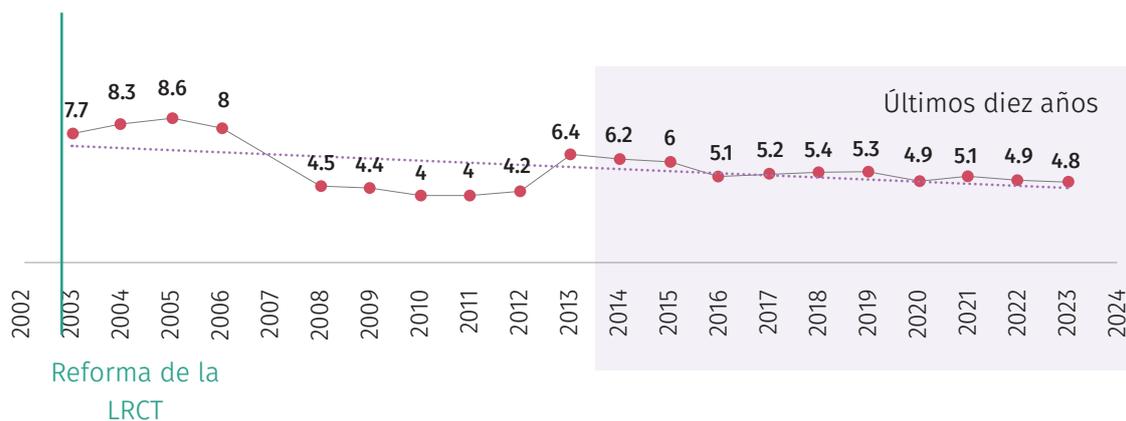
3. Tendencia a la baja de los principales indicadores relativos a los derechos sindicales.

Según los anuarios estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, para el año 2023, la **tasa de afiliación en el sector privado es de 4,8% y en el sector público de 18%.**

Diversos estudios dan cuenta de una baja sostenida a lo largo del tiempo en la tasa de afiliación sindical en el Perú, más notoria en el sector privado (Véase Gráfico N° 1). Por ejemplo, en los últimos diez años la tasa de afiliación en el sector privado reporta una baja de 1,4 puntos porcentuales, y según los Anuarios Estadísticos del MTPE, para el año 2013 la tasa de sindicalización en el sector privado alcanzaba el 6,2%. Si se observa un periodo mayor, desde el año 2003 en que se modificó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la caída es de 2,9 puntos porcentuales, pues la tasa de afiliación para dicho año era de 7,7%. Si la tasa de afiliación es comparada con décadas anteriores, la caída sería mucho más radical. Villavicencio y Tostes (2011) calculan una tasa de afiliación para el año 1990 de 21,9% y Balbi (1994), citando a Yopez, señala que para la década de 1980 la afiliación llegaba al 45% y en la década de 1970 al 80%.

Gráfico N° 17

Afiliación sindical en Perú. Tasa de sindicalización en el sector privado
(2002-2023)



Elaboración propia sobre la base de los Anuarios Estadísticos y reportes sobre sindicalización a nivel nacional del MTPE.

A pesar de que la caída en la tasa de afiliación también alcanza al sector público (según Yopez y Bernedo, 1985, la sindicalización alcanzaba el 82% en la década de 1980), en las dos últimas décadas se ha mantenido fluctuante alrededor del 16%. Sin embargo, a partir del año 2021 se aprecia un crecimiento que llega a los 2 puntos porcentuales al año 2023 en que, como se ha señalado, la tasa de afiliación llega al 18%. Al parecer, como ya se ha anticipado, este crecimiento parecería estar relacionado con la expedición de la Ley N° 31131, de marzo de 2021, que convierte al Contrato Administrativo de Servicios – CAS, en un contrato de naturaleza indeterminada²³, y con la publicación de la Ley N° 31188, del mes de mayo del mismo año que, luego de más de 70 años de leyes restrictivas, reconoce la negociación colectiva de condiciones económicas a nivel

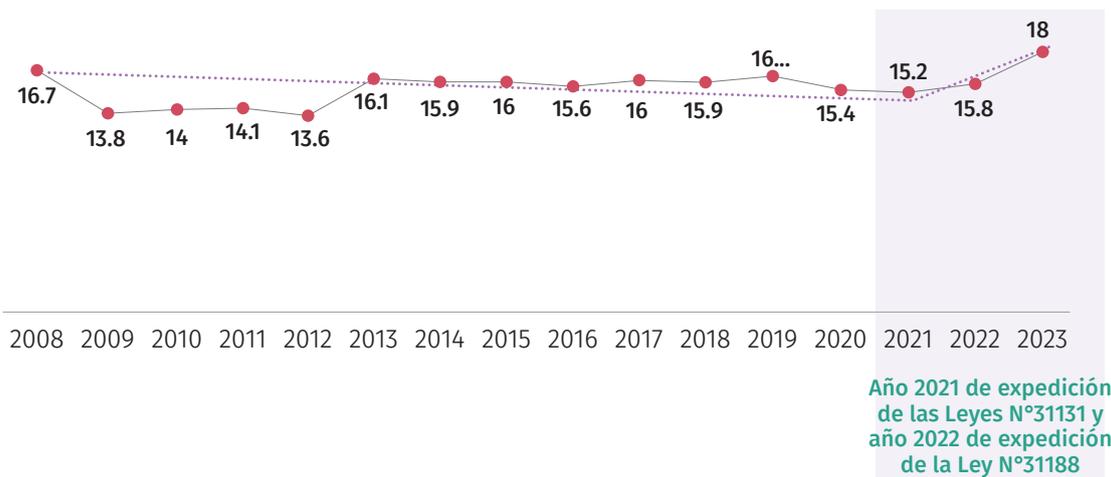
23 El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es un contrato que permitía a las entidades públicas contratar trabajadores de manera temporal y sin límite alguno. Al año 2021, de expedición de la Ley N°31131, los trabajadores CAS en las entidades públicas llegaban a más de 360 mil personas, lo que representaba el 25% de toda la fuerza laboral en el sector público (1 de cada 4 trabajadores estatales era CAS). Debido a que la renovación del contrato podría sujetarse a la no afiliación del trabajador, se trataba de trabajadores/as muy poco propensos a ejercer su derechos sindicales.

centralizado y descentralizado en el sector público (Véase Gráfico N° 2). En tal sentido, el reciente incremento de nuevas formas de contratación no laborales en las entidades estatales (contratos de locación de servicios que al año 2023 llegan a más de 196 mil) y las recientes restricciones a la negociación colectiva de condiciones económicas establecidas por el Decreto de Urgencia N° 006-2024 y la Ley N° 32103 pueden originar la reversión de este incremento.

Gráfico N° 18

Afiliación sindical en Perú. Tasa de sindicalización en el sector público

(2008-2023)



Elaboración propia sobre la base de los Anuarios Estadísticos del MTPE y reportes de SERVIR sobre sindicalización, que solo ofrecen información para el sector público desde el año 2008, en que se implementa la planilla electrónica.

Las investigaciones consultadas señalan que la baja tasa de afiliación es un fenómeno que tiene múltiples causas, pero resaltan que una de estas causas son los cambios producidos en la legislación, sobre todo, los producidos en la década de 1990. Balbi (1994), Saavedra (2000) y Manky (2011), entre muchos otros, coinciden en que las reformas llevadas a cabo en la legislación laboral en la década de 1990 generaron condiciones adversas para el ejercicio de los derechos sindicales. El propio MTPE (2002), con base en un estudio publicado por la OIT (2000), señala que los cambios normativos producidos en la década de 1990 influyeron en la caída de la tasa de afiliación sindical y, resalta dos aspectos relacionados con la normativa: 1) La exigencia de afiliar a por lo menos 20 trabajadores para la constitución y subsistencia de organizaciones sindicales, requisito que desconoce la existencia de un gran número de micro y pequeñas empresas en el mercado peruano; y 2) el surgimiento de nuevas formas de contratación temporal, que redujeron el número de trabajadores estables que puedan organizarse sindicalmente. En efecto, en el Caso 2757 seguido ante el Comité de Libertad Sindical, las centrales sindicales evidenciaron la clara orientación de la normativa peruana por atomizar y debilitar al movimiento sindical por medio de tres vías: i) impidiendo la constitución de sindicatos en las empresas de menos de 20 trabajadores; ii) dificultando y desincentivando la constitución de sindicatos y la negociación colectiva a niveles superiores a la empresa y, en especial, a nivel de rama de actividad; e, iii) introduciendo la tercerización sin límite alguno y ampliando las modalidades de contratación temporal.

Con relación al primer aspecto, referido al requisito legal de contar con 20 trabajadores para que los sindicatos puedan constituirse y subsistir, el propio MTPE (2023) señala que para el año 2022 la tasa de afiliación en las empresas con hasta 19 trabajadores era de 0,3%.

Con relación al segundo aspecto, la legislación exige al menos 50 trabajadores para la conformación de sindicatos de ámbito mayor a la empresa²⁴ y, a ello debe sumarse la inacción del Gobierno para promover la negociación colectiva en ámbitos mayores a la empresa, sobre todo entre trabajadores que no pueden hacer efectiva la negociación a nivel de empresa. Por ejemplo, en el caso de la agricultura y la agroexportación, caracterizados por labores discontinuas y alta rotación de trabajadores, la Ley N° 31110 establece en su artículo 8 que: *“fomenta el derecho colectivo a la negociación colectiva, en particular, en ámbitos superiores a la empresa al afrontar los trabajadores agrarios y de la agroexportación dificultades para ejercer este derecho de manera efectiva, por la discontinuidad y estacionalidad de las actividades”*. Por su parte, el Reglamento de Negociación Colectiva para este sector, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2021-TR, establece que el MTPE a través de su Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo promoverá la implementación progresiva de servicios de orientación y asesoría sobre el ejercicio del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, en particular, en ámbitos superiores al de empresa. No obstante ello, a tres años de la aprobación de estas disposiciones, no conocemos de ningún servicio implementado en las direcciones o gerencias regionales específicamente para los fines antes señalados y, de hecho, la tasa de sindicalización en la agricultura llega apenas al 1,2% y no existen negociaciones colectivas de nivel superior a la empresa.

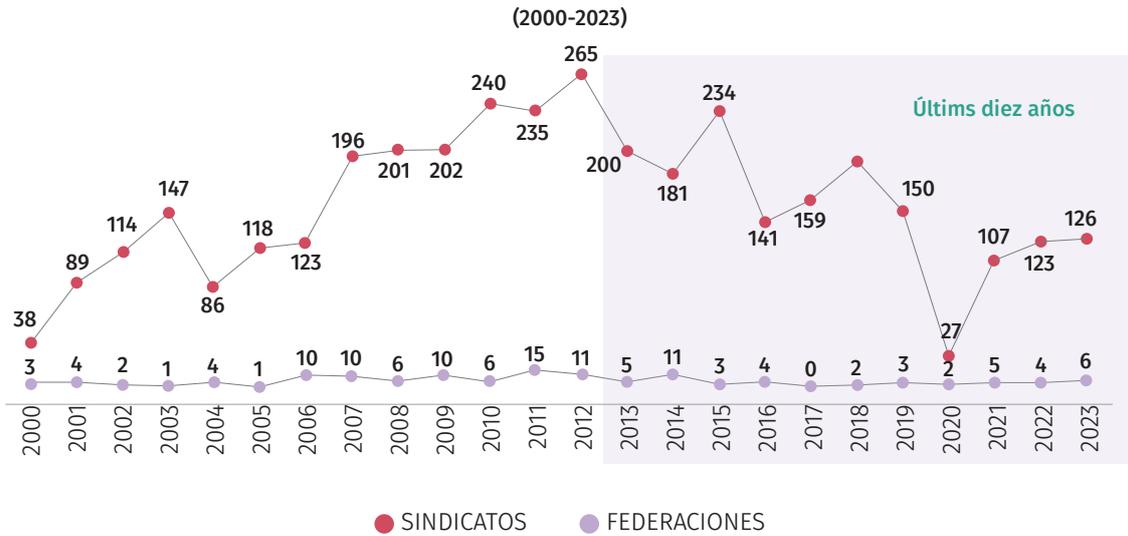
Con relación al tercer aspecto puesto de relieve en el Caso 2757 ante el Comité de Libertad Sindical, y en lo que refiere al uso indiscriminado de contratos temporales, Sánchez y Cuadros (2007) señalan que el debilitamiento de la estabilidad laboral por vía del incremento de la contratación temporal (que actualmente comprende a 7 de cada 10 trabajadores formales del sector privado) actuó como un factor disuasorio de la afiliación sindical. Por otro lado, Balbin y PLADES (2022) y MTPE (2022) señalan que para el año 2021 la tasa de afiliación sindical entre los trabajadores con contratos temporales del sector privado formal, representaba apenas la mitad de la tasa de afiliación entre los trabajadores con contrato a tiempo indeterminado (4% versus 8%). En el mismo sentido, los datos recogidos por Cuadros (2024), revelan que al mismo tiempo que la tasa de afiliación en el sector privado formal mantiene su tendencia decreciente, la contratación temporal mantiene su tendencia creciente. En el caso de la tercerización, en los comentarios a la memoria del Gobierno sobre el Convenio 87 del año 2023, las centrales sindicales citaron que en el caso del sector minero, la tasa de afiliación entre los trabajadores de empresas contratistas representa un tercio (1/3) de la tasa de afiliación entre los trabajadores de las empresas principales (12% versus 35%). En general, en el sector minero, los trabajadores de empresas contratistas representan el 70% del total de la fuerza laboral empleada, pero el porcentaje de trabajadores con contrato a tiempo indefinido es apenas del 11%, en contraste con el porcentaje de trabajadores con contrato a tiempo indefinido directamente contratados por las empresas mineras, que llega al 58%.

Al igual que la tasa de afiliación en el sector privado, otros indicadores muestran tendencia a la baja en la última década. Por ejemplo, en cuanto al registro de sindicatos y federaciones en el sector privado, si bien entre los años 2003 y 2012 se observa un aumento notorio en el número de organizaciones registradas (de 147 sindicatos y 1 federación en el 2003 a 265 sindicatos y 11 federaciones en el año 2012), a partir del año 2013 se aprecia un declive. En el año 2023 se reporta la inscripción de 126 sindicatos y 6 federaciones: la mitad de las inscripciones registradas en el 2012, año pico. En el caso del Registro de Organizaciones Sindicales del Sector Público (ROSSP), en cambio, la tendencia a la baja apreciada desde el año 2004 (año de creación del registro) se revierte desde el año 2022. Así, si en el año 2004 se inscribieron en el ROSSP 247 sindicatos, al 2019 -año previo a la pandemia- solo se inscribieron 117 sindicatos (menos de la mitad del año 2004). Sin embargo, en los años 2022 y 2023 se inscribieron 223 y 206 sindicatos respectivamente. Nuevamente, este incremento parece estar relacionado con la vigencia de las Leyes N° 31131 y N° 31188 ya mencionadas y que, como también ya lo hemos indicado, vienen siendo amenazadas con el alarmante incremento de contratos precarios en las entidades estatales y con nuevas leyes restrictivas expedidas en el año 2024 (véanse Gráficos N° 3 y N° 4).

24 El artículo 14 del TUO de la LRCT establece textualmente que: *“para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliarse por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza”*.

Gráfico N° 19

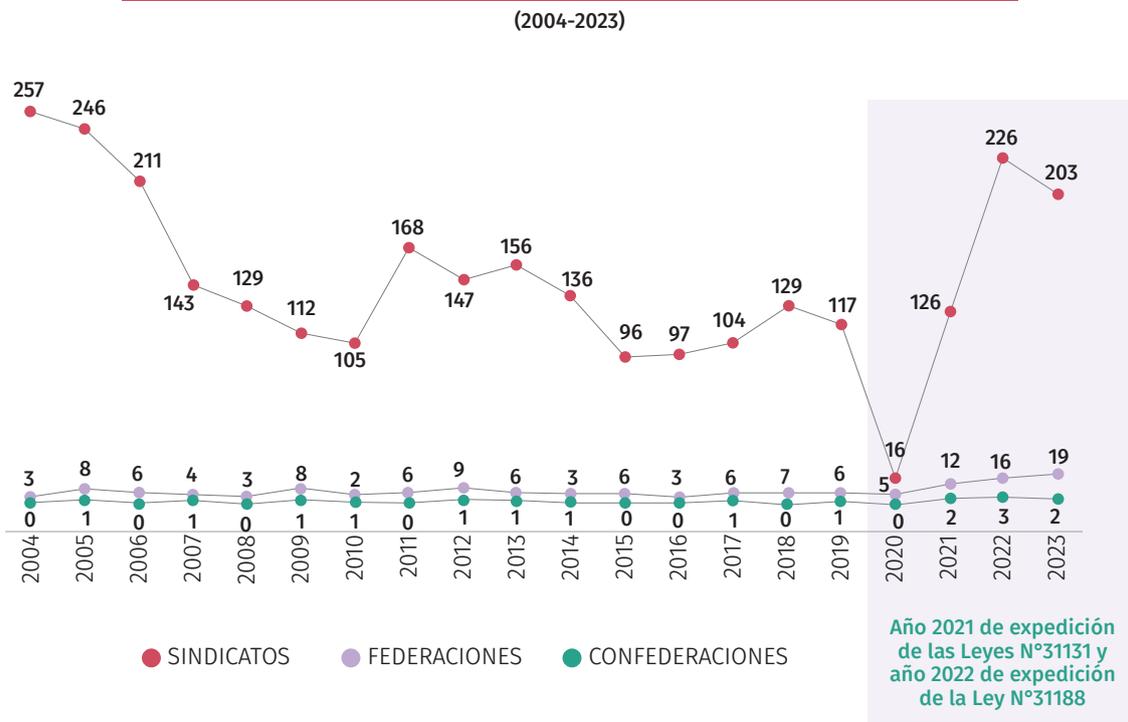
Registro Sindical en Perú. Registro sindical Sector Privado



Elaborado sobre la base de los Anuarios Estadísticos del MTPE.

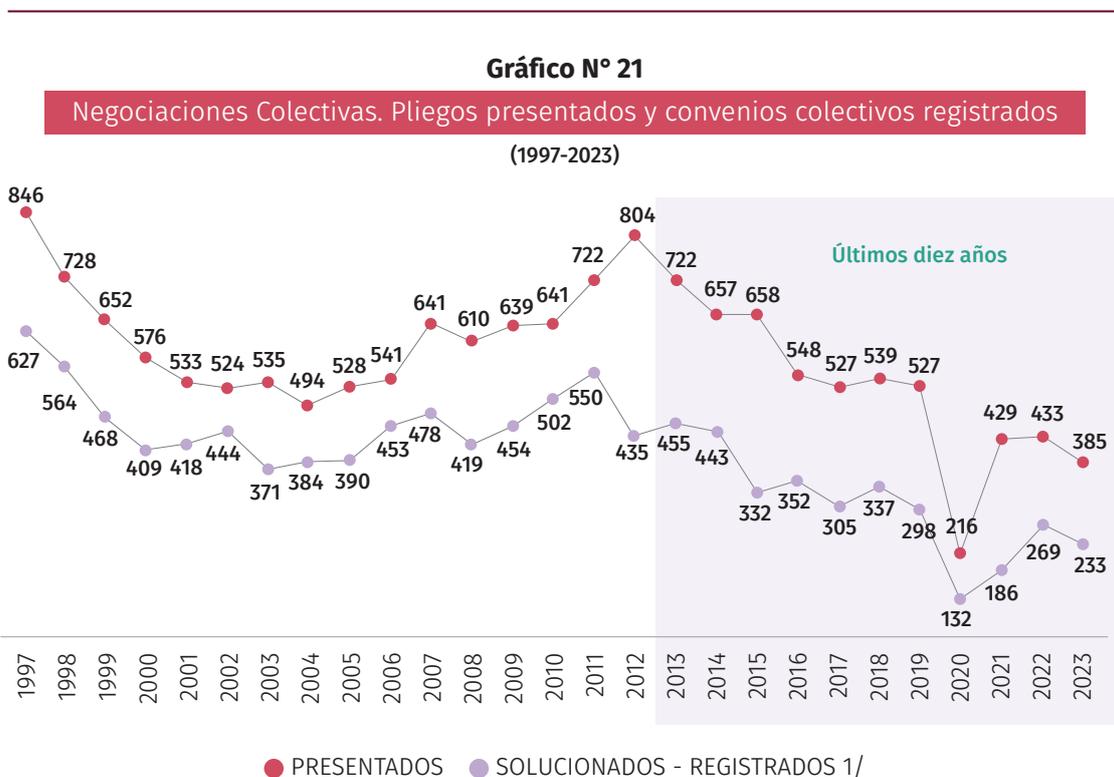
Gráfico N° 20

Registro Sindical en Perú. Registro sindical Sector Público



Elaborado sobre la base de los Anuarios Estadísticos del MTPE. Los datos se recopilan desde el año 2004, años de creación e inicio de funcionamiento del ROSSP

En el caso de los pliegos presentados y los convenios registrados, los anuarios estadísticos del MTPE también indican que la tendencia a la baja apreciada desde la década de 1990 se mantiene. Una mirada a los últimos 10 años indica, por ejemplo, que en tanto en el año 2013 se presentaron y solucionaron 722 pliegos y 423 convenios respectivamente; para el año 2023 se presentaron solo 385 pliegos y solucionaron 233 convenios. Es decir, en diez años el número de pliegos presentados y convenios solucionados se redujo casi a la mitad (véase el Gráfico N° 5).



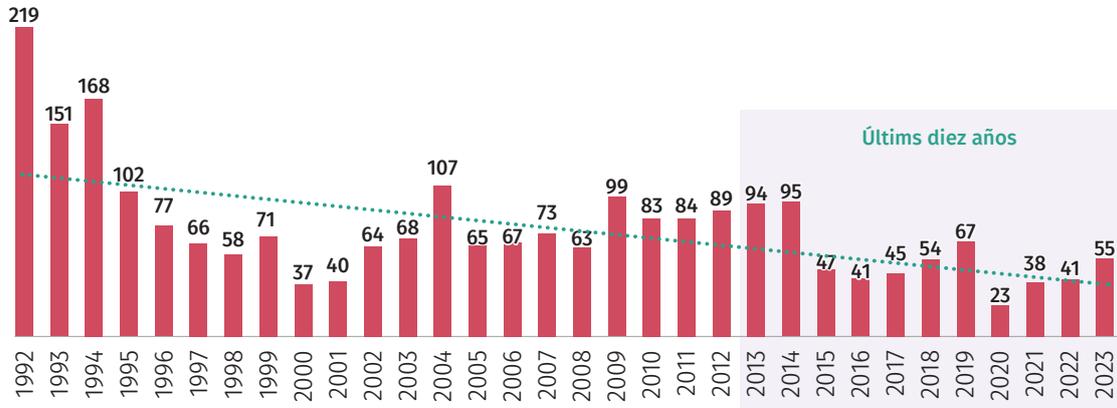
Elaborado sobre la base de los Anuarios Estadísticos del MTPE. Estos anuarios ofrecen información desde el año 1997.

Por otro lado, si bien el número de huelgas se viene incrementando desde el 2020 (año de la pandemia en que se registraron 23 huelgas, número más bajo desde 1997) y así en el año 2023 se llevaron a cabo 55 huelgas, este número es menor que las 67 comunicadas en el 2019, año previo a la pandemia, y que las 94 huelgas comunicadas en el año 2013, diez años antes. **Por su parte, las huelgas declaradas improcedentes en el año 2023 representan al 76% del total de huelgas comunicadas, lo que implica que, para ese mismo año, 3 de cada 4 huelgas en el Perú fueron declaradas improcedentes o ilegales** (véanse Gráficos N°6 y N°7). Recordemos que en el Perú la huelga se somete a un doble control de procedencia y legalidad y que, contrariamente a lo señalado por los órganos de control de la OIT, en el sector privado ambos controles están a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, y para el caso del sector público el control de procedencia corre a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo y el control de legalidad a cargo del propio titular de la entidad en la que se llevará a cabo la huelga.

GRÁFICO N° 22.

Huelgas. Número de Huelgas

(1992-2023)

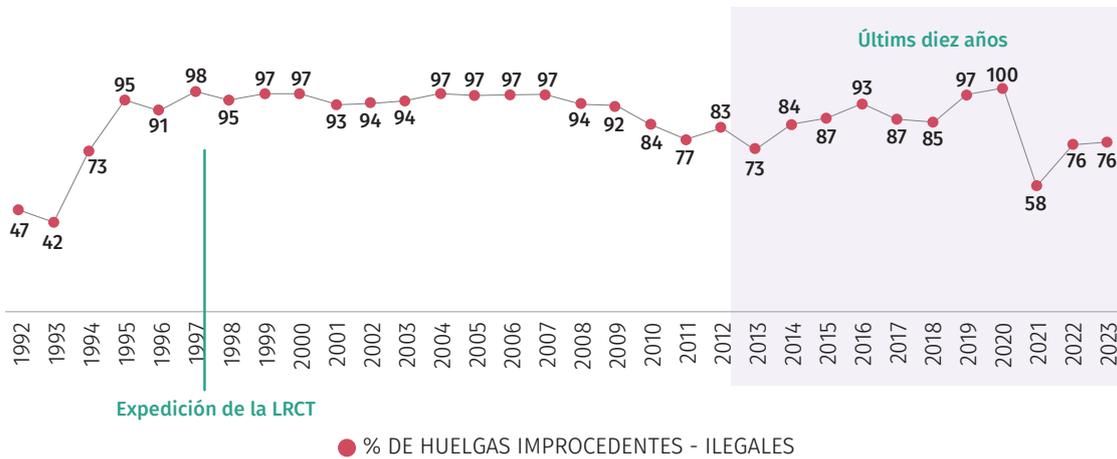


Elaborado sobre la base de los Anuarios Estadísticos del MTPE. Estos anuarios ofrecen información desde el año 1992.

Gráfico N° 23

Huelgas. Porcentaje (%) de Huelgas declaradas improcedentes - ilegales

(1992-2023)



Elaborado sobre la base de los Anuarios Estadísticos del MTPE. Estos anuarios ofrecen información desde el año 1992.

En general, a lo largo del periodo en el que Gobierno postergó la llegada de la Misión de Contacto Directo de la OIT, la mayor parte de los indicadores disponibles relativos al ejercicio de los derechos sindicales mantuvieron su tendencia decreciente. Incluso, en los casos del incremento de la tasa de sindicalización y el número de sindicatos registrados en el sector público, en donde la tendencia era creciente debido a algunas reformas que propiciaron mejores condiciones para el ejercicio de los derechos sindicales, se han presentado nuevas amenazas que conllevan preocupantes retrocesos y que implicarían reincidir en violaciones a los convenios de la OIT ratificados que ya habían sido superadas.

4.

La práctica de los derechos sindicales y el clima de hostigamiento sindical.

La práctica de los derechos sindicales en el Perú ha sido objeto de reiterados comentarios formulados por las centrales sindicales a las memorias presentadas por el Gobierno relativa a los Convenios núm. 87 y núm. 98. Hasta la fecha y aun mediando la formulación de las recomendaciones al Perú por parte de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en el año 2023, ninguno de sus comentarios fueron objeto de atención por parte del Gobierno. Con ello, la situación adversa que enfrentan las y los trabajadores que ejercen sus derechos sindicales, así como la impunidad de los agresores, se viene incrementando.

En efecto, en los comentarios de las Centrales Sindicales a las memorias presentadas por el Gobierno, se dio cuenta de: i) la no implementación por parte del MTPE de diversas disposiciones reglamentarias (en particular de la ley y el reglamento para el sector agrario), que pueden mejorar las condiciones para el ejercicio de los derechos sindicales; ii) la escasa atención que las afectaciones a la libertad sindical tienen en la actuación de la inspección del trabajo y la expedición de pronunciamientos por parte del Tribunal de Fiscalización Laboral que restringen el ejercicio de los derechos sindicales; iii) la expedición por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil de informes técnicos que también ofrecen una visión restrictiva del ejercicio de los derechos sindicales en el sector público; iv) la extrema duración de los procesos judiciales en los que se denuncian actos antisindicales; v) la impunidad de quienes vulneran los derechos sindicales y, en particular, la frecuencia con la que los actos antisindicales revisten la forma de denuncias penales maliciosas contra dirigentes sindicales por manifestar las posiciones sindicales, vulnerando además su libertad de expresión; y, vi) el clima de hostilidad frente al ejercicio de los derechos sindicales, promovido por los empleadores y los medios de comunicación, que desconoce, entre otros aspectos, la condición de derecho humano de las personas que trabajan y su carácter consustancial a la dignidad de las personas.

Lamentablemente, **las centrales sindicales ratifican todos estos extremos y dan cuenta de que, a pesar de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, el Gobierno sigue sin adoptar ninguna medida efectiva que pueda, al menos, paliar la situación anotada.**

Por ejemplo, en enero del año 2023 la Sunafil anunció la creación de un “Equipo especial de inspectores para fiscalizar cumplimiento de la normativa laboral sobre la libertad sindical”²⁵, medida alentadora desde la perspectiva de las centrales sindicales. Sin embargo, por factores estructurales que afectan al sistema inspectivo (entre otros, los presupuestos reducidos, procedimientos que abundan en formalismos dilatorios, reformas que merman la autoridad de los inspectores y del sistema inspectivo, o condiciones de trabajo precarias) la conformación de este equipo especial no viene redundando en una mayor atención a los casos de violaciones de derechos sindicales. Así, según los anuarios estadísticos publicados por el MTPE, en el año 2022, cuando este grupo aún no había sido creado, las materias fiscalizadas relativas a “Relaciones Colectivas” representaban el 0,45% del total de materias fiscalizadas. Ahora bien, al finalizar el año 2023, es decir, a un año de creación del equipo especial, las materias fiscalizadas relativas a “Relaciones Colectivas” representaban apenas el 0,55% del total de materias fiscalizadas. Es decir, la creación de este grupo vendría redundando en un incremento de apenas 0,1% de la presencia de aspectos sindicales entre el total de materias sujetas a fiscalización.

25 Puede verse la Resolución de Superintendencia N° 001-2023-SUNAFIL, publicada el día 03 de enero de 2024.

En febrero del año 2024, el MTPE publicó en el Diario Oficial la Resolución Ministerial N° 027-2024-TR, en la que se ponía en conocimiento de la ciudadanía, para sus aportes, el proyecto de un “Plan Sectorial para la Promoción de la Libertad Sindical”. El proyecto de Plan había sido elaborado sin consulta alguna con las organizaciones de trabajadores y su diagnóstico, así como las medidas que proponía no correspondían, bajo la perspectiva de las Centrales Sindicales, con la gravedad de la situación de los derechos sindicales en el Perú. En su oportunidad, las organizaciones sindicales expresaron al MTPE su sorpresa por dicha publicación y manifestaron la necesidad de que el proceso de elaboración de cualquier Plan Sectorial sobre los derechos sindicales sea objeto de diálogo con las centrales sindicales. Desde entonces, no han sido convocados a ningún otro diálogo sobre el tema.

Más aún, es importante remarcar que las situaciones que, a modo de ejemplo de prácticas sistemáticas, fueron puestas en conocimiento de la Comisión de Expertos en los años 2022 y 2023, se acrecientan.

Por ejemplo, en la comunicación de la Centrales Sindicales del año 2023, se comentan los casos de actos antisindicales de las empresas de actividades de entretenimiento (casinos) de la multinacional española Cirsa Perú S.A.C., de la multinacional chilena Dreams Corporation S.A.C. y el caso de la Universidad Tecnológica del Perú - UTP, consistentes en el despido de trabajadores que ejercían su derecho de conformar un sindicato, incluidos los representantes sindicales. En el caso de las multinacionales de entretenimiento, un día después de conformado el Sindicato Único de Trabajadores de Entretenimiento, Casinos y Afines -SUTECA, las empresas despidieron a todos los integrantes de la junta directiva y a otros trabajadores afiliados que participaron en la conformación del sindicato²⁶. En el segundo caso, la Universidad Tecnológica del Perú despidió inicialmente a 10 dirigentes y otros profesores que conformaron el Sindicato Único de Profesores de la Universidad Tecnológica del Perú – SINPRUTP, y luego a otras y otros trabajadores que se afiliaron al sindicato²⁷.

Es lamentable informar que casos como estos se siguieron produciendo luego de la expedición de las recomendaciones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Por ejemplo, en diciembre de 2023 la empresa Transportadora de Gas del Perú S.A. (responsable de la operación del sistema de transporte por ductos de gas para el mercado interno y para exportaciones) despidió a 24 trabajadores por formar el Sindicato Unitario de Trabajadores de Transportadora de Gas del Perú – SUTRATGP. De manera similar a lo ocurrido en los casos anteriormente comunicados a la Comisión de Expertos, el SUTRATGP fue conformado en noviembre del 2023 y registrado ante la Autoridad de Trabajo el 18 de diciembre del mismo año, hecho que fue comunicado a la empresa el día 22 del mismo mes. No obstante, solo seis días después de dicha comunicación, el día 28 de diciembre de 2023, la empresa procedió a despedir a 14 miembros del sindicato, entre ellos, todos los integrantes de la junta directiva. En febrero de 2024, la empresa Latina Televisión (Compañía Latinoamericana de Radiodifusión) despidió a 20 trabajadores y trabajadoras que decidieron conformar el Sindicato de Trabajadores de Latina – SINTRALATINA. El Sindicato se conformó el 24 de febrero de 2024 e inició su inscripción en el registro sindical el día 26 de febrero. Dos días después de iniciado el procedimiento de registro, Latina Televisión despidió a las y los trabajadores y trabajadoras que participaron en la constitución del Sindicato, incluido su Secretario General.

Los casos de despidos de trabajadores y trabajadoras por conformar un sindicato en muy pocas ocasiones culminan con la reposición en sus empleos de quienes fueron despedidos y con la reparación integral -individual y colectiva- de los agravios por orden de las autoridades administrativas o judiciales. Por el contrario, es muy frecuente que las empresas desarrollen estratagemas de todo tipo para consumir los despidos o mantener fuera del empleo a las y los trabajadores que intentaron conformar el sindicato. Para ello se valen de maniobras procesales dilatorias, que no son proscritas o sancionadas por las autoridades administrativas y los tribunales; del ofrecimiento de pagos a las y los trabajadores apremiados por la falta de ingresos derivada del despido, para convalidarlo o desistirse de las reclamaciones que

26 Puede verse: https://www.eldiario.es/economia/cirsa-gigante-espanol-juego-despide-22-trabajadores-peru-formar-sindicato_1_9258678.html. Consulta el 04 de agosto de 2024

27 Puede verse: <https://elfoco.pe/2024/02/rafagas/utp-recibe-multa-de-casi-un-millon-de-soles-por-atentar-contrala-libertad-sindical/>. Consulta el 04 de agosto de 2024.

entablan; de amenazas de perjudicar la obtención de empleos futuros o denuncias penales; y del abierto desacato de los requerimientos u órdenes administrativas o judiciales de reposición. En este último caso, es frecuente que las órdenes administrativas o judiciales de reposición no sean acatadas y que la empresa infractora prefiera pagar el salario de la persona repuesta, pero mantenerla fuera de su empleo alegando que su puesto de trabajo ha desaparecido o ya fue ocupado, sin que ello sea objetado por las autoridades judiciales.

En el caso de la empresa Dreams Corporation S.A.C., en octubre de 2022 la mencionada empresa llegó a un acuerdo con el SUTECA y UNI Américas para la reposición de las y los despedidos²⁸. Este acuerdo fue logrado por la presión del sindicalismo nacional e internacional, y no por disposición de las autoridades administrativas y judiciales en aplicación de la legislación nacional, que claramente establece que los despidos de trabajadores/as con la protección del fuero sindical es nulo y deben dar lugar a la reposición de los mismos. No obstante, este es un caso excepcional que denota, en sí mismo, la extrema debilidad de las autoridades estatales para hacer efectivas las garantías establecidas en los Convenios de la OIT núm. 87 y núm. 98. Como en el caso mencionado de despidos antisindicales en la Universidad Tecnológica del Perú y el Sindicato Único de Profesores de la Universidad Tecnológica del Perú – SINPRUTP, las demoras, indolencia o debilidad de las autoridades administrativas y judiciales son evidentes y persistentes, y ello acrecienta la impunidad, factor que favorece a que las prácticas antisindicales se extiendan.

En los comentarios de las Centrales Sindicales a las memorias del año 2022, también dieron cuenta del caso de Heinz Glas Perú. Con relación a este caso, se señaló que la empresa venía oponiéndose de manera sistemática a negociar colectivamente a través de distintas acciones antisindicales, como el despido de trabajadores afiliados; el otorgamiento de incentivos económicos para la renuncia de afiliados o representantes sindicales; la dilación o no entrega de la información solicitada por la autoridad administrativa para la evaluación de la situación económica-financiera en la negociación colectiva, la formulación de denuncias penales al Secretario General, entre otros. Como resultado de todos los actos antisindicales mencionados, la afiliación había disminuido de alrededor de 60 trabajadores sindicalizados a menos de 20, frente a lo cual la propia empresa, autora de los actos antisindicales constatados incluso por la inspección del trabajo, había solicitado al Poder Judicial la disolución del Sindicato, alegando que este no contaba con el número de trabajadores que exige la ley para su subsistencia. Pues bien, como se aprecia en los casos expuestos, en el transcurso de tiempo en el que el Gobierno peruano no concretó la visita de la misión de contacto directo de la OIT, mediante sentencias de primera y segunda instancia, el Poder Judicial declaró la disolución del Sindicato.

Otro tema destacado en las memorias del año 2022 es el de las **denuncias penales iniciadas contra representantes sindicales**. En dicho documento se relata, entre otros, los casos del Sr. Luís Samán Cuenca, dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de las Cervecerías Peruanas Backus y Johnson, quién fue despedido y denunciado penalmente por su empleadora por el delito de difamación agravada al denunciar públicamente la no adopción de medidas de protección de pandemia del Covid-19 que, además, habían sido verificados por la inspección del trabajo²⁹. También dimos cuenta del caso de los dirigentes Iván Fernando Macalupu Quinde, Andrés Buenaventura Matos Aira y Carlos Orellana Camargo, denunciados por la Empresa Minera Chinalco Perú S.A. por difamación agravada al suscribir y difundir diversos comunicados sindicales en la cuenta Facebook de la organización sindical³⁰; el caso del Sr. Luís Pereda Palacios, Secretario General de Sindicato Nacional de Trabajadores de la Contraloría General de la República, denunciado también por difamación al hacer pública la inacción de la entidad ante un caso de hostigamiento sexual; y el caso del Sr. Henry Anccasi, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Heinz Glas Perú S.A.C., denunciado por exponer públicamente los abusos de la empresa. Tal como señalan las Centrales Sindicales en sus comentarios, en todos estos casos el objetivo

28 Puede revisarse: <https://uniglobalunion.org/news/suteca-union-and-casino-dreams-reach-agreement-to-rehire-union-leaders/>. Consulta el 08 de julio de 2024.

29 La sentencia de segunda instancia puede verse en el siguiente link: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/01/Expediente-03186-2020-JR-PE-02-LPDerecho.pdf>.

30 Puede verse la sentencia de segunda instancia en el siguiente link: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/06/Expediente-01936-2016-0-1501-JR-LP.pdf>.

de las denuncias era encubrir los despidos de los representantes sindicales en la supuesta comisión de delitos; afectar la libertad de expresión de los representantes sindicales impidiéndoles la formulación de denuncias públicas sobre condiciones de trabajo degradantes o afectaciones a derechos humanos; y generar un clima de terror y amedrentamiento de las y los trabajadores que inhiba su decisión de afiliarse o participar de las actividades sindicales. Nuevamente, en tanto el Gobierno obvia las recomendaciones de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, esta práctica se consolida y difunde entre las empresas. Así, por ejemplo, si bien en el caso del Sr. Luís Samán Cuenca, dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de las Cervecerías Peruanas Backus y Johnson, se habían obtenido sentencias absolutorias en dos instancias fundamentadas en la doctrina de los órganos de control de la OIT y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; en la instancia de casación los magistrados de la Corte Suprema decidieron devolver el caso al juzgado de origen para iniciar un nuevo proceso.

En general, **este creciente contexto de agresión y hostilidad contra las personas que ejercen sus derechos sindicales se proyecta también sobre el derecho a la negociación colectiva y, especialmente, en negociaciones colectivas en las que el Estado resulta ser el empleador.** Con relación a este tema, a lo largo de los comentarios sindicales a las memorias del Gobierno se ha puesto de relieve dos tipos de prácticas. **En primer lugar, la negativa a negociar colectivamente o a negociar condiciones económicas.** Dos ejemplos de ello son, por un lado, el caso de Heinz Glas Perú, en el que la empresa alega no contar con recursos financieros para negociar a pesar de que aplica aumentos unilaterales de remuneraciones a los trabajadores y desarrolla prácticas orientadas a disolver al Sindicato (hasta la fecha no se ha culminado ningún procedimiento de negociación colectiva en esta empresa). Por otro lado, el caso de las empresas estatales, en el que éstas rehúsan toda negociación económica alegando el cumplimiento de disposiciones de austeridad y disciplina en el gasto público, que son propias de las entidades públicas y no de empresas. **En segundo lugar, la práctica del incumplimiento impune de convenios colectivos y laudos arbitrales,** principalmente valiéndose de la impugnación judicial de los propios convenios o laudos o de la impugnación administrativa y judicial con fines dilatorios de las actas de infracción que determinan los incumplimientos. Este es el caso de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales y el SITRA-SBN, en el que todos los laudos arbitrales expedidos desde el año 2016 han sido impugnados judicialmente por la entidad y, en base a dichas impugnaciones y a maniobras procesales dilatorias, vienen siendo incumplidos. También se destaca el caso de la empresa Arca Continental Lindley y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A. – SITRACORLINSA en el que, a pesar de que los incumplimientos de convenios colectivos han sido constatados por la inspección del trabajo, la extrema duración del procedimiento sancionador impide la aplicación de sanciones y la reversión de la conducta infractora.

5. Acciones demandadas para revertir la situación.

A través de los comentarios a las memorias presentadas por el Gobierno, las Centrales Sindicales plantearon propuestas específicas para la mejora de la situación de los derechos sindicales. Se citan 10 de estas propuestas que contribuyen a atender las recomendaciones formuladas por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y al cumplimiento de buena fe de los convenios de la OIT ratificados por Perú relativos al derecho de libertad sindical:

- a. **Reforma de la legislación laboral.** En el marco de un proceso de diálogo tripartito con plazos acotados, encaminado a la codificación y reforma integral de la legislación laboral peruana, se modifique la legislación sustantiva sobre los derechos sindicales, levantándose todas las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT, y estableciendo medidas específicas de protección de la libertad sindical, en especial, para las y los trabajadores con contratos temporales, tercerizados, y el fomento de la negociación colectiva, en especial para las y los trabajadores que no pueden ejercer efectivamente su derecho a la negociación colectiva a nivel de empresa, entre ellos, quienes trabajan en la agricultura y agroindustria, tercerizados y quienes se dedican al trabajo del hogar.

- b. Sanción penal.** Se modifique el artículo 168° del Código Penal a efectos de ampliar el alcance de las conductas antisindicales punibles penalmente y elevar la sanción penal prevista en dicho artículo.
- c. Protección procesal.** Se modifique la legislación procesal a efectos de que la tutela de los derechos sindicales sea objeto de un proceso judicial célere y preferente, y que atienda, entre otros aspectos, a las dificultades probatorias que suelen enfrentar las víctimas de actos de discriminación; garantice la adopción de medidas cautelares y su cabal cumplimiento, y disponga la adopción de medidas de reparación integrales individuales y colectivas. En esta misma línea, las organizaciones sindicales y el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo - CNTPE deben ser informados periódicamente de las asignaciones presupuestales destinadas a la reducción de la duración de procesos laborales y de las evaluaciones de la ejecución de programa presupuestal, y los impactos logrados por el Programa Presupuestal “Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales” (PP 099).
- d. Control de la huelga.** El control de legalidad en el ejercicio del derecho de huelga sea efectuado por el Poder Judicial, a través de un proceso sumario que se active solo en caso de violencia sobre bienes o personas.
- e. Inspección del trabajo.** Se refuerce la acción de la inspección del trabajo en materia de protección de los derechos sindicales a fin de que: i) la inspección del trabajo accione en la vía penal contra los empleadores que incumplen sus requerimientos; ii) se reduzcan los plazos para la investigación y el procedimiento sancionador; iii) se imponga sanciones económicas realmente disuasivas y las ejecute efectivamente, destinándose las multas cobradas a acciones de formación y capacitación de las y los trabajadores u otras acciones directamente relacionadas con la acción sindical y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales (como cubrir el costo de arbitrajes o procedimientos de divergencia sobre servicios mínimos en caso de huelga); iv) se fortalezca el equipo especial de inspección del trabajo en derechos sindicales, garantizando su acción a nivel nacional y proveyéndoles de las condiciones y recursos necesarios (personal suficiente que asegure su cobertura nacional, condiciones de trabajo, medios de locomoción, protección frente a prácticas de amedrentamiento o denuncias maliciosas por parte de empleadores, etc.) para un óptimo desempeño de su función; v) se incremente la acción programada, informativa y fiscalizadora, respecto de las infracciones relacionadas con los derechos sindicales y las facilidades establecidas en la legislación para el ejercicio de los derechos sindicales (deber de negociar de buena fe, cumplimiento de convenios colectivos, licencias sindicales, cuota sindical, etc.), instituyendo indicadores que den cuenta de las acciones llevadas a cabo por SUNAFIL en términos de derechos sindicales restituidos; y vi) se haga pública, semestralmente la lista de empresas infractoras a los derechos sindicales.
- f. Negociación colectiva y buena fe.** Se adopten medidas activas para desarrollar una cultura de negociación colectiva de buena fe, en especial, en los casos en que el Estado actúa como empleador (por ejemplo, en las empresas estatales) y para consolidar la negociación colectiva a nivel descentralizado y centralizado en el Sector Público.
- g. Registro Sindical.** Se implemente un registro sindical virtual y de alcance nacional, y se proscriba el ejercicio de poderes discrecionales por parte de los registradores.
- h. Ampliación de los servicios de elaboración de informes y dictámenes y conciliación y extra-procesos.** Se implemente oficinas para la expedición de dictámenes económicos y financieros y valorización de pliegos en todas las regiones del país, sin costo alguno y con funcionarios con suficientes conocimientos y aptitudes técnicas; y se mejore y amplíe la calidad y capacidad de atención de los servicios públicos de conciliación y extra-procesos a nivel nacional.

- i. **Comunicación.** Se desarrollen campañas de sensibilización entre las empresas y la ciudadanía en general sobre la importancia de los derechos sindicales para la democracia, la igualdad de oportunidades y la superación de la pobreza.
- j. **Indicadores y seguimiento.** Se establezcan a través del diálogo con el Gobierno, indicadores para el seguimiento del impacto de las medidas antes anotadas, sobre todo en términos de afiliación sindical, convenios colectivos suscritos, reducción de tiempos de atención en los servicios públicos referidos a los derechos sindicales, entre otros.

6. Bibliografía

- Balbi, C. (1994). Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú. *Debates en Sociología*, 1995(19), 91-117. Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6708>.
- Balbin Torres, Edgardo y PLADES (2022). *El ejercicio de los derechos sindicales en el Perú 2019-2021*, Lima. Plades.
- Cuadros Luque, F. y Sánchez Reyes, C. (2007). La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida. Disponible en: <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/La-contrataci%C3%B3n-temporal-en-el-Per%C3%BA-la-informalidad-escondida.pdf>.
- Cuadros Luque, F. y Sánchez Reyes, C. (2008). El rol estatal de fomento de la negociación colectiva. En: Libro del III Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, SPDTSS. Disponible en: <http://trabajodigno.pe/informes/El%20rol%20estatal%20en%20el%20fomento%20de%20la%20Negociacio%CC%81n%20Colectiva%20.pdf>.
- Manky, O. (2011). El día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en las últimas décadas del siglo XX. *Debates En Sociología*, (36), 107-134. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/2172>.
- MTPE (2002). Las Remuneraciones en el Perú. *Boletín de Economía Laboral* N° 22-24. Año 6, octubre 2002. Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_22-24.pdf.
- Saavedra, J. y Maruyama, E. (2000). Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano. – Lima: GRADE, 2000. – (Documento de trabajo, 28). Disponible en: <https://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/20.500.12820/222/ddt28.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villavicencio, A. y Tostes, M. (2011). Flexibilidad laboral, negociación colectiva y redistribución en el Perú. *Trabajo & Desarrollo*, 15-19.

V. CASOS EMBLEMÁTICOS PARA EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL PAÍS.

Autores: José Marcos-Sánchez Z.
Edgardo Balbín T.

En los capítulos anteriores, se ha desarrollado con amplitud la compleja problemática de la libertad sindical en Perú, empleando como fuente de evidencia la estadística disponible tanto de instancias nacionales como de las internacionales que dan seguimiento al cumplimiento de los derechos laborales. Pero junto a la data estadística, existe también una gran cantidad de casos específicos, que muestran violaciones en diferentes aspectos de la libertad sindical, y que pueden reflejar de manera concreta las múltiples evidencias presentadas por ambos autores.

En este capítulo se presentarán dieciocho casos de diversas denuncias presentadas por sindicatos de diferentes sectores, tanto del ámbito privado como del público, cuya información fue suministrada por las centrales sindicales nacionales (CGTP, CUT y CATP) y/o por los propios sindicatos o federaciones afectadas, con la finalidad de visibilizar las múltiples formas en las que se ha venido vulnerando sistemáticamente el derecho a la libertad sindical; y que pese a las denuncias presentadas, sus casos no han tenido respuestas oportunas que restituyan el daño ocasionado. Un particular agradecimiento a la Federación Nacional de Trabajadores Comercio, Casinos del Perú – FENATRACOP, quienes suministraron información de casos vinculados a sindicatos del sector de comercio retail.

Los casos que se presentan a continuación son solo una pequeña muestra de cómo funciona el sistema legal de Perú para garantizar el ejercicio de la libertad sindical.

1. CASO: DP WORLD LOGISTIC SRL - DPW

DATOS GENERALES			
EMPLEADOR 	DP WORLD LOGISTIC SRL DP World es una filial de Dubai Ports World ³¹ , un holding que en la actualidad es el mayor operador portuario a nivel mundial, propiedad del Estado de Dubái en los Emiratos Árabes Unidos. DP World es signatario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y cuenta con una propia Declaración sobre Derechos Humanos ³² en donde destaca “En relación con la negociación colectiva, DP World respeta las leyes y las prácticas laborales de cada país y no obstaculizará el desarrollo de medios para una asociación independiente y libre.”	ESPACIO SOCIAL	PRIVADO
ORG. SINDICAL	SINDICATO DE TRABAJADORES DE DP WORLD LOGISTIC (SITRADPWL)	SECTOR ECONÓMICO	PORTUARIO

CONDUCTA ANTISINDICAL	
DERECHO AFECTADO	Libertad Sindical – Negociación Colectiva – Fuero Sindical – Estabilidad Laboral
Nº 1 RESUMEN CASO	Luego de la firma en julio 2024 del Convenio Colectivo anual 2024, la empresa DP WORLD LOGISTICS incumplió con parte del Convenio por no acogerse a su política empresarial de incrementos de sueldo. No asistieron a las reuniones ante la autoridad de Trabajo para resolverlo de forma dialogada y procedieron a cesar colectivamente a los trabajadores sindicalizados con un cese colectivo fraudulento entre los cuales hay 16 afiliados al sindicato y entre ellos a tres dirigentes sindicales, dos de la comisión negociadora anterior y están pronto a solicitar nueva negociación colectiva.
TRABAJADORES AFECTADOS	16 trabajadores, incluyendo a 3 dirigentes sindicales
SITUACIÓN ACTUAL	Los trabajadores siguen despedidos

31 <https://elmercantil.com/2024/07/01/dp-world-consolida-su-posicion-como-mayor-operador-portuario-por-ventas/>

32 <https://www.dpworld.com/peru/-/media/project/dpwg/dpwg-tenant/americas/peru/peru/media-files/sustainability-reports/politicas/22-declaracion-de-derechos-humanos-dpwp-hrs-p-001.pdf?rev=-1&hash=1CAF6A-C7787037E24E477E752163F7CA>

2. CASO: SITENDEL

DATOS GENERALES			
 <p>EMPLEADOR</p>	<p>TELEFONICA DEL PERÚ S.A.A., FILIALES Y EMPRESAS CONTRATISTAS</p> <p>Telefónica del Perú S.A.A. que opera en el Perú bajo la marca MOVISTAR es parte de la multinacional Grupo Telefónica con sede en España, da empleo a más de 100,000 trabajadores a nivel mundial y cotiza en las Bolsas de Valores de Madrid y New York.</p> <p>El Grupo Telefónica se compromete con los derechos humanos y el Pacto Mundial de la ONU, cuenta con una Política Mundial de Derechos Humanos³³ aprobada por su Consejo de Administración en mayo del 2019, obligándose a: “Garantizar la libertad sindical, de asociación, el derecho de huelga y el derecho de negociación colectiva independientemente del ámbito donde desarrollemos nuestras operaciones.”, además de implantar un sistema de debida diligencia.</p> <p>Asimismo, cuenta con una Política de Sostenibilidad en la Cadena de Suministro³⁴ en donde se compromete a respetar la:</p> <p>“Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva: Los trabajadores del proveedor y de sus subcontratados, tendrán derecho a fundar sindicatos y a sindicarse, y a negociar colectivamente de conformidad con la legislación nacional.”</p>	<p>ESPACIO SOCIAL</p>	<p>PRIVADO</p>
	<p>ORG. SINDICAL</p>		

CONDUCTA ANTISINDICAL		
N° 1	DERECHO AFECTADO	Libertad Sindical – Negociación Colectiva = Fuero Sindical – Estabilidad Laboral
	RESUMEN CASO	SITENDEL PERÚ, afiliada a la CUT, ha presentado en los últimos 15 años, más de 85 Pliegos de Reclamos a la empresa, sus filiales y empresas contratistas que integran la cadena de suministro de Telefónica del Perú; adoptando las empresas filiales y contratistas, como política, una negativa sistemática a negociar colectivamente.

33 <https://www.telefonica.com/es/sostenibilidad-innovacion/sociedad/derechos-humanos/#:~:text=Integramos%20el%20respeto%20por%20los,toda%20la%20cadena%20de%20suministro.>

34 <https://www.telefonica.com/es/wp-content/uploads/sites/4/2021/02/PoliticaSostenibilidadCadenaSuministro.pdf>

RESUMEN
CASO

A finales del 2010 se presentó ante el Punto Nacional de Contacto (PNC) de la OCDE, denunciando al Grupo Telefónica por incumplimiento de las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE.

Las empresas involucradas en dicha denuncia son:

Grupo Telefónica en el Perú:

- » Teleatento del Perú S.A.C.
- » Telefónica Móviles S.A.
- » Telefónica Multimedia S.A.C.
- » Telefónica Centros de Cobro S.A.C.
- » Telefónica Servicios Comerciales S.A.C.

Asimismo, se hace referencia a las siguientes empresas colaboradoras del Grupo Telefónica:

- » Emerson Network Power Perú S.A.C.,
- » Cobra Perú S.A.,
- » Avanzit Perú S.A.C.,
- » Consorcio Antonio Lari Mantto,
- » Instalaciones y Tendidos Telefónicos del Perú S.A.,
- » Manto S.A.C.,
- » Integrado YC S.A.C.

La denuncia abarca los Pliegos de Reclamos presentados directamente en los periodos 2007, 2008, 2009, 2010

Todos los pliegos de reclamos antes mencionados han sido rechazados por las empresas del Grupo Telefónica y empresas colaboradoras con el argumento de que las organizaciones sindicales no tenían legitimidad para negociar. Además de interponer diversos recursos para dilatar los procedimientos en una muestra clara de ausencia de voluntad por negociar de buena fe.

En esa instancia existen fallos de la Corte Suprema que le dan la razón al Sindicato³⁵.

Asombrosamente, el PNC de la OCDE en su Informe Final señala que en su opinión no se acreditó el incumplimiento de Telefónica a las Directrices, sin ofrecer mayor detalle de cómo llegó a esa conclusión. Comenta además que, si bien intento abrir un espacio de diálogo, este sólo se puede dar si ambas partes están de acuerdo y Telefónica señaló que los desacuerdos prefería tratarlos en las instancias administrativas y judiciales.

Recientemente, en noviembre del 2024, la CUT conjuntamente con SINTENEL Perú han vuelto a presentar una Instancia Específica (denuncia) contra Telefónica y parte de las empresas de su cadena de suministro nacional “motivada por la negativa de las empresas que integran la cadena de suministro y redes de subcontratación de Telefónica del Perú, a negociar los pliegos de reclamos presentado por SINTENEL PERÚ para el periodos 2023-204, actualmente como Sindicato de Trabajadores de las Redes de Subcontratación o Cadena de Suministro de Las Operadoras de Telecomunicaciones en el Perú

35 Ver Casación N° 11748-2014 en: <https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casacion-11748-2014-Lima.pdf>

Cadena de suministro de Telefonía del Perú

Telefonía del Perú

Gestión de Servicios Compartidos (Valtx)

Servicios de automatización de procesos, soporte TI, servicios de contact center y mesas de ayuda, gestión de datos

GesNext Perú S.A.C.

Servicios de Contabilidad, Finanzas, RRHH, Nomina, Back Office

Telefonía TECH

Servicios de Ciberseguridad, el iCloud competing, el Internet de las Cosas (IoT), la inteligencia artificial, el Blockchain

Dominion Perú soluciones y servicios SAC

Servicios de despliegue de redes, instalación y mantenimiento de fibra óptica, Instalación y mantenimiento de servicios de internet, TV, en casa del cliente

Telefonía Ingeniería de Seguridad

Servicios de Seguridad integral, Protección de infraestructuras, Asesorías en diseño de seguridad

Hispasat Perú S.A.C.

Servicios Internet satelital, Infraestructura de red Inalámbrica, Distribución de contenidos de TV, Internet de las cosas, Teleducación y emergencias

TGestiona Servicios Globales

Servicios de soporte y mantenimiento de infraestructura, de espacios de trabajo, gestión de inmuebles, gestión administrativa, cuidado de los equipos técnicos

Lari Contratistas SAC

Servicios de despliegue de redes, instalación y mantenimiento de fibra óptica, Instalación y mantenimiento de servicios de internet, TV, en casa del cliente

Media Networks Latin America

Servicios de TV paga, por cable y satelital. Producción de contenido de Televisión, servicios de marca blanca

Teleatento del Perú S.A.C.

Servicios de atención telefónica al Cliente, Ventas Back Office, Gestión de cobranzas

Cobra Perú SAC

Servicios de despliegue de redes, instalación y mantenimiento de fibra óptica, Instalación y mantenimiento de servicios de internet, TV, en casa del cliente.

Permanentemente se ha buscado eludir la apertura de los procesos de negociación colectiva, e incluso han descatado resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) que ordenaban el inicio de dichas negociaciones colectivas. Paralelamente, han implementado acciones de hostilidad hacia los trabajadores afiliados al sindicato, llegando hasta el despido de algunos de ellos como medida de represalia. Además, se han negado a cumplir con la obligación legal de realizar el descuento de la cuota sindical por planillas de pagos (T-GESTIONA SERVICIOS GLOBALES SAC y GESTION DE SERVICIOS COMPARTIDOS SAC - VALTX), contraviniendo las leyes que garantizan los derechos laborales.

Este comportamiento constituye una vulneración grave de los derechos de los trabajadores y un obstáculo al libre ejercicio de la representación sindical.

Pese a existir un conjunto de Resoluciones, en diferentes instancias, emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dando la razón al Sindicato, en muchas ocasiones las Empresas luego de agotada la vía administrativa han recurrido al Poder Judicial.

SITENEL PERÚ busca que se reconozca la legitimidad de estos trabajadores para participar en la negociación colectiva, en cumplimiento de los principios rectores sobre empresas y derecho humanos de la ONU, la directriz de la OCDE sobre debida diligencia y conducta empresarial responsable, así como de los principios de la OIT sobre libertad de asociación y negociación colectiva. La negativa de las empresas que forman parte de la cadena de suministro de Telefónica del Perú a negociar los pliegos de reclamos que presentó SITENEL PERU, impide que estos trabajadores accedan a condiciones laborales equitativas y a un entorno de trabajo justo y seguro, lo cual vulnera tanto sus derechos laborales como los estándares internacionales del trabajo.

TRABA- JADORES AFECTADOS	40,000 trabajadores
SITUACIÓN ACTUAL	SITENEL a la fecha no ha podido negociar en representación de los trabajadores de las empresas que integran la cadena de suministro de TELEFONICA PERÚ, el actual proceso ante el PNC de la OECD se encuentra todavía en trámite.

3. CASO: FENTAP

DATOS GENERALES			
EMPLEADOR	Asociación Nacional de Entidades Prestadoras del Servicio de Agua Potable y Saneamiento del Perú (ANEPSSA PERU)  De acuerdo a su página web ANEPSSA PERÚ es la institución representativa de las empresas Prestadoras de Servicio de Saneamiento del Perú. A nivel nacional existen alrededor de 50 Empresas Prestadoras de Agua Potable	ESPACIO SOCIAL	EMPRESAS PÚBLICAS DE DERECHO PRIVADO
ORG. SINDICAL	Federación Nacional de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado del Perú (FÉNTAP)	SECTOR ECONÓMICO	SANEAMIENTO

CONDUCTA ANTISINDICAL	
DERECHO AFECTADO	Libertad Sindical – Negociación Colectiva
Nº 3 RESUMEN CASO	<p>En enero de 2018, la Federación Nacional de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado del Perú (FENTAP), como organización sindical de segundo grado, presentó un Pliego de Reclamos de rama con el objetivo de negociar las condiciones laborales de todo el sector. En respuesta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) abrió el Expediente N.º 041-2018. Sin embargo, la Asociación Nacional de Entidades Prestadoras del Servicio de Agua Potable y Saneamiento del Perú (ANEPSSA) presentó una oposición, que fue denegada sin que se interpusieran recursos de apelación ni demandas de contradicción contra la resolución administrativa. Ante esta situación, la FENTAP solicitó la activación de un arbitraje.</p> <p>Durante el proceso arbitral, ANEPSSA cuestionó nuevamente la procedencia de la negociación colectiva con FENTAP, argumentando, entre otros aspectos, que carecía de capacidad negociadora. Para sustentar esta posición, en diciembre de 2018, la Asamblea General de ANEPSSA modificó sus estatutos, estableciendo que la asociación no participaría en negociaciones relacionadas con derechos y beneficios laborales. No obstante, el Tribunal Arbitral declaró procedente el arbitraje.</p> <p>Actualmente, el Tribunal Arbitral se encuentra imposibilitado de emitir un laudo, ya que el MTPE no ha cumplido con proporcionar el Dictamen Económico-Laboral requerido, debido a la falta de una metodología aprobada para negociaciones de rama.</p>
TRABAJADORES AFECTADOS	8,000 trabajadores
SITUACIÓN ACTUAL	A la fecha el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no ha emitido el Dictamen Económico Laboral correspondiente.

4. CASO: CUT ESTATALES

DATOS GENERALES			
EMPLEADOR	 ESTADO PERUANO	ESPACIO SOCIAL	PÚBLICO
ORG. SINDICAL		CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DEL PERU (CUT PERU)	SECTOR ECONÓMICO

CONDUCTA ANTISINDICAL	
DERECHO AFECTADO	Libertad Sindical – Negociación Colectiva
RESUMEN CASO	<p>En octubre del 2024 la CUT PERU ha presentado una Queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT por las limitaciones contenidas en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, que limita la participación de organizaciones sindicales a tres confederaciones estatales, afectando gravemente la representación de los trabajadores. Así como por las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 022-2024-PCM, que modifica los lineamientos previos, restringiendo aún más la participación de la CUT PERU en la negociación colectiva centralizada.</p> <p>Esta situación ha generado desventajas significativas para las organizaciones afiliadas a la CUT PERU, que, aunque presentaron sus pliegos como Coalición sindical, integrada por las confederaciones de la administración pública CUT PERU ESTATALES-CONFENUTSSA-CONJUSTICIA, en adelante (CUT Estatales), en tiempo y forma, se ven impedidas de participar en la negociación colectiva debido a las restricciones legales y la modificación de criterios de representatividad en pleno proceso de negociación.</p> <p>Se cuestiona también el Decreto de Urgencia N° 006-2024 y la Ley N° 32103 que han impuesto restricciones adicionales a la negociación colectiva descentralizada, permitiendo solo cláusulas de carácter temporal en los convenios colectivos, lo que contradice el derecho a negociar condiciones laborales sustantivas</p>
TRABAJADORES AFECTADOS	-
SITUACIÓN ACTUAL	El Comité de Libertad Sindical se encuentra a la espera de la respuesta del Estado Peruano a la Queja presentada.

5. CASO: MINERA SHOUXIN PERÚ S.A.

DATOS GENERALES			
	EMPLEADOR MINERA SHOUXIN PERÚ S.A. Minera Shouxin Peru S.A. nace el 17.03.2011 como unión de dos compañías mineras SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A. con el 49% de acciones y BAIYIN NONFERROUSE GROUP Co Ltd. Con el 51% de acciones, para el desarrollo de proyectos mineros. Actualmente se está ejecutando el Proyecto Explotación de Relaves en el distrito de Marcona, provincia de Nazca, departamento de Ica. Minera Shouxin, cuenta con una Política de Cumplimiento ³⁶ en donde manifiesta su compromiso para “practicar una cultura ética y de cumplimiento en todos los niveles de la organización”, así como “actuar con debida diligencia en nuestras actividades comerciales, <i>con nuestros colaboradores y socios estratégicos</i> ” Adicionalmente cuenta con un Canal de Denuncias ³⁷ donde se pueden presentar quejas y/o Reclamos por normas sociolaborales. Baiyin Nonferrous Group Co., Ltd., también conocida como BNMC, es una empresa china con sede en Baiyin, provincia de Gansu, China. La empresa es uno de los principales proveedores de cobre en China. Desde el febrero de 2017, Baiyin Nonferrous cotiza en la Bolsa de Valores de Shanghái. Este 2024, la versión china de Fortune ³⁸ clasificó a Baiyin Nonferrous en el puesto 223 de las 500 principales empresas chinas.	ESPACIO SOCIAL	PRIVADO
	ORG. SINDICAL		

CONDUCTA ANTISINDICAL	
Nº 5	DERECHO AFECTADO Libertad Sindical – Derecho de Huelga
	RESUMEN CASO En el mes de octubre del 2024 el Sindicato presenta un plazo de huelga, para dar solución a su Negociación Colectiva 2024-2025. Dicha medida de fuerza fue declarada procedente por parte de la DPSC de la DRTPE Ica. Resolución que fue apelada por la Empresa; la misma que fue declarada improcedente mediante Resolución Directoral Regional N° 034-2024-GORE-ICA-DRTPE. Contra la Resolución Directoral Regional N° 034-2024-GORE-ICA-DRTPE la Empresa interpuso recurso extraordinario de revisión, el mismo que fue declarado infundado. Pese a ser una huelga declarada legal, en las tres instancias administrativas, el Estado no pudo hacer respetar sus decisiones y durante el conflicto la Empresa despidió a 9 trabajadores y curso 31 carta de pre aviso de despido.
	TRABAJADORES AFECTADOS 500 trabajadores
	SITUACIÓN ACTUAL Con fecha 26 de enero el Sindicato se vio obligado a suscribir un Convenio Colectivo, por dos años, bajo amenaza de nuevos despidos, de hecho, al día siguiente de suscrito el Convenio llegaron cartas notariales de pre aviso, firmadas con fecha 24 de enero para el Secretario General y otro trabajador, cuya ejecución se suspendió.

36 <https://shouxin.com.pe/cumplimiento.php>

37 <https://www.shouxin.com.pe/sst.php>

38 https://www.fortunechina.com/fortune500/c/2024-07/25/content_456466.htm

6. CASO: SEDAPAL

DATOS GENERALES			
EMPLEADOR	 SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA (SEDAPAL)	ESPACIO SOCIAL	PÚBLICO
ORG. SINDICAL		SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA – SUTESAL	SECTOR ECONÓMICO

CONDUCTA ANTISINDICAL		
DERECHO AFECTADO	Libertad Sindical – Desconocimiento de Licencia Sindical	
Nº 6 RESUMEN CASO	<p>El sindicato SUTESAL en su condición de sindicato mayoritario, ha venido suscribiendo Convenios Colectivos desde su fundación (1984); así con fecha 16 de Setiembre de 1992 suscribieron con su empleadora SEDAPAL el Convenio Colectivo correspondiente a dicho año, el mismo que incluyó la revisión integral de todos los pactos y convenios colectivos vigentes a dicha fecha.</p> <p>En la Cláusula 21 sobre Licencias Sindicales, se estableció:</p> <p><i>“21 Licencia Sindical. - La Empresa conviene en otorgar Licencia Sindical remunerada a seis (06) miembros de la Junta Directiva Central del SUTESAL. A tal efecto, se les libera del marcado de la Tarjeta de control de Asistencia.”</i></p> <p>Durante 32 años se ha venido otorgando dicho beneficio laboral, a favor de la dirigencia sindical, sin que en ningún momento SEDAPAL lo observe o deje de otorgarlo, dado que las partes siempre reconocieron la validez y carácter permanente de los convenios suscritos.</p> <p>Con fecha 21 de agosto del presente año 2024, SEDAPAL cursa Cartas Notariales al domicilio de los dirigentes sindicales mediante el cual comunica su decisión de “dejar sin efecto la licencia sindical permanente y solicita se reincorporen a su Centro de Trabajo”.</p> <p>Adicionalmente SEDAPAL ha procedido a desconocer incluso las Licencias de Ley y se ha negado a continuar brindando facilidades para el uso de sus instalaciones y traslado de trabajadores a las asambleas sindicales convocadas por el Sindicato; costumbre que se ha venido aplicando en los últimos 20 años.</p> <p>A raíz de ello, en octubre del 2024 la CGTP interpone una Queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, por las claras vulneraciones a la Libertad Sindical contenido en el Convenio N° 87 de la OIT</p>	
	TRABAJADORES AFECTADOS	La empresa cuenta con 2,473 trabajadores (DIC 2024)
	SITUACIÓN ACTUAL	El Comité de Libertad Sindical se encuentra a la espera de la respuesta del Estado Peruano a la Queja presentada.

7. CASO: TRABAJADORAS DEL HOGAR

DATOS GENERALES			
EMPLEADOR 	ESTADO PERUANO	ESPACIO SOCIAL	PRIVADO
ORG. SINDICAL	FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR DEL PERÚ - FENTTRAHOP	SECTOR ECONÓMICO	ESTATAL

CONDUCTA ANTISINDICAL		
Nº 7	DERECHO AFECTADO	Libertad Sindical – Desconocimiento de Licencia Sindical
	RESUMEN CASO	<p>A decir de la Defensoría del Pueblo³⁹, “el trabajo doméstico remunerado constituye una de las ocupaciones con peor calidad de empleo en el mundo: extensas jornadas de trabajo, bajas remuneraciones, escasa cobertura de seguridad social y alto nivel de incumplimiento de las normas laborales”.</p> <p>En el Perú, según la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), para el año 2022 se estimó alrededor de 344,791 personas trabajadoras del hogar de los cuales sólo 11,618 son formales (3.4%) y 333,173, son informales (96.6%)⁴⁰. De ese total⁴¹ el 94,7% estaba representado por mujeres, mientras que el 5,3% por varones.</p>

39 Defensoría del Pueblo, Presentación del Informe de Adjuntía N°001-2016-DP/ADM, “Las trabajadoras del hogar en el Perú: Balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales, abril 2016, Ver en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1192577/Informe-001-2016-DP-ADM--Las-trabajadoras-del-hogar-en-el-Peru_1_.pdf?v=1596498381

40 MTPE, Derechos de la persona trabajadora del hogar y acciones de promoción del sector trabajo”, Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales, marzo 2024, Lima. Ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6137506/5421235-derechos-de-la-persona-trabajadora-del-hogar-y-acciones-de-promocion-26-03-2024-pptx.pdf>

41 Datos contenidos en el Informe Nacional del Perú presentado por el Gobierno con ocasión del Trigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing, 1995) en América Latina y el Caribe, junio 2024. Ver en: https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/peru_-_informe_nacional_1.pdf

		<p>De acuerdo a ESSALUD⁴² para el año 2022, 56,700 personas estaban registradas en el sistema de seguridad social, si se incluye a los derechohabientes otras 22,800 personas, se tiene un total de asegurados de 79,400 personas. Según sus propios informes ello representaría sólo el 20% del total de trabajadores del hogar a nivel nacional.</p> <p>En los últimos años, se han conseguido importantes avances en materia de reivindicación de los derechos de las trabajadoras del hogar en el Perú: como ha sido la ratificación del Convenio 189 de la OIT (nov. 2018), y la promulgación de la nueva Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (Ley N° 31047) promulgado en setiembre de 2020 y la aprobación de su Reglamento (D.S. N° 009-21-TR) publicado en abril 2021</p> <p>Con la Ley “se les garantiza la libertad sindical, el fomento de la negociación colectiva y el respeto del derecho de huelga” y encarga al MTPE “implementar medidas de promoción y fomento de la libertad sindical” (Art. 15)</p> <p>La Recomendación 201 de la OIT (16 de junio de 2011) adoptada conjuntamente con el Convenio 189, contiene una serie de disposiciones que complementan el Convenio y que recomiendan a los Estados parte adopten medidas para asegurar que las y los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. Lamentablemente el Estado no ha cumplido con fomentar la sindicalización y la negociación colectiva, que a pesar del tiempo transcurrido no se ha conseguido suscribir ningún Convenio Colectivo.</p>
	<p>TRABAJADORES AFECTADOS</p>	<p>En el Perú, más de 340 mil personas –la mayoría mujeres– están empleadas como trabajadoras del hogar y el 92% trabaja en la informalidad (INEI, 2021).</p>
	<p>SITUACIÓN ACTUAL</p>	<p>A la fecha el sector no cuenta con ningún proceso de Negociación Colectiva en curso.</p>

42 ESSALUD, Asegurado del régimen trabajadores del hogar 2022, Boletín Informativo 2023-I, Oficina de Estudios y Gestión de Riesgos de Seguros. Ver en: https://www.essalud.gob.pe/downloads/oegrs/boletin_informativo_1_2023.pdf

8. CASO: TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

DATOS GENERALES			
EMPLEADOR	ESTADO PERUANO	ESPACIO SOCIAL	PRIVADO
		SECTOR ECONÓMICO	ESTATAL
ORG. SINDICAL	SINDICATO DE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES (SINTRAPLADI)		

CONDUCTA ANTISINDICAL		
Nº 8	DERECHO AFECTADO	Reconocimiento como trabajador con derechos laborales
	RESUMEN CASO	<p>En los años recientes hubo un intenso debate sobre si los hombres y mujeres que trabajan en plataformas digitales tienen o no un contrato de trabajo, tema complejo y en constante evolución, que viene decantándose a favor de reconocer la condición laboral de dichos trabajadores; aun cuando la respuesta varía considerablemente según el país y la legislación específica de cada uno.</p> <p>Tradicionalmente, las empresas de plataformas han argumentado que los trabajadores son contratistas independientes, lo que les permite evitar asumir obligaciones laborales como el pago de seguridad social, salarios mínimos o indemnización por despido. Sin embargo, esta clasificación ha sido cada vez más cuestionada por diversos motivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Control y supervisión: Las plataformas ejercen un alto grado de control sobre los trabajadores, estableciendo horarios, rutas, tarifas y evaluando su desempeño. Esto sugiere una relación laboral más cercana a la de un empleado que a la de un contratista independiente. » Dependencia económica: Muchos trabajadores de plataformas dependen exclusivamente de los ingresos obtenidos a través de la plataforma, lo que los hace económicamente vulnerables y dependientes de la empresa. » Inseguridad laboral: Los trabajadores de plataformas suelen enfrentar condiciones laborales precarias, sin garantías de ingresos estables ni protección social. <p>Ante esta situación, muchos países han comenzado a regular la relación laboral en las plataformas digitales. Algunas de las medidas adoptadas incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Presunción de relación laboral: Se establece una presunción legal de que los trabajadores de plataformas son empleados, salvo que la empresa demuestre lo contrario. » Contratos especiales: Se crean contratos laborales específicos para los trabajadores de plataformas, que reconocen sus derechos y obligaciones. » Obligaciones de las plataformas: Se imponen a las plataformas diversas obligaciones, como el registro de los trabajadores, el pago de cotizaciones sociales y la garantía de condiciones laborales mínimas.

Según el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), los trabajadores por cuenta propia deberían disfrutar de derechos sindicales, que son importantes para promover y defender sus intereses, incluso mediante la negociación colectiva.

Con respecto a los trabajadores de plataformas, la CEACR ha subrayado que «toda la gama de principios y derechos fundamentales en el trabajo son aplicables a los trabajadores de plataformas del mismo modo que a todos los demás trabajadores, independientemente de cuál sea su situación laboral»

En el Perú⁴³ se han dado diversos intentos infructuosos, por regular esta realidad laboral, así en el 2018 se presentó el Proyecto 3456/2018 que contenía avances significativos al proponer garantizar la seguridad, especialmente de las mujeres, en el servicio de taxi a cargo de las empresas administradoras de plataformas tecnológicas de intermediación, convirtiéndose en Autógrafo de Ley, lamentablemente fue Observado por el Ejecutivo y posteriormente archivado.

Un segundo grupo de propuestas, se enfoca en regular, aspectos específicos, como el acceso a la seguridad social, mediante fórmulas compartidas entre las plataformas y los repartidores. Destaca el Proyecto 7567/2020/CR, que buscaba “garantizar condiciones mínimas laborales para los trabajadores que brindan servicios de entrega o movilidad a través de plataformas digitales”, fue aprobado en primera votación por el Pleno del Congreso, no alcanzó los votos necesarios para dispensa de segunda votación.

Finalmente, para el año 2021 encontramos un tercer grupo de propuestas se refiere explícitamente a la regulación laboral y la concesión de derechos laborales a través de vínculos de dependencia. En la actualidad, se encuentra el Proyecto de Ley N° 018/2021, que ha obtenido un dictamen aprobatorio en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social a mediados de junio de este año. Sin embargo, como contraparte a esta propuesta, también se encuentra el Proyecto de Ley N° 1536/2021, cuyo objetivo es establecer la categoría de prestador de servicios independiente para cualquier persona que brinde servicios de entrega, mensajería, movilidad, entre otros, a través de una plataforma digital.

TRABAJADORES AFECTADOS	En el 2022 se calculaba que existían unas 70,000 personas entre conductores de taxi y repartidores de delivery ⁴⁴ .
SITUACIÓN ACTUAL	A la fecha en nuestro país no existe una norma legal que garantice derechos laborales a los trabajadores y trabajadoras de Plataformas.

43 FAIRWORK, Perú: Avances y retrocesos en los intentos de regular el trabajo en Plataformas. Julio 2023. En: <https://fairwork/es/fw/blog/peru-advancements-and-setbacks-in-attempts-to-regulate-platform-work/>

44 El Comercio/IPE, Plataformas digitales representan casi un tercio de la venta de comercios, 27 de agosto 2023, Pág. 12. Ver en: <https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-27-Plataformas-digitales-representan-casi-un-tercio-de-la-venta-de-comercios-Informe-IPE-El-Comercio.pdf>

9. CASO: TEXTILES

DATOS GENERALES			
EMPLEADOR 	SOCIEDAD NACIONAL DE INDUSTRIA (SNI) COMITÉ TEXTIL	ESPACIO SOCIAL	PRIVADO
ORG. SINDICAL	FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES Y AFINES DEL PERU (FNTP)	SECTOR ECONÓMICO	ESTATAL

CONDUCTA ANTISINDICAL	
Nº 9	DERECHO AFECTADO Libertad Sindical – Negociación Colectiva
	<p>Este año se cumplirán 47 años del Decreto Ley N° 22342 Ley de Promoción de Exportaciones No tradicionales, que incorpora un contrato laboral de carácter temporal exclusivo de las empresas de exportación no tradicional, que les permite contratar personal eventual, cuantas veces crean necesario, con el objeto de cumplir el programa de producción originado por una compra o pedido internacional.</p> <p>Esta modalidad de contratación otorga una enorme flexibilidad laboral a las empresas contratantes, al momento de la extinción de la relación laboral; cuyo principal impacto a nivel laboral ha sido la reducción de afiliados a los Sindicatos en paralelo a la disminución del número de trabajadores bajo el régimen común. En muchos casos se han dado amenazas de no renovación de estos contratos de corta duración, en caso el trabajador se afiliará a un sindicato⁴⁵.</p> <p>De hecho, la OIT a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR) ha reafirmado, en varias ocasiones, el derecho de negociación colectiva respecto de los trabajadores con contratos de duración determinada y temporales, los trabajadores a tiempo parcial, los aprendices y los trabajadores en régimen de subcontratación o de externalización. En particular, se ha subrayado que los contratos de duración determinada no deben utilizarse con fines antisindicales y que su uso reiterado puede ser un obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales.</p>

45 Cuadros Luque, Fernando y Christian Sánchez Reyes, La contratación temporal en el Perú: la informalidad escondida, noviembre de 2007 citado en Presentación pública a la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA) bajo capítulos 17 (trabajo) y 21 (solución de controversias) del acuerdo de promoción comercial entre Estados Unidos y Perú con respecto a la falta del gobierno de Perú de cumplir con las normas laborales incluidas en el acuerdo de Promoción Comercial Perú-Estados Unidos. Ver en: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/Comunicaci%C3%B3n-p%C3%ABblica_23-julio-2015.pdf

<p>RESUMEN CASO</p>	<p>La CEACR también ha subrayado que «[e]s posible que los indicadores actuales ya no sean útiles para determinar la existencia de futuras relaciones de trabajo. Por lo tanto, los Estados Miembros deberían considerar la necesidad de establecer nuevos criterios y hacer caso omiso de los actuales cuando ya no sean útiles. Esto estaría en consonancia con [...] la necesidad de examinar, clarificar y adaptar periódicamente el ámbito de aplicación de la legislación pertinente para garantizar una protección efectiva a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo» (OIT 2020a, párr. 250).</p> <p>Las Centrales Sindicales en el marco de los acuerdos TLC-USA denunciaron el incumplimiento de los estándares internacionales sobre libertad sindical de obligatorio cumplimiento según el tratado suscrito.</p> <p>En marzo de 2016, el Departamento de Trabajo de los EEUU (USDOL) recomendó al gobierno peruano adoptar y poner en práctica medidas para asegurar que el uso de contratos de corta duración en los sectores de las exportaciones no tradicionales no restrinja los derechos de asociación de los trabajadores. Esta recomendación aún no ha sido atendida por el gobierno peruano.</p> <p>Por otro lado, durante muchos años existió la negociación colectiva por rama en el sector textil, lamentablemente a raíz de la reforma en la legislación laboral impulsada durante el Gobierno de Fujimori, dicha posibilidad se perdió y ha sido imposible recuperar las negociaciones a ese nivel.</p> <p>La FNTTP ha buscado impulsar la negociación colectiva de trabajadores que laboran en diferentes empresas textiles afiliados directamente a la Federación o en apoyo de sus Sindicatos, con mucha resistencia del sector empleador.</p>
<p>TRABAJADORES AFECTADOS</p>	<p>La industria textil cuenta con 432,224 trabajadores (2023)</p>
<p>SITUACIÓN ACTUAL</p>	<p>La modalidad de contratación se mantiene pese a diferentes intentos por modificarla.</p> <p>La negociación colectiva se da básicamente a nivel de empresa, con gran resistencia del sector empleador por ir a una negociación por rama o una negociación de la Federación en representación de los afiliados de una Empresa.</p>

10. CASO: REDONDOS

DATOS GENERALES			
EMPLEADOR 	REDONDOS S.A. Empresa peruana con más de 50 años de fundada. Es líder en la producción de cerdos y uno de los mayores productores de pollos y pavos.	ESPACIO SOCIAL	PÚBLICO
ORG. SINDICAL	SINDICATO DE TRABAJADORES DE REDONDOS S.A (SITRAREDSA)	SECTOR ECONÓMICO	ESTATAL

CONDUCTA ANTISINDICAL	
Nº 10	DERECHO AFECTADO Libertad Sindical – Negociación Colectiva
RESUMEN CASO	<p>1 Caso: Constitución del Sindicato</p> <p>En noviembre del año 2021, los trabajadores solicitan la inscripción de su organización sindical, la misma que se inscribe el 17 de dicho mes, frente a ello la empresa solicita la nulidad de oficio de dicha inscripción. El 10 de febrero la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante DRTPE) declara manifiestamente improcedente la nulidad deducida, por no ser parte, la Empresa, de la inscripción registral.</p> <p>La Empresa apela y se desestima su apelación al señalar que el Decreto del 10 de febrero no constituye acto administrativo. En ese contexto la Empresa interpone recurso de revisión.</p> <p>Finalmente, mediante Resolución Directoral General Nº 133-2022/MTPE/2/14 de fecha 10 de junio del 2022, resuelve declarar IMPROCEDENTE el recurso de revisión interpuesto por la empresa Redondos S.A.</p> <p>2 Caso: No conformación de la Comisión Negociadora, devolución del Pliego de Reclamos y abstenerse a retener la Cuota Sindical</p> <p>Se realizó una inspección por SUNAFIL en donde se constató los hechos denunciados imponiéndose una multa de S/. 47,250.00 Acta de Infracción Nº 119 - 2022-SUNAFIL/IRE-LIM.</p> <p>3. Se despidió a toda la Junta Directiva y los afiliados del Sindicato.</p>
TRABAJADORES AFECTADOS	4918 trabajadores (Nov 2024)
SITUACIÓN ACTUAL	4918 trabajadores (Nov 2024) En la actualidad la empresa ya no cuenta con ningún Sindicato.

11. CASO: SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A. (SUTTP)

DATOS GENERALES			
EMPLEADOR 	TELEFONICA DEL PERÚ S.A.A. Telefónica del Perú S.A.A. que opera en el Perú bajo la marca MOVISTAR es parte de la multinacional Grupo Telefónica con sede en España, da empleo a más de 100,000 trabajadores a nivel mundial y cotiza en las Bolsas de Valores de Madrid y New York. El Grupo Telefónica se compromete con los derechos humanos y el Pacto Mundial de la ONU, cuenta con una Política Mundial de Derechos Humanos ⁴⁶ aprobada por su Consejo de Administración en mayo del 2019, obligándose a: “Garantizar la libertad sindical, de asociación, el derecho de huelga y el derecho de negociación colectiva independientemente del ámbito donde desarrollemos nuestras operaciones.”, además de implantar un sistema de debida diligencia.	ESPACIO SOCIAL	PRIVADO
	ORG. SINDICAL		

CONDUCTA ANTISINDICAL		
Nº 11	DERECHO AFECTADO	Libertad Sindical – Negociación Colectiva
	RESUMEN CASO	En noviembre del 2019 la CGTP y el SUTTP presentaron una Queja ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT. Los temas cuestionados fueron: <ol style="list-style-type: none"> El traslado de trabajadores al área denominada Centro de Operación Técnica (COT) sin tomar en cuenta la calificación profesional de los involucrados, su edad o su condición de salud y a quienes se aplica un sistema de evaluación de rendimiento y desempeño que prevé la aplicación de medidas disciplinarias. La inaplicación de los Convenios Colectivos a los trabajadores de confianza. Política remunerativa antisindical al aplicarse a los no sindicalizados. Que SUNAFIL no cuenta con un procedimiento eficaz de fiscalización de infracciones vinculadas con la protección de la libertad sindical. El Gobierno ha dictado disposiciones que debilitan el diálogo social al aprobar el Plan Nacional de Competitividad y Productividad (PNCP) sin que hubiera sido debatido por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE); asimismo se ha modificado la representatividad del sector trabajador en el Consejo Directivo del Consejo Nacional de Competitividad y Formalización (CNCF), contando con tan solo un representante de los 21 que lo conforman.

46 <https://www.telefonica.com/es/sostenibilidad-innovacion/sociedad/derechos-humanos/#:-:text=Integramos%20el%20respeto%20por%20los,toda%20la%20cadena%20de%20suministro.>

	<p>Recomendaciones de la CLS de la OIT:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tomando nota de que la Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha efectuado controles respecto del traslado de trabajadores al Centro de Operación Técnica (COT), el Comité espera que las autoridades competentes seguirán asegurándose de que dicho régimen no afecta al ejercicio de la libertad sindical b. El Comité pide al Gobierno que asegure que las autoridades competentes continúen evaluando el impacto de la política de revisión salarial y de beneficios sobre los procesos de negociación colectiva y sobre la afiliación sindical en la empresa. Considera importante asegurar que dicha estructura no tenga el efecto de menoscabar los procesos de negociación colectiva ni desincentivar la afiliación sindical. c. Observa que la cuestión de la aplicabilidad del convenio colectivo de la empresa respecto de los trabajadores ejecutivos (sic de confianza) estaba judicializada y en trámite, el Comité espera que los tribunales hayan fallado tomando debidamente en cuenta la voluntad expresada por las partes en el convenio y en sus conclusiones con respecto de la negociación colectiva <p>En sus conclusiones el Comité observa también que en el año 2018 el MTPE emitió una opinión técnica⁴⁷ sobre la aplicación de un convenio colectivo a los trabajadores de confianza de la empresa en cuestión afiliados a otro sindicato presente en la misma. El Comité observa que, en dicha opinión técnica, publicada en el sitio web del Ministerio, se indica que: i) una lectura aislada del artículo 42 del TUO de la LRCT que excluya los alcances de una convención colectiva a los trabajadores de confianza afiliados a la organización sindical que celebró el convenio colectivo resulta contraria a la libertad sindical que la Constitución Política reconoce a favor de los trabajadores, incluidos los de confianza, y ii) haciendo referencia además a los Convenios núms. 87 y 98, se concluye que el convenio colectivo resulta aplicable a los trabajadores de confianza de la empresa afiliados a la organización sindical que celebró dicha convención.</p> <ol style="list-style-type: none"> d. El Comité invita al Gobierno a seguir proporcionando a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) información sobre las medidas adoptadas para mejorar la eficacia de las actividades de inspección en el ámbito de los derechos sindicales. e. Insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, tome las medidas necesarias para garantizar que las organizaciones sindicales más representativas sean debidamente consultadas y puedan hacer oír su voz en los procesos de definición de las políticas económicas que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.
<p>TRABAJADORES AFECTADOS</p>	<p>1,400 trabajadores</p>
<p>SITUACIÓN ACTUAL</p>	<p>El caso se encuentra cerrado.</p>

47 <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/01/Informe-064-2018-MTPE-convenio-colectivo-trabajadores-confianza-LP.pdf> . Opinión que ha sido nuevamente ratificada por el Informe 000384-2024-MTPE/2/14.1, ver en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6746214/5850935-informe-000384-may-2024-o-t-1.pdf>, señalando que los trabajadores de confianza pueden afiliarse a un Sindicato y percibir los beneficios, fruto de la negociación colectiva.

12. CASO: RIPLEY

DATOS GENERALES			
EMPLEADOR 	<p>TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.C. (RIPLEY PERÚ)</p> <p>Ripley Perú importante empresa del sector Retail, es parte de la Corporación Ripley con sede en Chile. Que incursiona también en el sector inmobiliario y en Perú cuenta con una entidad bancaria Banco Ripley Perú S.A.</p> <p>Dentro de los seis (6) pilares de su estrategia de sostenibilidad⁴⁸, uno se refiere a “Nuestros Talentos” con quienes asume los siguientes compromisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Entregar una experiencia laboral donde prime la calidad de vida, el desarrollo de talentos y la excelencia. » Cultivar un clima laboral abierto, sin barreras, fomentando relaciones basadas en el respeto, confianza y retroalimentación. » Velar por relaciones laborales abiertas y basadas en la confianza. 	ESPACIO SOCIAL	PRIVADO
ORG. SINDICAL	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY S.A. – PERÚ (SUTRAGRISA)	SECTOR ECONÓMICO	RETAIL

CONDUCTA ANTISINDICAL	
Nº 10	<p>DERECHO AFECTADO</p> <p style="text-align: center;">Libertad Sindical – Negociación Colectiva</p> <p>CASO Nº 1: Extensión de beneficios pactados en negociación colectiva a los trabajadores no afiliados</p> <p>Se denunció a Ripley por extender los beneficios contenidos en Convenio Colectivo 2019-2020 a los trabajadores no afiliados. Por Resolución de Subintendencia N° 1223-2023-SUNAFIL/IRE-PIU/SISA se sanciona con multa a Ripley Perú, resolución que fue apelada, la misma que fue resuelta por Resolución de Intendencia N.º200-2024-SUNAFIL/IRE-PIU, que declaro infundado el recurso de apelación interpuesto, confirmo la Resolución apelada y sanciona a Ripley Perú con una multa ascendente a S/. 254,232.00 (Doscientos cincuenta y cuatro mil doscientos treinta y dos y 00/100 soles).</p>

48 <https://inversionistas.ripley.com/Spanish/Sostenibilidad/Estrategia-de-Sostenibilidad/default.aspx>

	<p>RESUMEN CASO</p>	<p>CASO N° 2: Acto de Injerencia del empleador en la organización sindical</p> <p>Con Acta de Infracción N° 0016832-2021-SUNAFIL/ILM, SUNAFIL constato que durante la negociación colectiva 2021-2022 el Gerente de la Tienda Ripley – Sede Puruchuco convocó a los afiliados del Sindicato para informarles sobre el último ofrecimiento salarial de la Empresa, por indicación de la sede central.</p> <p>SUNAFIL consideró que el convocar de forma extraordinaria y de manera unilateral a los afiliados del Sindicato de dicha sede, constituía un acto de mala fe negocial e injerencia, vulnerando la libertad sindical; infringiendo el Art. 2 del Convenio N° 98 de la OIT y el Art. 4 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.</p> <p>CASO N° 3: Suspensión de trabajadores por ejercer su derecho de huelga</p> <p>El Sindicato en busca de solución a su negociación colectiva, comunicó un plazo de huelga para los días 24 y 25 de julio del año 2023, el mismo que fue declarado improcedente con fecha 19 de julio y posteriormente ilegal con fecha 03 de agosto del mismo año.</p> <p>Dado que la última Resolución Directoral General se emitió y fue notificado con posterioridad a la huelga, no se podía acusar a los trabajadores de inasistencia injustificada por ejercer su derecho de huelga.</p> <p>Pese a ello Ripley sancionó con suspensión de 2 días sin goce de haber por inasistencia injustificada a los afiliados al Sindicato.</p>
	<p>TRABAJADORES AFECTADOS</p>	<p>422 trabajadores afiliados al Sindicato</p>
	<p>SITUACIÓN ACTUAL</p>	<p>Caso N°1.- Se interpuso Recurso de Revisión, pendiente de resolver.</p> <p>Caso N° 2.- Se propuso sancionar a la Empresa con una multa ascendente a S/. 138,688.00 soles.</p> <p>Caso N° 3.- SUNAFIL con Acta de Infracción N° 10-2024-SUNAFIL/IRE-ANC considero que se violó la Libertad Sindical de los afiliados sancionados y propuso una multa ascendente a S/. 243,492.00. Con fecha 24 de junio de 2024, SUNAFIL inicio un proceso sancionador contra Ripley Perú.</p>

13. CASO: H & M

DATOS GENERALES			
EMPLEADOR 	H & M HENNES & MAURITZ S.A.C. H&M es una empresa global de moda presente en más de 60 países, con sede en Suecia que en noviembre del 2024 facturó 20.847 millones de euros gracias a sus ventas a nivel mundial. H&M Group forma parte de Action Collaboration Transformation, un acuerdo entre 20 marcas globales de ropa e IndustriALL Global Union. Unimos fuerzas para lograr salarios dignos para los trabajadores de la cadena de suministro textil y de la confección a través de la negociación colectiva. Al exigir los mismos estándares a nuestros proveedores, somos una voz más poderosa. Según su WEB: “Junto con sindicatos, ONG y trabajadores, H&M Group está trabajando para mejorar los mecanismos de reclamación y el acceso a soluciones. Esto significa que los trabajadores pueden plantear sus preocupaciones y colaborar con dirección para solucionar los problemas ⁴⁹ .”	ESPACIO SOCIAL	PRIVADO
	ORG. SINDICAL		

CONDUCTA ANTISINDICAL		
Nº 10	DERECHO AFECTADO	Libertad Sindical – Licencia Sindical– Cuota Sindical
	RESUMEN CASO	Al momento de la infracción el Sindicato tenía tres (3) pliegos de reclamos 2022, 2023 y 2024, pendientes de solución, los mismos que se encuentran en extra proceso, por lo cual, se vienen llevando a cabo diversas reuniones entre los miembros de la comisión negociadora y los representantes de la empresa.

49 https://www2.hm.com/es_es/sustainability-hm/social-impact/working-conditions.html

	<p>Se denuncia el hecho que la empresa viene sancionando a los miembros de la comisión negociadora cada vez que asisten a las convocatorias que realiza el Ministerio de Trabajo acusando de incumplir con las obligaciones de trabajo e indicando que se han incurrido en inasistencias injustificadas, afirmando que luego del término de las reuniones en el Ministerio de Trabajo los miembros de la comisión negociadora debieron retornar a continuar con sus turnos de trabajo, pero que unilateralmente decidieron no asistir a laboral sin dar justificación de su ausencia.</p> <p>El sindicato plantea con su denuncia que su empleadora arbitraria e ilegalmente ha impuesto sanciones mediante proceso disciplinario a sus afiliados Sergio Enrique Li Almeyda, Cesar Anton Cepeda y Sara Huayanay Quispe miembros de la comisión negociadora quienes asistieron a las reuniones de negociación llevadas a cabo en el Ministerio de Trabajo el 5, 18 y 27 de marzo y 15 y 25 de abril del presente año con representantes de la inspeccionada, con solo “permisos” que abarcaban solo el tiempo que dure la reunión, hecho que no plantea la normativa ya que los permisos como las licencias se equiparan y no se llevan a cabo solo por horas sino por día, por lo que, con estas sanciones a los miembros de la comisión negociadora evidencian actos de mala fe negocial y evidente practica antisindical.</p> <p>Para SUNAFIL el comportamiento de H&M es considerado contrario a ley a carente de buena fe negocial, dado que conforme el artículo 20° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el permiso o licencia sindical se entiende que se da por un día, correspondiendo a la jornada legal o convencional vigente en el centro de trabajo que laboren los dirigentes sindicales para que puedan llevar a cabo las actividades sindicales que consideren pertinentes a favor de la negociación colectiva y sus representados, pudiendo solamente el Sindicato señalar que actos son de concurrencia obligatoria.</p> <p>Se le impuso una multa de S/. 109,540.50⁵⁰</p>
<p>TRABAJADORES AFECTADOS</p>	<p>163 afiliados</p>
<p>SITUACIÓN ACTUAL</p>	<p>Se encuentra en apelación</p>

50 SUNAFIL, Acta de Infracción N°6019-2024-SUNAFIL/ILM

14.

CASO: HEINZ-GLAS PERÚ S.A.C Y SINDICATO DE TRABAJADORES DE HEINZ-GLAS PERÚ S.A.C.

Heinz-Glas Perú S.A.C y Sindicato de Trabajadores de Heinz-Glas Perú S.A.C.	
<p>1. Empleador</p>	<p>La empresa Heinz-Glas Perú S.A.C. pertenece al grupo internacional Heinz-Glas con sede en Alemania. Es una empresa fabricante, decoradora y distribuidora de envases de vidrio y plástico de alta calidad para clientes de la industria de cosméticos y perfumería. En su política de calidad, la empresa declara su compromiso con la observancia de sus obligaciones legales y otras obligaciones vinculantes⁵¹. Su Código de Conducta para los trabajadores establece que la empresa adhiere a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos en la Declaración de la OIT de 1998, a los que considera primordiales y entre los cuáles se menciona la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva⁵². Además, cuenta con una Declaración de Principios sobre los Derechos Humanos y la Protección Ambiental en la que explicita su compromiso de respetar los derechos humanos adoptando como guía las normas internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.</p>
<p>2. Conductas antisindicales</p>	<p>El sindicato de Heinz Glas Perú fue fundado el año 2018, fecha desde la cual ha desplegado esfuerzos por entablar una relación de diálogo con la empresa. Sin embargo, esta relación no se ha concretado, fundamentalmente por la negativa de Heinz Glas Perú de reconocer la legitimidad de la organización sindical. Actualmente se tienen abiertos cinco procesos de negociación colectiva con la empresa (periodos 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023) sin lograr la solución de ninguno. La empresa argumenta, por un lado que el sindicato es minoritario y afilia a muy pocas personas; por lo que prefiere entablar contacto directo con las y los trabajadores a través de visitas; y, por otro lado, señala que atraviesa una “difícil situación financiera”, pero no ha entregado al Sindicato información financiera que acredite la situación económica a la que hace referencia para negarse a negociar.</p> <p>A pesar de haber incrementado su volumen de ventas y sus niveles de capitalización en los últimos años, del incremento de los pedidos y de la fijación de metas de producción más altas, Heinz Glas Perú aparenta reportar pérdidas y en el año 2020 redujo su número de trabajadores amparándose en la caída de sus ventas, todo ello pese a haber recibido beneficios del Estado para mantener su cadena de pagos, esto es, crédito a tasa preferencial en el marco del Programa “Reactiva Perú”. A pesar de negarse a negociar colectivamente alegando no contar con recursos financieros, la empresa ha aumentado unilateralmente las remuneraciones de los trabajadores. Además, ha llevado a cabo acciones para hostilizar a las y los afiliados (centralmente a través de la atribución de labores penosas) y para lograr su desafiliación a cambio de beneficios económicos o valiéndose de la amenaza de despidos o ceses colectivos; todo ello con el objeto de que este pierda el requisito establecido legalmente para su subsistencia, que es afiliar al menos a 20 trabajadores. Según los registros del sindicato,</p>

51 Puede verse: https://heinz-glas.com/fileadmin/user_upload/Unternehmens-Qualitaetspolitik/H-DIR-001-002-es_Politica_de_calidad_01.pdf. Consulta el día 03 de agosto de 2024

52 Puede verse: https://heinz-glas.com/fileadmin/user_upload/Code_of_Conduct/210112_COC_Intern_en_01.pdf. Consulta el día 03 de agosto de 2024

2. Conductas antisindicales

del total de trabajadores sindicalizados, 53% han sido despedidos por la empresa, mientras que un 14% renunció al sindicato como condición para ser reintegrados a sus labores después de que se levantara la cuarentena decretada por el Gobierno. En octubre de 2020 el Gerente de Recursos Humanos remitió una comunicación al Sindicato en la que solicitó lo siguiente *“le agradeceríamos precisar la nueva condición jurídica que su organización ostenta, toda vez que ante el incumplimiento de requisitos constitutivos tipificados en el artículo 14° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, su organización no tiene la condición de un sindicato de trabajadores. Sin perjuicio de lo señalado, la Compañía se reserva el derecho de iniciar las acciones legales para que la Autoridad Laboral ordene la disolución de la organización sindical y posterior cancelación del registro conforme a los alcances dispuestos por el artículo 20° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR”*.

En el año 2021, la empresa interpuso una denuncia penal contra el Secretario General del sindicato, Sr. Henry Ancassi, acusándolo de difamación agravada por conceder dos entrevistas a medios periodísticos digitales, en las que denunció, entre otros aspectos, diversos incumplimientos laborales de la empresa, su negativa a negociar colectivamente desde el año 2019 y sus acciones para lograr la disolución del Sindicato. En la demanda se exigía una reparación económica de S/ 20,000 (aproximadamente US\$ 5,405); ello a pesar de que todas las denuncias hechas públicas por el representante sindical se encontraban debidamente documentadas. Además de lo señalado, en los últimos años, el Sr. Ancassi ha sido víctima de hostigamiento laboral por parte de los supervisores y de un grupo de trabajadores, lo que incluye amenazas a su integridad física. La situación se ha tornado aún más preocupante con la sentencia expedida en el año.

2022 por el 29° Juzgado Liquidador de la Corte Superior de Lima que, de manera contrario a lo establecido por los órganos de control de la OIT y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha condenado al Sr. Ancassi a un año de pena privativa de prisión suspendida. En la actualidad, esta sentencia ha sido impugnada y se espera un pronunciamiento en segunda instancia.

Todas estas acciones de la empresa han producido un declive progresivo en el número de trabajadores afiliados que, antes de la pandemia llegaba a 60 trabajadores y ahora solo cuenta con 16 trabajadores.

En el mes de julio de 2023 la empresa interpuso demanda ante las autoridades judiciales solicitando la disolución del Sindicato por carecer del número mínimo de miembros establecido por la ley para su subsistencia. Mediante sentencia expedida el 30 de abril de 2024, el Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio declaró fundada la demanda y declaró la disolución del Sindicato y ordenó se oficie al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a efectos que cumpla con cancelar su inscripción en el Registro Sindical. A lo largo de la instancia, el Sindicato alegó: i) que la empresa carecía del interés legítimo para demandar la

	<p>disolución del sindicato que exige la legislación nacional; ii) que las desafiliaciones habían sido inducidas por el propio empleador, adjuntando las actas de infracción de SUNAFIL que determinaban la comisión de actos antisindicales de discriminación remunerativa por motivo sindical, orientados a inducir a la desafiliación de las y los trabajadores; y, iii) que existían trabajadores víctimas de despidos antisindicales con procesos de reposición en trámite y con cuyo concurso se alcanzaba el número mínimo exigido por la ley para la subsistencia del Sindicato.</p> <p>Frente a estos argumentos, el Juzgado consideró: i) que la condición de empleadora legítima a una empresa para demandar la disolución de un sindicato; ii) que las actas de infracción no formaban parte de <i>“un proceso administrativo en trámite”</i> y no tenían <i>“injerencia directa en el proceso judicial”</i>, razón por la cual cabía desestimarlas como medios probatorios de una estrategia de la empresa para lograr las desafiliaciones; y, iii) que los trabajadores despedidos, la no tener vínculo laboral, no podrían ser considerados como afiliados.</p> <p>La mencionada sentencia fue apelada por el Sindicato y el 15 de octubre de 2024 la Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima expidió sentencia en segunda instancia confirmando la sentencia apelada. Entre otros aspectos, en la citada sentencia se señala que no queda acreditado en qué estado del procedimiento sancionador se encuentra el acta de infracción de SUNAFIL y que una eventual discriminación remunerativa por motivo sindical -que a criterio de la Sala no es probada por el Acta de SUNAFIL- no conduce necesariamente a la desafiliación de las y los trabajadores, del mismo modo que de la negativa a negociar colectivamente tampoco pueden derivarse necesariamente desafiliaciones.</p>
<p>3. Denuncia</p>	<p>Como puede advertirse de lo señalado, los actos antisindicales en los que ha incurrido la empresa fueron denunciados ante SUNAFIL el 01 de agosto de 2023. En el mes de febrero de 2024 inició la etapa instructiva con la notificación al empleador del acta de infracción y la notificación de cargos. A la fecha, el expediente sigue en trámite.</p>
<p>4. Situación actual</p>	<p>A la fecha, Sindicato de Trabajadores de Heinz-Glas Perú S.A.C. ha sido disuelto y se espera la decisión sobre la impugnación de la sentencia que impone sanción penal a su Secretario General por difamación agravada.</p>

15.

CASO: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ (UTP) SINDICATO ÚNICO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ – SINPRUTP.

Universidad Tecnológica del Perú (UTP) Sindicato Único de Profesores de la Universidad Tecnológica del Perú – SINPRUTP.	
1. Empleador	<p>La UTP es una universidad privada que forma parte del Grupo Intercorp, considerado como uno de los 5 grupos económicos más poderosos del Perú⁵³. La UTP cuenta con 12 campus universitarios en 8 regiones del Perú y ofrece 40 carreras profesionales. Debido a su condición de universidad privada, se rige por las decisiones de su junta general de accionistas, su directorio y su gerencia general, sin prever ningún mecanismo de participación de los docentes, estudiantes o trabajadores en las decisiones relativas a la gestión del servicio educativo.</p> <p>El Grupo Intercorp declara que todas las empresas que lo conforman están comprometidas con el desarrollo sostenible y generan impactos sociales positivos en sus comunidades⁵⁴. Asimismo, instituye como valores “Hacer siempre lo correcto” y “Poner en primer lugar a las personas” y su estrategia de sostenibilidad se basa en la “Gestión social y de los derechos humanos”⁵⁵. También señala contribuir de manera directa con el cumplimiento de seis ODS, entre ellos el ODS 8: “Trabajo decente y crecimiento económico”.</p> <p>En el año 2024, en la categoría de más de 1000 trabajadores de Great Place to Work, la UTP se ubicó en el puesto 12⁵⁶.</p>
2. Conductas antisindicales	<p>El día 02 de mayo de 2023 se constituyó el Sindicato Único de Profesores de la Universidad Tecnológica del Perú – SINPRUTP, como organización de primer grado de ámbito nacional.</p> <p>El día 31 de mayo de 2023, el SINPRUTP obtuvo su inscripción en el Registro Sindical, siendo la Resolución de inscripción notificada al Sindicato por la Autoridad Administrativa de Trabajo el día 12 de junio de 2023.</p> <p>El día 13 de junio de 2023 el SINPRUTP comunicó en forma virtual a la Universidad Tecnológica del Perú (UTP), la constancia de inscripción. En la misma comunicación, el SINPRUTP solicitó a las autoridades de la UTP una reunión para dialogar sobre los mecanismos de colaboración y relacionamiento entre el Sindicato y la empleadora, recalando su deseo de establecer una relación laboral constructiva y beneficiosa para ambas partes.</p> <p>El día 14 de junio de 2023, encontrándose en curso el respectivo semestre académico, la UTP despidió⁵⁷ a 10 de los 20 fundadores del SINPRUTP, incluido su Secretario General y otros dos miembros de la Junta Directiva. Posteriormente, en el mes de julio, la UTP despidió a los restantes representantes sindicales y trabajadores afiliados o que se afiliaron con posterioridad.</p> <p>El día 03 de junio de 2024, el SINPRUTP presentó un pliego de peticiones a la UTP a fin de iniciar una negociación colectiva. La UTP ha rechazó el pliego y se niega a negociar y acudir a reuniones de conciliación convocadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, alegando que el Sindicato no afilia a 20 trabajadores y que los miembros de la comisión negociadora (todos ellos trabajadores que</p>

53 Puede verse al respecto: <https://otramirada.pe/una-radiograf%C3%ADa-de-los-grupos-de-poder-econ%C3%B3mico-en-per%C3%BA>.

54 Puede verse: <https://www.utp.edu.pe/web/nosotros>.

55 Puede verse: <https://sawebintercorp.blob.core.windows.net/pdfs/informe-Sostenibilidad-2022-ok.pdf>.

56 Puede verse: <https://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-lugares-para-trabajar/los-mejores-lugares-para-trabajar-en-per%C3%BA/2024>.

57 Los despidos se produjeron mediante la remisión de cartas de cese, un día después de que la UPT conociese de

pugnan por su reposición) no forman parte de la empresa. El mismo día 03 de junio, procedió a despedir a uno de los miembros de la Comisión Negociadora que a esa fecha tenía vínculo laboral vigente (profesor Edwin Zelada Flores).

Además, la UTP ha iniciado un proceso judicial para que se declare la disolución del Sindicato por carecer del número mínimo exigido por la Ley para la subsistencia de un sindicato. De acogerse esta demanda, por actos antisindicales del propio empleador, el Sindicato sería disuelto y su registro cancelado.

Conciliación ante la Autoridad Administrativa.

El día 13 de junio de 2023 se denunciaron los despidos a la Autoridad de Trabajo. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, procedió a citar al SINPRUTP y la UTP a una Reunión Extra-proceso en modalidad virtual para el día lunes 19 de junio del 2023 a las 15:00. La UTP se negó a asistir a dicha reunión alegando que el Secretario General despedido ya no era trabajador de la UTP.

Inspección del Trabajo.

El caso también fue denunciado por el SINPRUTP ante la SUNAFIL que el día 16 de junio de 2023 inició sus actuaciones mediante requerimiento de información a la UTP. Según el acta de infracción de la SUNAFIL, en el marco de la investigación se llevaron a cabo 2 visitas al centro de trabajo, 4 requerimientos de información y dos requerimientos de comparecencia.

La UTP alegó que los despidos y no renovaciones de contrato obedecían a una supuesta reestructuración que se llevaría a cabo cada año, y que incluyó a 995 trabajadores a nivel nacional en el año 2024⁵⁸. Sin embargo, la UTP se negó a entregar a la inspección del trabajo cualquier información que acreditará la supuesta reestructuración anual, y en las audiencias de comparecencia sus representantes se negaron a responder a varias de las preguntas formuladas por los inspectores del trabajo.

El 15 de setiembre de 2023, la SUNAFIL formuló el requerimiento de reposición de las y los trabajadores despedidos. La UTP se negó a cumplir el requerimiento.

Durante el transcurso del procedimiento inspectivo, la UTP siguió despidiendo a otros trabajadores cuya afiliación de produjo con posterioridad y a los restantes fundadores del Sindicato. De hecho, al mes de julio, todos los trabajadores promotores y nuevos afiliados se encontraban despedidos, por lo que ninguna de las nuevas afiliaciones fue comunicada a la UTP a fin de evitar más despidos.

El día 11 de diciembre de 2023, casi 6 meses después de producidos los despidos y de formulada la denuncia, la SUNAFIL expidió el acta de infracción, en la que se determinó la comisión de actos antisindicales por parte de la UTP, proponiendo la imposición de multas por un valor aproximado de 900 mil soles y ordenando la reincorporación de las y los profesores despedidos, representantes y afiliados al sindicato. Hasta este momento, este mandato no ha sido cumplido.

3. Denuncia

la constitución del sindicato. Buena parte de los trabajadores son docentes a tiempo parcial y su contrato señala expresamente que el contrato era de naturaleza indeterminada. En otros casos, se trata de trabajadores con jornada completa.

58 Ciertamente, en días posteriores se despidió a centenas de trabajadores a nivel nacional. No obstante, los primeros 10 ceses recayeron sobre trabajadores fundadores del sindicato y se produjeron al día siguiente de comunicada la UTP sobre el registro del SINPRUTP; los otros ceses de produjeron con posterioridad.

A la última fecha de actualización de este informe (octubre del año 2024), casi 1 año y 4 meses después de ocurridos los hechos, el procedimiento sancionador aún se encuentra en trámite y aún no se ha expedido ni ha sido notificada la resolución de sanción y la imputación de cargos al empleador.

Poder Judicial.

Dado que, en caso no se observen su requerimientos, SUNAFIL no hace uso de otros apremios a fin de conminar a los empleadores al cumplimiento de la legislación laboral, dentro del plazo de 30 días para solicitar la nulidad del despido, los trabajadores despedidos interpusieron demandas individuales de reposición ante las instancias judiciales, acusando a la UTP de la comisión de actos antisindicales y la violación del fuero sindical y solicitando la reposición en sus puestos de trabajo. En todos los casos, la empresa ha ofrecido dinero a los trabajadores despedidos a cambio de que acepten sus despidos y se desistan de sus demandas.

A efecto de ilustrar el transcurrir de estas demandas, reseñaremos el caso del Secretario General del SINPRUTP, profesor Augusto Medina. El Secretario General del SINPRUTP fue despedido el 14 de junio de 2023. El 13 de julio de 2023 interpuso demanda de nulidad de despido antisindicales, solicitando a la autoridad judicial su reposición. Al amparo de las disposiciones procesales vigentes, junto con la demanda el Secretario General solicitó su reposición provisional, la que fue aceptada por el Juzgado. La empresa se negó a hacer efectiva esta reposición alegando, primero que las horas de dictado que le correspondían ya habían sido distribuidas entre otros docentes. Ante los requerimiento del Juez, la UTP accedió a pagar las remuneraciones del trabajador pero mantuvo la negativa a reponerlo efectivamente; con ello, la reposición cautelar dispuesta por el Juez no llegó a ser efectiva.

El día 12 de junio de 2024, el Juzgado expidió sentencia en primera instancia declarando infundada la demanda. En la sentencia se señala que el demandante había efectuado el cobro de sus beneficios sociales al retirar el dinero depositado por la UTP en su cuenta bancaria, hecho que, según el Juzgado, convalidaría el despido. El Juzgado no tomó en cuenta el alegato y las pruebas presentadas por el secretario general que acreditan que el retiro del monto equivalente a los beneficios sociales ha tenido por objeto rechazar el depósito y remitirlo al Juzgado vía cheque de gerencia. El día 19 de julio de 2024 esta sentencia ha sido apelada.

Procedimientos internacionales

El día 07 de agosto de 2023, a través de la CGTP, el SINPRUTP interpuso una queja al Comité de Libertad Sindical. La queja ha sido signada con el número R: OA-18875/2023. Las organizaciones denunciantes ampliaron la queja el 05 de octubre de 2023 denunciando los nuevos despidos de representantes sindicales y afiliados, realizados por la UTP

4. Situación actual

La UTP persiste en no reconocer la existencia del SINPRUTP, en despedir a cualquier trabajador de cuya afiliación tome conocimiento, y se niega a negociar colectivamente con esta organización sindical, a pesar de que esta cuenta con registro sindical activo y ha presentado su pliego para la negociación colectiva siguiendo todas las formalidades establecidas en la legislación. La sentencia de primera instancia que resuelve la demanda de reposición del Secretario General del SINPRUTP ha sido declarada infundada y, aunque ha sido impugnada, el Secretario General se mantiene despedido. En vía administrativa, debido a las demoras de SUNAFIL, ninguna sanción ha sido efectivamente ejecutada a la fecha.

CASO: ARCA CONTINENTAL LINDLEY Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN LINDLEY S.A. – SITRACORLINSA

Arca Continental Lindley y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A. – SITRACORLINSA	
1. Empleador	<p>La empresa Arca Continental Lindley es la embotelladora y comercializadora exclusiva de las marcas de Coca-Cola en Perú. Cuenta con 6 plantas de bebidas gaseosas, aguas, jugos, isotónicos y energizantes. Declara ser la empresa líder en la industria de bebidas no alcohólicas, emplear a más de 4,500 personas y señala que su estrategia de sostenibilidad está alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) citando, entre ellos, el ODS 8 referido al trabajo decente y el desarrollo económico⁵⁹. Además, señala haber sido distinguida entre las empresas con mejor reputación del país en los reportes del Monitor Internacional MERCOR, ocupando el puesto 12 entre las 100 empresas que mejor atraen y retienen el talento personal. Su Código de Ética y Políticas de Conducta señala que explicita el compromiso de la empresa de cuidar, respetar y hacer valer los derechos humanos de cada persona, adhiriendo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas y a los Principios del Pacto Mundial⁶⁰.</p>
2. Conductas antisindicales	<p>Actos de discriminación sindical e incumplimientos de convenios colectivos.</p> <p>El Sindicato de Trabajadores de la Corporación Lindley S.A. – SITRACORLINSA es una organización sindical de ámbito de empresa fundado en el año 1959. Mantiene negociaciones colectivas con su empleadora, no obstante ello, en los últimos años esta ha adoptado medidas discriminatorias por motivo sindical. Así, desde hace ya varios años, la empresa viene otorgando un complemento económico denominado “Bono por Cumplimiento de Objetivos y Resultados” o “Bono Copa”, que premia con un pago adicional trimestral la “asistencia perfecta” de las y los trabajadores. La empresa ha establecido que no afectan la asistencia perfecta y, por tanto, la percepción del bono, los descansos por maternidad, los permisos por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, y los permisos para vacunación contra el Covid-19, entre otros supuestos. De manera paralela, el convenio colectivo 2021-2023, suscrito por el SITRACORLINSA y la empresa, también prevé el otorgamiento de licencias sindicales, permisos por atención médica y licencias por descansos médicos comunes, y señala que en ningún caso estas licencias y permisos deben afectar las remuneraciones. A pesar de ello, la empresa no viene otorgando el Bono Copa a las y los trabajadores que hacen uso de estas licencias reguladas por convenio colectivo, con lo que, en el fondo, los representantes sindicales y las y los trabajadores afiliados beneficiarios del convenio colectivo quedan excluidos del mismo.</p> <p>Este acto de discriminación no es el único. A pesar de que la empresa subsidia entre el 70% y 100% de la cuota mensual de EPS de todos los trabajadores empleados, no lo hace en el caso de uno de los empleados afiliado al Sindicato (Sr. Luis Antonio Olivera Milla), cuya única diferencia con los otros trabajadores empleados beneficiarios del subsidio es, reiteramos, su condición de afiliado al SITRACORLINSA.</p>

59 Información extraída del website de la empresa: <https://www.arcacontinentallindley.pe/>. Puede verse también el Reporte de Sostenibilidad 2023 disponible en: <https://www.arcacontinentallindley.pe/wp-content/uploads/2024/07/Reporte-ACL-2023-FINAL.pdf>. Consulta el 25 de junio de 2024

60 Disponible en: <https://www.arcacontinentallindley.pe/wp-content/uploads/2023/12/codigo-de-etica-y-conducta-esp-3.pdf>. Consulta el 25 de junio de 2024

Además, a lo señalado debe sumarse constantes incumplimientos de convenios colectivos históricos y de disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Por ejemplo, la empresa viene incumpliendo la cláusula 13.09 de la convención colectiva 1992-1993, ratificada por acuerdo extra-proceso de agosto del 2010. Mediante esta cláusula, las partes se comprometen a conformar equipos que por turnos releven las líneas de producción y las demás áreas donde laboren afiliados al SITRACORLinsa, con el propósito de que las mismas no paralicen. En este caso, la empresa se niega a reunirse con el Sindicato para formar los equipos de relevos situación que, además de configurar el incumplimiento de los acuerdos antes mencionados, origina sobrecarga de trabajo, riesgo de accidentes y hasta posibles daños a los activos de la empresa. De manera similar, la empresa viene incumpliendo la cláusula 13.07 de la convención colectiva 1992-1993, sobre el reajuste semestral de alimentos en función al Índice de Precios al Consumidor, con lo que el beneficio ha quedado desfasado con relación a la inflación acumulada. En cuanto a las normas de seguridad y salud en el trabajo, la empresa no garantiza condiciones adecuadas en los locales de trabajo (protección contra las condiciones climática y exposición solar) ni implementa maquinarias que eviten lesiones a las y los trabajadores.

Cabe agregar que todos los incumplimientos convencionales y legales a los que hemos hecho referencia han sido verificados por la inspección del trabajo mediante las actas de infracción respectivas (Resolución de Subintendencia N° 1335-2022-SUNAFIL/ILM/SISA 4; Acta de Infracción N° 6920-2023- SUNAFIL/ILM; Acta de Infracción N° 1251-2020-SUNAFIL/ILM; y, Acta de Infracción N° 1240-2020-SUNAFIL/ILM).

La estrategia de la empresa en todos estos casos consiste en no acatar los requerimientos de la inspección del trabajo que ordenan el cumplimiento de la legislación e impugna judicialmente las resoluciones de sanción. Con ello, la empresa enerva la efectividad de la acción inspectiva y mantiene el incumplimiento de la legislación y de los convenios colectivos. Las excesivas demoras en el procedimiento inspectivo y en el poder judicial convalidan esta estrategia. Por ejemplo, en el caso de la discriminación en el otorgamiento del Bono Copa, la orden de inspección se expidió el 26 de julio de 2022 y solo el 14 de noviembre de 2022 (casi 4 meses después) se expidió el acta de infracción. La imputación de cargos al empleador, que da por iniciado el procedimiento sancionador, es de fecha 01 de febrero de 2023. A la fecha el procedimiento sancionador sigue en trámite en primera instancia.

Solución de las divergencias sobre servicios mínimos y derecho de huelga.

En el mes de enero del año 2022, la empresa comunicó al SITRACORLinsa y la Autoridad de Trabajo una relación de puestos de trabajo que tendrían la condición de “servicios mínimos” en caso de huelga. Según la normativa vigente, en enero de cada año las empresas deben comunicar la relación de servicios mínimos en caso de producirse una huelga. Agrega la legislación que las comunicaciones pueden ser objeto de cuestionamiento por parte de la organización sindical, iniciándose un procedimiento de divergencia que debe ser resuelto por la Autoridad de Trabajo en un plazo de 30 días hábiles⁶¹.

61 El plazo para la resolución de la divergencia al que hacemos referencia es establecido en el artículo 68 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, según la modificatoria operada por Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicada el 24 de julio de 2022.

De un total de 1126 trabajadores por cada puesto de trabajo, la empresa determinaba que 753 correspondían a servicios mínimos, es decir, según la empresa, más del 65% de los puestos tendrían dicha condición⁶². El SITRACORLinsa manifestó su desacuerdo con dicha determinación, instaurándose un proceso de divergencia en el mes de setiembre de 2022. Para resolver ese proceso de divergencia, tal como lo preveía la normativa vigente, la Autoridad de Trabajo designó un órgano independiente (el Colegio de Ingenieros del Perú) a fin de que emitiera un informe técnico. La organización sindical asumió los costos de la intervención de este órgano independiente por un monto equivalente a 1/3 del total de los honorarios fijados por este (la empresa asumió los costos restantes). En enero de 2023, el Colegio de Ingenieros del Perú expidió su informe técnico, en el que dispuso que 379 trabajadores debían conformar el servicio mínimo en caso de huelga. Si bien este número aún resultaba elevado bajo la lógica de un servicio “mínimo”, constituía, como puede verse, apenas poco más de la mitad de los puestos señalados por la empresa. En el mes de julio de 2023, la Autoridad de Trabajo hizo suyo el informe técnico del órgano independiente y resolvió la divergencia determinando que el servicio mínimo en caso de huelga debía estar conformado por 379 trabajadores. La empresa impugnó esta decisión en vía administrativa y, sólo en febrero del año 2024, dos años después de comunicados los servicios mínimos por parte de la empresa, la instancia administrativa superior ratificó la resolución de primera instancia agotándose de esta forma la vía administrativa. Ante ello, la empresa procedió a formular impugnación judicial contra estas resoluciones de la Autoridad de Trabajo. La solución extremadamente tardía de la divergencia respecto de los servicios mínimos del año 2022 implicaría que, de haberse producido una huelga en los años 2022 o 2023, no se hubiese contado con una decisión firme de la Autoridad de Trabajo sobre el tema⁶³. Cabe añadir que la relación de servicios mínimos para el año 2024 también es materia de un procedimiento de divergencia aún no resuelto.

En día 08 de abril de 2024, en vista a los casos de discriminación e incumplimiento de disposiciones legales y convencionales antes descritas, el SITRACORLinsa acordó realizar una huelga y procedió a comunicar dicha decisión, conforme lo establece la legislación, a la empresa y a la Autoridad de Trabajo. La legislación señala que la comunicación a la Autoridad de Trabajo tiene por objeto verificar su procedencia, esto es, el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley para el ejercicio de este derecho, y también su legalidad, conforme a diversos supuestos pre-establecidos. Aun cuando la legislación no lo prevé, la empresa intervino en el procedimiento, poniendo en conocimiento de la Autoridad de Trabajo supuestos hechos que debían determinar la improcedencia de la huelga. Por Resolución del 11 de abril de 2024, la Autoridad de Trabajo declaró improcedente la huelga alegando que el Sindicato: i) había llevado a cabo la asamblea en la que se acordó la huelga en forma virtual y no presencial (ello a pesar de que el sindicato afilia a trabajadores de diversas regiones del país); ii) que al comunicar la huelga al empleador no había cumplido con presentar copia del acta de votación, requisito exigido por la ley; y, iii) que no se había cumplido con designar a la totalidad de trabajadores que ocuparían los servicios mínimos, tomando como referencia la

62 Esta información es extraída del informe pericial del órgano independiente que sustentó la resolución de la controversia, el Colegio de Ingenieros del Perú, de fecha 09 de febrero de 2023.

63 Al respecto, la modificatoria operada por Decreto Supremo N° 014-2022-TR establece que, en caso de huelga, si la divergencia no hubiese sido resuelta, deberá considerarse: “en primer lugar, los acuerdos previos sobre servicios mínimos; en segundo lugar, la resolución de una divergencia anterior en aquellos aspectos que no hayan variado sustancialmente; en defecto de todo lo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo aplicará el principio de buena fe y razonabilidad tomando de referencia la declaración realizada por el empleador, conforme a lo establecido en su informe técnico”

	<p>divergencia resuelta en el año 2022 (ello debido a que, como se ha indicado antes, la relación de servicios mínimos para el año 2024 presentada por la empresa también era objeto de un procedimiento de divergencia). El Sindicato impugnó la decisión demostrando que los estatutos sí preveían reuniones de asamblea virtuales y que había cumplido con subsanar las omisiones antes de cumplirse el plazo mínimo para la comunicación de la huelga. No obstante ello, la Autoridad de Trabajo, por Resolución de fecha 17 de abril de 2024, ratificó la improcedencia de la huelga señalando que en el procedimiento de huelga no se prevé la subsanación de los requisitos incumplidos.</p> <p>En vista de lo acontecido, el día 19 de abril el SITRACORLinsa ingresó una segunda comunicación de huelga cumpliendo con todos los requisitos legales, incluido el levantamiento de las observaciones que motivaron las resoluciones de improcedencia de la comunicación de fecha 08 de abril de 2024. No obstante ello, mediante Resolución de fecha 24 de abril de 2024, la Autoridad de Trabajo la declaró improcedente alegando: que el ámbito de la huelga no se había definido con precisión; y, que el acta de asamblea no permitía advertir si las dos propuestas discutidas en la asamblea sobre el día en que se llevaría a cabo la medida habían sido sometidas a votación. El Sindicato impugnó la improcedencia alegando que, a pesar de que la huelga era de carácter nacional, se excluyó a los trabajadores de la sede Arequipa debido a las dificultades para precisar los servicios mínimos, evitando de esta forma cuestionamientos a la comunicación; y, que no se había votado la segunda propuesta de fecha para la huelga pues la primera propuesta ya había alcanzado la mayoría de los votantes. A pesar de ello, la Autoridad de Trabajo confirmó la improcedencia alegando que por vía de impugnación no era posible precisar o aclarar el acta de asamblea.</p>
<p>3. Denuncia</p>	<p>El 01 de julio de 2022, el Sindicato presentó una denuncia a SUNAFIL poniendo en su conocimiento los actos de discriminación sindical derivados del otorgamiento del Bono Copa. Solo el 4 de noviembre de 2022 (cuatro meses después de presentada la denuncia) se expidió el acta de infracción que determinó que la empresa había incurrido en discriminación sindical y propuso la imposición de una multa de más de 600 mil soles (Acta de Infracción N° 11039-2022-SUNAFIL/ILM). No obstante ello, solo el 12 de diciembre se dio inicio a la fase instructiva y en febrero de 2023 la empresa fue notificada del acta de infracción y la respectiva imputación de cargos. En octubre de 2023 el empleador fue notificado de la resolución en primera instancia. A la fecha (octubre de 2024), han transcurrido más de 2 años y 3 meses de presentada la denuncia, las sanciones por las infracciones detectadas no se han hecho efectivas.</p> <p>Algo similar ha ocurrido en el caso de la denuncia a SUNAFIL de la discriminación en el subsidio de la cuota de EPS del Sr. Luis Antonio Olivera Milla. La mencionada denuncia fue presentada el día 23 de diciembre de 2002 y el acta de infracción fue expedida el 23 de mayo de 2023 (cinco meses después de presentada la denuncia). Tal como lo indica el acta de infracción, durante la investigación la empresa se negó a presentar la información que justifique la diferencia de trato, requerida por los inspectores actuantes, razón por la cual fue sancionada por obstruir la labor inspectiva (Acta de Infracción N° 3389-2023-SUNAFIL/ILM). Sin embargo, el acta de infracción no llegó a pronunciarse sobre la diferencia de trato alegada a pesar de su evidente carácter discriminatorio. En este caso, las resoluciones de primera instancia que sancionaban a la empresa fueron notificadas en marzo y abril de 2024 y las resoluciones de segunda instancia en abril y agosto del mismo año. Es decir, el procedimiento sancionador aún no culmina con una resolución definitiva y, por lo tanto, la multa no ha sido hecha efectiva.</p>
<p>4. Situación actual</p>	<p>A pesar de que la inspección del trabajo ha constatado los actos de discriminación sindical, las actas de infracción aún no dan lugar a sanciones efectivas contra los infractores debido a las demoras en la tramitación de las mismas. Con ello, los actos de discriminación, junto con otros incumplimientos convenciones y legales, persisten.</p>

17.

CASO: VOLCAN COMPAÑÍA MINERA S.A.A.– UNIDAD ANDAYCHAGUA Y SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE ANDAYCHAGUA, VOLCAN COMPAÑÍA MINERA Y DE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS, CONTRATISTAS Y DE INTERMEDIACIÓN QUE PRESTAN SERVICIOS EN VOLCAN COMPAÑÍA MINERA – ANDAYCHAGUA

Volcan Compañía Minera S.A.A.– Unidad Andaychagua y Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de Andaychagua, Volcan Compañía Minera y de las empresas especializadas, contratistas y de intermediación que prestan servicios en Volcan Compañía Minera – Andaychagua

<p>1. Empleador</p>	<p>La empresa Volcan Compañía Minera S.A.A. es una de las mayores productoras de zinc, cobre y plata del mundo. Al año 2023, el 55.03% de las acciones de Volcan Compañía Minera S.A.A. son de propiedad del grupo Glencore o de sus empresas subsidiarias. La empresa cuenta con 5 unidades operativas mineras en distintas regiones del país. Una de estas es la Unidad Operativa Yauli, ubicada en la sierra central del Perú (Región Junín), en la que se ubica la Unidad Minera Andaychagua. Esta unidad minera está conformada por una mina subterránea polimetálica, que es explotada por Volcán desde el año 1997, año en el que la adquirió a la empresa Mahr Tunel S.A., de propiedad de la antigua empresa estatal Centromin Perú. Al mes de diciembre del 2023 laboraban en Volcan un total 9,916 trabajadores, de cuales el 34% (3,360) eran trabajadores contratados directamente por la empresa y el 66% (6,556) eran trabajadores de terceras empresas. En su Código de Conducta⁶⁴ la empresa Volcán Compañía Minera se compromete a cumplir con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.</p>
<p>2. Conductas antisindicales</p>	<p>Negativa a negociar colectivamente y actos de mala fe negocial.</p> <p>El Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de Andaychagua, Volcan Compañía Minera y de las empresas especializadas, contratistas y de intermediación que prestan servicios en Volcan Compañía Minera – Andaychagua (en adelante “el Sindicato”), es una organización fundada en el año 1973 y registrada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el año 1998. En ejercicio de su autonomía colectiva, en el año 2021 el sindicato modificó sus estatutos y pasó a representar a los trabajadores directa (empleador y obreros) e indirectamente (contratados mediante tercerización) contratados, empleados y obreros, que prestan servicios en dicho establecimiento. Anteriormente, el Sindicato representaba únicamente a los trabajadores obreros de la Unidad Andaychagua. A pesar de que ello no está previsto en la legislación⁶⁵, la empresa cuestionó administrativamente la modificación del estatuto. Este cuestionamiento fue acogido inicialmente por la Autoridad registral, pero luego rechazado en instancia administrativa superior.</p> <p>El 23 de julio de 2021, en ejercicio de su derecho de negociación colectiva, el Sindicato presentó su pliego de peticiones a la empresa Volcan Compañía Minera para negociar en representación de sus afiliados a nivel del establecimiento (Unidad Andaychagua). El día 31 de julio de 2021, la empresa comunicó al Sindicato</p>

64 Puede verse: <https://www.volcan.com.pe/wp-content/uploads/2018/02/Codigo-de-Conducta.pdf>; pág. 7. Consulta el 18 de julio de 2024.

65 El artículo 8, literal d) del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que es obligación de las organizaciones sindicales “Comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto [...]”. La “comunicación” de las reformas estatutarias que, a su vez, son expresión de la autonomía colectiva, no suponen ningún control de legalidad por parte de la Autoridad registral y menos aún la posibilidad de debatir la legalidad de las reformas en vía administrativa a iniciativa del empleador.

	<p>su decisión de no negociar colectivamente, alegando el Sindicato es una organización minoritaria que concurre en un mismo ámbito con otras organizaciones que afilian a mayor número de trabajadores, como la Federación de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de Volcan Compañía Minera S.A.A, con la que negocia a nivel de empresa para la categoría “obreros”, y el Sindicato Único de Empleados de Volcan Compañía Minera S.A.A., con el que negocia a nivel de empresa para la categoría “empleados” (categoría profesional). Por esta razón, según la empresa, el Sindicato se encontraría impedido de iniciar un procedimiento de negociación colectiva. Con estos argumentos, la empresa desconoce el hecho que, en tanto la mencionada Federación (de la que no forma parte el Sindicato) negocia en representación de todos los obreros de la empresa, y el Sindicato Único de Empleados negocia en nombre de todos los empleados de la empresa incluidas en ambos casos todas sus unidades mineras, el Sindicato inició una negociación a nivel de establecimiento (es decir en un ámbito diferente), dirigida a atender las demandas específicas de los obreros y empleados de una única Unidad Minera de la Empresa, la Unidad Minera Andaychagua⁶⁶. También desconoce que la legislación permite la negociación simultánea a diversos niveles y ámbitos (incluido el de establecimiento), incluso respecto de un mismo empleador (tal como ocurre de hecho en la empresa Volcán que negocia simultáneamente con el sindicato de empleados y con la federación que agrupa a los obreros, y que hasta establece que en caso de concurrencia de convenios colectivos será aplicable el convenio colectiva más favorable para el trabajador.</p>
<p>3. Denuncia</p>	<p>El rechazo del pliego por parte de la empresa dio lugar a que este entregado por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), instándola a negociar colectivamente⁶⁷. La empresa rechazó el pliego y se opuso al inicio de la negociación colectiva, cuestionando en todas las instancias administrativas posibles los pronunciamientos de la AAT y no presentándose a las reuniones de conciliación a las que fue convocada.</p> <p>El 21 de diciembre de 2022, casi cinco meses después de presentado el pliego de peticiones, y debido a la negativa de la empresa a iniciar la negociación colectiva, el Sindicato inició una huelga indefinida a fin de que la empresa acceda a negociar colectivamente. La huelga se prolongó hasta el día 25 de febrero de 2022 en que, debido a su extrema duración (caso dos meses), la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, en calidad de árbitro obligatorio, resolvió el conflicto y expidió un Laudo Arbitral por el que ordenó a la empresa Volcan a iniciar el trato directo a nivel de establecimiento. Además de ello, en dicho Laudo Arbitral, la Autoridad de Trabajo hace mención de que los constantes y sucesivos recursos administrativos presentados por la empresa constituyen maniobras dilatorias cuyo objeto es no negociar colectivamente con el Sindicato a pesar de tener la obligación legal de hacerlo. Pese a ello, la empresa mantuvo su negativa a negociar colectivamente.</p>

66 La legislación nacional señala expresamente que puede constituirse sindicatos de empresa o de ámbitos menores como un establecimiento de una empresa o una categoría profesional determinada (artículo 34 del Reglamento de la LRCT). Por su parte, el artículo 44 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas señala que una convección colectiva puede tener aplicación a nivel de empresa, de categoría o de establecimiento.

67 El artículo 53 del TUO de la LRCT establece que el pliego debe presentarse directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo. En caso de que el empleador se negara a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad de Trabajo. Además, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha señalado en pronunciamientos reiterados que, en observancia del deber de fomento de la negociación colectiva, le corresponde instar a las partes a negociar colectivamente, pero que no le compete resolver las razones alegadas por la parte empleadora para rehusarse a la negociación colectiva. A pesar de ello, la empresa cuestionó todos los pronunciamientos de la Autoridad Administrativa de Trabajo, dirigidas a instarla a iniciar la negociación.

Frente a ello, la empresa inició dos procesos judiciales. En el primero la empresa solicitó la nulidad del Laudo Arbitral expedido por la Autoridad de Trabajo. Esta sentencia fue declarada Infundada en primera instancia por sentencia del 28.12.2022 y, actualmente, la empresa la ha impugnado ante la Corte Suprema de Justicia, encontrándose pendiente la sentencia definitiva. En el segundo proceso judicial, la empresa solicitó que se declare el cumplimiento al Laudo Arbitral que le ordenaba iniciar la negociación colectiva, alegando que había extendido los beneficios del convenio suscrito con la Federación a los trabajadores obreros de Andaychagua. El proceso iniciado por la empresa fue declarado infundado en primera y segunda instancia. En estas sentencias, expedidas el 31 de julio de 2023 y el 25 de octubre de 2023, las autoridades judiciales alegaron que el mandato incumplido consistía en iniciar la negociación colectiva (obligación de hacer) y no extender beneficios de convenios colectivos correspondientes a otros ámbitos (obligación de dar).

De manera paralela, el día 23 de marzo de 2022, el Sindicato interpuso una demanda de amparo ante el Poder Judicial por la violación de los derechos fundamentales a la libertad sindical y negociación colectiva. Como parte de ese proceso, el 8 de julio de 2022 el Sindicato solicitó una medida cautelar a fin de que el Juzgado disponga el inicio del trato directo. Esta medida cautelar fue declarada Fundada por el Juzgado con Resolución de fecha 10 de noviembre de 2022, ordenándose a la empresa inicie la negociación colectiva con el Sindicato. La empresa no dio cumplimiento a este mandato judicial. Recién, el 31 de julio de 2023, más de dos años después de presentado el pliego de peticiones y más de un año y tres meses de iniciada la demanda, el Juzgado la declaró Fundada y ordenó a la empresa iniciar la negociación colectiva. Esta sentencia fue apelada por la empresa y mediante sentencia de 25 de octubre de 2023, la Sala confirmó el pronunciamiento del Juzgado. Este pronunciamiento ha sido impugnado en vía de casación por la empresa, quién además persistió en su negativa a cumplir con la sentencia e iniciar el trato directo. Mediante Resolución del 06 de diciembre de 2023, el Juzgado conminó a la empresa a dar inicio a la negociación colectiva y sólo el 9 de agosto de 2024 (ocho meses después del requerimiento y más de 3 años después de presentado el pliego de peticiones) la empresa accedió a la instalación del trato directo, desarrollando en adelante actos de mala fe negocial. Por ejemplo, en la reunión de trato directo la empresa ha señalado que ha dado inicio al procedimiento de negociación colectiva únicamente porque así lo dispuso el juzgado pero que, una vez que las sentencias sean revertidas, las negociaciones serán dejadas de lado.

Cabe señalar que la empresa también inició procesos sancionadores en contra del Secretario General del Sindicato y otros dos miembros de la Junta Directiva. En uno de estos casos (uno de los miembros de la Junta Directiva), la empresa procedió al despido. Posteriormente, el trabajador despedido logró su reposición provisional por medio de una medida cautelar.

Además de ello, en el transcurso de la negociación colectiva, la empresa ha promovido la conformación de un sindicato paralelo en el mismo ámbito y pretende atribuir a dicho sindicato, dominado por el empleador, la administración del comedor que, desde mucho atrás, se encuentra a cargo del Sindicato.

18.

CASO: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES (SNB) Y SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES, SITRA-SBN

Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SNB) y Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, SITRA-SBN	
<p>1. Empleador</p>	<p>La Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN) fue fundada en el año 1992. Desde el año 2007 fue adscrita al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento como organismo público descentralizado. Su función es gestionar y supervisar los predios estatales en beneficio de las entidades públicas, privadas y la ciudadanía. Promueve y prioriza el saneamiento y la defensa de predios estatales para su entrega a los proyectos de inversión pública e inversión privada.</p>
<p>2. Conductas antisindicales</p>	<p>El Sindicato Nacional de Bienes Estatales (SITRA-SBN) fue fundado en el año 2015 y agrupa a los trabajadores bajo régimen laboral de la actividad privada de la entidad. El 29 de enero de 2016, en base a lo señalado en la Ley N° 30057, el Sindicato presentó su primer proyecto de convenio colectivo a fin de negociar colectivamente sus condiciones de empleo. Hasta ese momento, las y los trabajadores regían sus remuneraciones por el Decreto Supremo N° 133-2001-EF, que establece la escala salarial y los topes remunerativos para cada escala, y no habían recibido ningún aumento de sus remuneraciones desde el año 2001 (en que se expidió el Decreto Supremo mencionado), es decir, transcurrían 15 años sin recibir ninguna mejora en sus salarios.</p> <p>Como parte del procedimiento de negociación colectiva, y ante la falta de acuerdos en trato directo y conciliación, la negociación colectiva fue resuelta por arbitraje a cargo de un Tribunal Arbitral conformado por dos árbitros designados por cada parte y un presidente elegido por los dos árbitros. El día 14 de junio de 2016, mediante Laudo Arbitral, el Tribunal dispuso el incremento de la remuneración básica desde el año 2017, en montos que no excedían los topes establecidos en el Decreto Supremo N° 133-2001-EF, y otorgó otros beneficios económicos complementarios, como la bonificación por transporte, la bonificación por refrigerio, y un vale por alimentos en fiestas patrias y navidad. La SBN no cumplió con pagar ninguno de estos beneficios dentro de los plazos establecidos en el Laudo Arbitral.</p> <p>En todas las negociaciones colectivas posteriores, la SBN se ha negado a ofrecer beneficios económicos, alegando que carece de disponibilidad presupuestal, razón por la cual, tal como lo prevé la legislación, dichas negociaciones han sido resueltas, al igual que en el año 2016, mediante arbitrajes. Así, en Laudos Arbitrales posteriores, correspondientes a los periodos 2017-2018, 2022-2023 y 2024-2025 los Tribunales Arbitrales han dispuesto incrementos en la bonificación por transporte, la bonificación por refrigerio, y los vales por alimentos en fiestas patrias y navidad, beneficios complementarios todos ellos instituidos por el Laudo Arbitral del año 2016. En estos Laudos también se ha establecido el pago de bonos por cierre de pliego, es decir, de montos entregados por única vez con la finalidad de compensar los gastos del procedimiento de negociación colectiva y arbitraje.</p> <p>La SBN se niega hasta la fecha al pago de todos estos beneficios.</p>

<p>3. Denuncia</p>	<p>La SBN cuestionó el Laudo Arbitral del año 2016 fuera del plazo previsto en la legislación, razón por la cual su demanda fue rechazada. Debido a la negativa de la entidad de dar cumplimiento al Laudo Arbitral, el día 06 de marzo de 2017 el Sindicato interpuso demanda de cumplimiento ante el 17° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente. Como resultado de este proceso, mediante Resolución No. 5, de fecha 07 de agosto de 2018 (un año y cinco meses después de interpuesta la demanda), se expidió sentencia en primera instancia, que declara Fundada la demanda y ordena a la Entidad: <i>“CUMPLA con el Laudo Arbitral de 14 de junio de 2016 y la resolución aclaratoria de 22 de julio de 2016”</i>. La entidad apeló la sentencia de primera instancia y la apelación fue concedida con efecto suspensivo, esto es, el juzgado determinó que el cumplimiento del Laudo Arbitral quedaba suspendido hasta la expedición de la sentencia en segunda instancia. Con fecha 02 de mayo de 2019, la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima expidió sentencia con fecha 02 de mayo de 2019, en la que se declara: CONFIRMAR la Sentencia contenida en la Resolución No. 05, de fecha 07 de agosto de 2018, que declara: <i>“(…) FUNDADA la demanda interpuesta por el Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, sobre ejecución de los acuerdos del laudo arbitral de 14 de junio de 2016 y la resolución aclaratoria de 22 de julio de 2016 (…)”</i>, y, <i>“En consecuencia, ORDENA que la demandada CUMPLA con el Laudo Arbitral de 14 de junio de 2016 y la resolución aclaratoria de 22 de julio de 2016 (…)”</i>.</p> <p>Con posterioridad a lo señalado, por un lado, la entidad interpuso Recurso de Casación ante la Corte Suprema de Justicia contra la sentencia de segunda instancia; y, por otro lado, el expediente fue remitido al juzgado de origen para que disponga la ejecución del Laudo, esto último debido a que según la legislación en ningún caso la interposición de un recurso de casación debe afectar la ejecución de la sentencia. El Recurso de Casación fue declarado Improcedente por la Corte Suprema de Justicia de la República por Resolución del 06 de setiembre de 2021. Es decir, el Sindicato obtuvo un pronunciamiento judicial definitivo sólo cuatro años y seis meses después de interpuesta la demanda. A lo largo de las tres instancias, la defensa de la entidad se basó en los mismos argumentos (principalmente, la vulneración de leyes presupuestales que prohíben incrementos remunerativos, que había sido declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional), lo que indica que el agotamiento de todos los recursos posibles perseguía más bien una finalidad dilatoria. En cuanto a la ejecución de la sentencia, el 17° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, mediante Resolución No. 6, del 16 de agosto de 2021, requirió a la entidad para que cumpla <i>“en el plazo de 15 DÍAS con el LAUDO ARBITRAL de fecha 14 de junio de 2016 y la resolución aclaratoria de 22 de julio de 2016”</i>. Con posterioridad, mediante Resolución No. 14, del 06 de diciembre de 2021, el Juzgado dispuso nuevamente: <i>“CUMPLA la demandada SUPERINTENDENCIA DE BIENES NACIONALES con el LAUDO ARBITRAL del 14 de junio de 2016 y la resolución aclaratoria de 22 de julio de 2016”</i>. La entidad persiste en el incumplimiento y ha adoptado la estrategia de cuestionar todas las resoluciones judiciales expedidas por el Juzgado a fin de dilatar la ejecución. Además de ello, la entidad no ha realizado las gestiones para que los montos adeudados sean incluidos en su presupuesto, ni ha llevado a cabo ningún reordenamiento presupuestal a fin de cubrir los adeudos.</p>
<p>4. Situación actual</p>	<p>A la fecha (octubre de 2024), los cuestionamientos por parte de la entidad a las resoluciones del juzgado de ejecución persisten y el Laudo Arbitral de 2016 se mantiene incumplido. Lo mismo ocurre con los Laudos Arbitrales expedidos con posterioridad y que determinan reajustes en determinados complementos remunerativos instituidos por el Laudo Arbitral del año 2016. Con ello, luego de ocho años y tres meses de su expedición y a pesar de las resoluciones judiciales que ordenan su cumplimiento, el Laudo Arbitral siguen sin ser cumplido y, de no ser por los incrementos remunerativos derivados de la negociación colectiva centralizada desde el año 2023 (que, por cierto, representan una parte mínima de los aumentos logrados a través de los Laudos arbitrales incumplidos), las y los trabajadores de la SBN se mantendrían 23 años sin un aumento en sus remuneraciones básicas. Esto contrasta con el hecho de que solamente entre los años 2018 a 2024, la inflación acumulada asciende al 30.20%, lo que equivale a la pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones de los trabajadores de la SBN.</p>

VI. DESAFÍOS PAÍS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL

Es evidente que la libertad sindical en Perú atraviesa por una grave crisis respecto de las garantías que deben gozar los trabajadores para un ejercicio irrestricto del mismo. Con este informe hemos podido constatar que las restricciones legales y las violaciones de los derechos sindicales se encuentran muy extendidas en la realidad laboral del país.

El Estado Peruano no ha sido capaz de cumplir los compromisos internacionales asumidos a nivel internacional, ni por su propia Constitución Política y, por tanto, no ha cumplido con su rol de ser el principal actor a la hora de buscar soluciones.

La actual legislación nacional en materia laboral, resulta insuficiente para brindar las garantías necesarias para el desarrollo pleno de la libertad sindical acorde con los estándares internacionales. Y es innegable el debilitamiento de la institucionalidad sindical, que requiere para su superación la participación activa del Estado, empleadores y sindicatos.

Esta deseable transformación deberá emprenderse en un contexto de grandes cambios en el mundo del trabajo, impulsada especialmente por los avances tecnológicos y la aparición de la inteligencia artificial (IA) que en los próximos años va a modificar el mercado de trabajo.

Resulta indispensable llevar adelante un diálogo social al más alto nivel, decidido a enfrentar las próximas transformaciones y modificar las tendencias actuales que limitan la libertad sindical, ello dependerá de la propia fortaleza de los interlocutores sociales y su capacidad de adaptación a los nuevos desafíos.

Es indispensable igualmente, la incorporación de normas de fomento de la negociación colectiva para hacer extensivo dicho diálogo a nivel de empresa. El diálogo social y la negociación colectiva siguen siendo las principales herramientas que tienen los interlocutores sociales para enfrentar los cambios y fortalecer sus propios procesos institucionales.

El reto para los sindicatos es enorme y les supone impulsar una reestructuración profunda de sus métodos de trabajo, cuyos primeros pasos podemos constatar en la mayoría de Centrales y Confederaciones Sindicales, pero la nueva realidad hace indispensable impulsar y profundizar para poder lograr un trabajo decente en el país.

Si en los años recientes se observaba la mayor importancia de incorporar en los sindicatos a las mujeres y jóvenes, hoy se debe agregar a los migrantes, que han entrado con fuerza en el mercado laboral, y en general todo trabajador que labora bajo modalidades de contratación a plazo fijo o incluso aquellos que vienen luchando por que se reconozca el carácter laboral de su trabajo como el caso de los trabajadores de plataformas. En general, habrá que buscar estrategias para atraer a los sindicatos a los trabajadores informales que laboran en las condiciones más precarias y peor remuneradas, que son la gran mayoría de nuestro país.

Lo más característico de esta gran masa de trabajadores vulnerables, es que en su mayoría son jóvenes, hombres y mujeres, y su incorporación a los sindicatos es vital en cualquier estrategia de revitalización sindical.

Será muy importante que las Centrales y Confederaciones Sindicales sigan articulando un trabajo conjunto y de cooperación que les permita mostrar una sola voz frente al Estado y el interlocutor empleador, dotándole de más peso social en la toma de decisiones.

En los últimos años las organizaciones sociales han venido perdiendo credibilidad y en muchas ocasiones han tenido en contra a la opinión pública, lo que es un factor que aleja a potenciales afiliados. Desarrollar esquemas transparentes de gobernanza interna contribuirá a mejorar su imagen en la sociedad y ganar mayor protagonismo.

VII. PROPUESTAS LEGALES PARA MEJORAR EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL

En este apartado vamos a presentar algunas propuestas orientadas a garantizar el pleno ejercicio del derecho a la libertad sindical por parte de los trabajadores y sus organizaciones.

CUADRO REFORMAS LEGALES NECESARIAS PARA PROMOVER LA LIBERTAD SINDICAL				
SINDICALIZACIÓN				
TEMA	PROBLEMA	OBJETIVO	MODIFICACIÓN NECESARIA	NORMA REQUERIDA
Requisito para constituir un Sindicato	Actualmente se requiere 20 trabajadores para constituir un sindicato	Facilitar la constitución de sindicatos en la mayoría de empresas del país	Reducir a 10 el número de trabajadores necesarios para constituir un sindicato.	Ley o Decreto Legislativo
Contratos de Trabajo	La mayoría de trabajadores del sector privado tiene contratos de trabajo a plazo fijo	Promover los contratos de trabajo a plazo indeterminado orientado a reducir la temporalidad en el empleo. Eliminar los contratos laborales especial para Empresas de Exportación No Tradicional (EXNT)	Reducir sustancialmente el periodo máximo en el que se puede renovar contratos a plazo fijo Derogatoria de la modalidad de contrato para EXNT.	Ley o Decreto Legislativo

Existencia de relación laboral	Existen nuevas modalidades de trabajo como el caso de los trabajadores de plataformas digitales a quienes se niega el carácter de relación laboral al trabajo que realizan.	Redefinir la existencia de un contrato de trabajo en las labores generadas a partir de nuevas tecnologías.	Reconocer la existencia de una relación laboral en el trabajo desarrollado por trabajadores de Plataformas u otros trabajadores similares.	Ley o Decreto Legislativo
Prácticas Anti-sindicales	A pesar de la prohibición legal existente, resulta extendida las prácticas antisindicales, incluso desconociendo los mandatos de la propia Autoridad Administrativa de Trabajo.	Regular un mecanismo célere y efectivo exclusivo para prácticas antisindicales con sanciones realmente disuasivas. Penalizar a los representantes legales de las empresas que limiten o impidan el ejercicio de la Libertad Sindical o despidan dirigentes sindicales, similar a lo adoptado por Argentina, Brasil, España y Francia entre otros. Otras medidas: a) Registro de empresas violadoras de Libertad Sindical b) Excluir a las empresas sancionadas la posibilidad de contratar con el Estado por un periodo de dos años.	Adoptar un procedimiento especial en la Ley General de Inspección de Trabajo, Incorporar en el Código Penal el delito de obstrucción de la Libertad Sindical.	Ley o Decreto Legislativo Decreto Supremo
NEGOCIACIÓN COLECTIVA				
TEMA	PROBLEMA	OBJETIVO	MODIFICACIÓN NECESARIA	NORMA REQUERIDA
Ejercicio del derecho a la negociación colectiva	Tendencia negativa que muestra una reducción sostenida a la adopción de nuevos Convenios Colectivos.	Revertir la tendencia actual promoviendo y fomentando la Negociación Colectiva.	Adoptar nuevos y efectivos mecanismos de fomento a la Negociación Colectiva.	Ley o Decreto Legislativo
Negociación en las Cadenas de Suministro	Resistencia de las transnacionales a admitir la negociación colectiva en sus cadenas de suministro	Incorporar una referencia específica en el Reglamento de la LRCT acerca de la factibilidad de negociar con empresa principal y los proveedores de su cadena de suministro	Modificar el reglamento de la LRCT	Decreto Supremo

Dictamen Económico a nivel de federaciones de rama	No existe en el MTPE un procedimiento regulado para la emisión de Dictámenes Económicos Laborales	Contar con un procedimiento que permita a la Dirección de Normativa de Trabajo emitir Dictámenes Económicos Laborales para negociaciones por rama o similares.	Modificar el D.S. N° 002-2024-TR que aprueba el Reglamento del servicio de Valorización de las peticiones de los Trabajadores y el examen de la situación económica y Financiera de los empleadores, y los servicios exclusivos derivados De estas. Aprobación de un formulario para negociaciones por rama	Decreto Supremo y Resolución Ministerial.
HUELGA				
TEMA	PROBLEMA	OBJETIVO	MODIFICACIÓN NECESARIA	NORMA REQUERIDA
Calificación de la Huelga	Como rezago del intervencionismo estatal, es la propia Autoridad de Trabajo la encargada de calificar si una huelga procede o no, o incluso si resulta ilegal.	De acuerdo con la OIT: Garantizar que la calificación de la huelga, no corresponda al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza.	Diseñar un mecanismo ágil para que el Poder Judicial tenga a cargo esta calificación.	Ley o Decreto Legislativo
Modalidades de Huelga	Prohibición de adoptar medidas atípicas de huelga (Intempestivas, a Ritmo Lento, de Reglamento, etc.)	Garantizar el ejercicio pleno del derecho de huelga en sus diferentes modalidades siempre que sea pacífica	Eliminar prohibición en la LRCT	Ley o Decreto Legislativo
Esquirolaje	Es el reemplazo de los trabajadores en huelga, para minimizar el impacto en la actividad empresarial. Si bien está prohibido por el Reglamento de la LRCT y se considera una infracción muy grave por el Reglamento de la Ley General de Inspección, no existe un mecanismo eficiente que disuada su uso.	Adoptar un mecanismo célere que permita a SUNAFIL verificar el cumplimiento efectivo de la norma e imponer una multa efectivamente disuasiva frente a su violación.	Modificar la Ley General de Inspección del trabajo y su reglamento	Ley o Decreto Legislativo y Decreto Supremo

VIII. CONCLUSIONES

1. Existen serias restricciones legales que vienen impidiendo el ejercicio pleno del derecho a la libertad sindical en nuestro país.
2. No existen mecanismos idóneos para resolver de forma rápida y efectiva las violaciones a la libertad sindical y prácticas antisindicales que de forma extendida se practica en nuestro país.
3. Los tres ejes de la libertad sindical, como son la sindicalización, negociación colectiva y huelga vienen mostrando, en los últimos 15 años, una tendencia sostenida a la caída, sin visos de cambio en el futuro inmediato.
4. En este contexto, es indispensable llevar adelante nuevas políticas públicas en materia laboral conteniendo objetivos, metas y estrategias orientados a fomentar la libertad sindical en el país.

IX. RECOMENDACIONES

1. Retomar el debate sobre la reforma de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) sobre la base del diálogo social tripartito, que incluya medidas de protección y promoción de los derechos sindicales.
2. Es necesario modificar las normas que rigen SUNAFIL para garantizar una protección efectiva del derecho de Libertad Sindical de los trabajadores.
3. Analizar el impacto de la contratación temporal y la subcontratación en el ejercicio de los derechos sindicales, promoviendo medidas que reduzcan su utilización fraudulenta o con fines antisindicales.
4. Elaborar una política específica para la protección y promoción de los derechos sindicales.
5. Ampliar y mejorar las estadísticas laborales relativa a los derechos sindicales, que permitan hacer un seguimiento de sus principales indicadores.

