

**CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)**  
**NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO**  
**RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE EN PERÚ**  
**INFORME PARA EL EXAMEN DE LA POLÍTICA COMERCIAL DE PERÚ POR**  
**PARTE DEL CONSEJO GENERAL DE LA OMC**  
**(Ginebra, 17 - 19 de octubre de 2007)**

**RESUMEN EJECUTIVO**

Aunque Perú ha ratificado los ocho convenios fundamentales del trabajo de la OIT, siguen produciéndose numerosas violaciones, particularmente en lo referente a los derechos sindicales, y se requieren cambios esenciales para cumplir plenamente con los compromisos contraídos por Perú tanto ante la OIT como ante la OMC.

Pese a que el gobierno de Perú ha ratificado los dos convenios de la OIT sobre derechos sindicales, la denegación de la libertad sindical y la obstrucción a la negociación colectiva siguen siendo prácticas recurrentes en Perú. El Gobierno muchas veces no hace que se aplique la legislación y muchos trabajadores/as se ven así privados de sus derechos básicos. Después de seis años de debate, el gobierno debe impulsar la aprobación de la nueva Ley General del Trabajo, para sustituir las leyes antisindicales heredadas de la época Fujimori. La flexibilización tanto de los mercados laborales como de los contratos de trabajo hacen que resulte extremadamente difícil para los sindicatos emprender negociaciones sindicales.

A pesar de haber ratificado los dos convenios de la OIT sobre discriminación e igualdad de remuneración, el principio de igual salario por trabajo de igual valor no está adecuadamente recogido en la legislación nacional. El Gobierno ha de redoblar esfuerzos para garantizar que las mujeres no se vean discriminadas en el ámbito laboral y que más mujeres tengan acceso a puestos directivos en el lugar de trabajo. Tanto los afro-peruanos como la importante población indígena son víctimas de prejuicios sociales y se ven discriminados en el mercado laboral. El Gobierno no ha conseguido responder de manera apropiada a esta situación.

Aunque Perú ha ratificado los dos convenios de la OIT sobre trabajo infantil y pese a algunas iniciativas emprendidas por el Gobierno, el trabajo infantil sigue siendo un problema grave en Perú. Más de 2 millones de niños trabajan y la situación de los menores empleados en las minas o en el servicio doméstico resulta particularmente preocupante. El Gobierno debe redoblar esfuerzos y tomar medidas eficaces, respaldadas por una financiación adecuada, a fin de eliminar el trabajo infantil en el país.

Aunque Perú ha ratificado los dos convenios de la OIT sobre trabajo forzoso, sigue siendo un grave problema en la Amazonía peruana. Un informe de la OIT reveló que 33.000 personas, principalmente pertenecientes a diversos grupos étnicos, están afectadas, sobre todo en trabajo relacionado con la extracción ilegal de madera. El informe confirma la práctica del sistema de 'habilitación/enganche' en esa región. Con la mayor urgencia, el Gobierno peruano debe garantizar que las sanciones penales aplicadas a las personas declaradas culpables de haber impuesto trabajo

**forzoso sean realmente eficaces y estrictamente aplicadas. Es necesario actuar de forma eficaz y sostenida para poner fin a la práctica del trabajo forzoso en el país.**

## **NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE EN PERÚ**

### **Introducción**

Este informe sobre el respeto de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas en Perú forma parte de una serie de informes que la CSI elabora conforme a la Declaración Ministerial adoptada en el curso de la primera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (Singapur, 9-13 de diciembre de 1996), en la cual los Ministros declaraban: "Renovamos nuestro compromiso con la observancia de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas". En la cuarta Conferencia Ministerial (Doha, 9-14 de noviembre de 2001) se reconfirmó este compromiso. Esas normas fueron asimismo respaldadas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por los 174 Estados miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1998.

Las afiliadas de la CSI en Perú son la CATP (Central Autónoma de Trabajadores del Perú) y la CUT (Central Unitaria de Trabajadores del Perú)

Desde principios de los años 90, los sucesivos gobiernos han intentado reestructurar la economía del país. Uno de los objetivos propuestos era mejorar la posición fiscal del gobierno. El gasto público se ha reducido por tanto mediante la abolición de subsidios y la privatización de empresas estatales. Durante ese mismo período, Perú ha venido intentando facilitar su integración en la economía mundial. Se recortaron obstáculos comerciales, se eliminaron todos los subsidios directos a la exportación y a los productores locales y se garantizó la igualdad de trato para los inversores nacionales y extranjeros. El sistema arancelario sobre las importaciones incluye tres tarifas: 4%, 12% y 20%, y la tarifa compensada promedio se sitúa en alrededor del 10%.

La economía peruana ha venido creciendo en más del 4% al año durante el período 2002-2006, con una tasa de cambio estable y una inflación moderada. Este crecimiento se ha debido en gran parte a las actividades mineras y de construcción. No obstante, el desempleo y la pobreza han permanecido a un nivel muy elevado.

Los servicios representan más de la mitad del PNB, la manufactura alrededor del 15%, la agricultura y la pesca el 9% y la industria minera y de hidrocarburos representan el 6% del PNB. El auge del sector de la construcción ha sido muy pronunciado y en 2006 constituía el 5,2% del PNB. En 2006 las exportaciones de mercancías ascendieron a US\$ 23.600 millones y las importaciones a casi 15.000 millones. Los principales productos exportados son cobre, oro, zinc y piensos para pescados. Los mayores mercados para la exportación en 2006 fueron EE UU y China. Las importaciones están constituidas por productos intermedios (US\$ 8.000 en 2006), bienes de capital (4.000 millones) y artículos de consumo (2.500 millones).

Perú ha asumido una posición activa en la integración regional de la Comunidad Andina, que reúne a Perú, Bolivia, Colombia y Ecuador. La Zona de Libre Comercio de la Comunidad Andina funciona desde 1993 y una Unión Aduanera, aunque imperfecta, empezó a aplicarse en 1995.

A nivel bilateral, Perú ha firmado tratados de libre comercio (TLC) con Chile, Bolivia y Tailandia. Se anunciaron también negociaciones respecto a tratados de libre comercio con China y México.

En 2006 se firmó un TLC con EE UU. No obstante, debido a la insistencia por parte de EE UU en la inclusión de las normas fundamentales del trabajo y normativa medioambiental en los acuerdos comerciales firmados por aquel país, la ratificación de EE UU quedaría pospuesta. Finalmente, los gobiernos de Perú y EE UU llegaron a un acuerdo respecto a enmiendas legalmente vinculantes en relación con cuestiones laborales y medioambientales, así como respecto a otros asuntos. En junio de 2007, el Congreso del Perú votó a favor de dichas enmiendas. Se espera que el Congreso estadounidense vuelva a considerar el texto enmendado en breve.

En junio de 2007 se lanzaron negociaciones oficiales para un Acuerdo de Asociación entre la Comunidad Andina y la UE. Este Acuerdo fijará las condiciones para el establecimiento gradual de un Área de Libre Comercio entre ambas regiones.

## **I. Libertad sindical y derecho de negociación colectiva**

En 1960 Perú ratificó el Convenio No. 87 (1948) de la OIT sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización, y en 1964 haría otro tanto con el Convenio No. 98 (1949) de la OIT sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva.

### *Libertad Sindical:*

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

No obstante, la ley impone restricciones al derecho a formar y afiliarse a un sindicato:

La actual legislación no permite a las federaciones y confederaciones de trabajadores/as públicos formar parte de organizaciones que representen a otras categorías de trabajadores. Según la legislación vigente, sólo se permite la conformación de organizaciones sindicales integradas por servidores públicos. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) pidió por tanto al Gobierno que tome las medidas necesarias para adaptar la legislación a fin de que las federaciones y confederaciones de servidores públicos puedan constituir o afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes.

Se necesitan 10 miembros para formar un sindicato, aunque en algunos casos el mínimo es de 20 y nunca más de 50. Este requisito sigue siendo excesivo según las normas internacionales, y como consecuencia hay una carencia total de sindicatos en las pequeñas y medianas empresas.

Los trabajadores/as temporales, no pueden afiliarse al mismo sindicato que los trabajadores/as fijos. Algunos empleadores contratan el mayor número posible de trabajadores/as con contratos temporales, entre otras cosas para restringir el número de miembros del sindicato. Aunque la ley limita el número de trabajadores/as temporales en una empresa al 20% de la mano de obra total, se ha informado que no todos los empleadores respetan ese límite ya que los medios para garantizar que se cumpla la ley son insuficientes.

Un reciente proyecto de ley establece mecanismos de transparencia en elecciones de juntas directivas de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del sector público. Sin embargo, en su Recomendación de 2007, la CEACR recuerda al Gobierno que la reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección de dirigentes sindicales debe corresponder a los estatutos sindicales y no a un órgano ajeno a las organizaciones de trabajadores/as. Además, según los Convenios de la OIT, los conflictos en el marco de las elecciones deberían ser resueltos por la autoridad judicial. En estas condiciones, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para enmendar el proyecto de ley.

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

En la práctica, la aplicación de los Convenios 87 y 98 de la OIT se ha visto dificultada por los cambios legislativos introducidos en los años 90 y que han flexibilizado la legislación laboral. Tras la introducción de estas enmiendas a la ley, la membresía sindical y el número de convenios colectivos descendieron drásticamente.

Aunque tras la caída de Fujimori se derogaron muchas leyes represivas, la Ley 728 de Productividad y Competitividad Laboral de 1997 continúa en vigor. Esa ley atenta contra la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga. Se supone que una Ley General del Trabajo debe sustituir a la Ley 728. Aunque los interlocutores sociales fueron invitados a debatir la nueva Ley en el Consejo Nacional del Trabajo, los empresarios utilizaron el mecanismo de consultas para resistirse a su aprobación. Así, tras seis años debatiendo esta nueva Ley, aún no ha sido remitida al Congreso.

La Ley 728, todavía vigente, legaliza el despido arbitrario, es decir la posibilidad de despedir sin justificación alguna al trabajador/a a cambio de una indemnización fijada por la ley. En la práctica permite a la empresa presionar a un trabajador/a sindicalizado a que acepte la indemnización que establece la ley. Por otro lado esta ley flexibilizó al extremo las distintas modalidades de contratación. Ante la amenaza de la no renovación del contrato los trabajadores/as optan por no sindicalizarse. Esta norma estableció también el mecanismo de los ceses colectivos bajo diversos supuestos. Si bien esto requiere aprobación administrativa previa, las autoridades del Ministerio de Trabajo no tienen capacidad legal para evaluar si dentro del cese se incluyeron de modo discriminatorio dirigentes sindicales o afiliados, y dicho procedimiento se ha prestado también para aplicar medidas antisindicales.

Una de las consecuencias de las leyes en vigor durante la época de Fujimori ha sido la tendencia hacia la desregulación de los mercados de trabajo. Así millones de trabajadores/as se vieron privados de sus derechos laborales y sociales. Esa tendencia ha resultado particularmente nefasta para la representatividad sindical y el número de convenciones colectivas firmadas por los interlocutores sociales.

En 2002 se introdujo la Ley de Ceses Colectivos, para contrarrestar las pérdidas masivas de puestos de trabajo en las empresas estatales y administraciones locales durante la época Fujimori. Pero en lo que respecta a la readmisión, los sindicatos informan que se discrimina a los dirigentes y activistas sindicales, a los que no se ofrece la posibilidad de recuperar sus puestos de trabajo.

La situación en el Sindicato Único de trabajadores Mar y Tierra de IMI del Perú S.A.C. resulta ilustrativa de las presiones ejercidas sobre algunos sindicatos. Tras el establecimiento del sindicato en septiembre de 2006, sus principales miembros fueron despedidos como medida de la empresa para amedrentar y coaccionar a los

trabajadores. Los trabajadores/as escribieron a la dirección exigiendo que se respetasen sus derechos. La empresa respondió señalando que desconocerá el sindicato hasta tanto “muestren el acta de Asamblea General donde fueron designados los miembros de la Comisión de Defensa del Pliego, constitutiva del mismo” y presentó ante la Autoridad del Trabajo un recurso de impugnación del sindicato. A pesar de que la Autoridad del Trabajo declaró improcedente el recurso de apelación en distintas oportunidades y ordenó iniciar el proceso de negociación, la empresa se negó de hecho a aceptar la existencia del sindicato no acudiendo a las citas.

### *Negociación Colectiva*

El derecho de los trabajadores/as, tanto en el sector privado como en el público, a negociar colectivamente está consagrado en la Constitución. Establece que un sindicato debe representar al menos a 20 trabajadores/as para convertirse en agente oficial para las negociaciones colectivas.

No obstante, la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) encontró que la legislación nacional sobre negociación colectiva no guarda conformidad con la normativa internacional.

Por varios años, la CEACR ha señalado la carencia de sanciones contra los actos de interferencia de los empleadores en las organizaciones sindicales. La lentitud de los procedimientos judiciales para tratar las quejas de discriminación, o interferencia antisindicales es otro motivo serio de preocupación. La CEACR ha manifestado en repetidas ocasiones que es necesario que se prevean en la legislación, de manera expresa, recursos rápidos y sanciones suficientemente disuasivas contra los actos de injerencia de los empleadores, contra las organizaciones de trabajadores. Por otro lado, los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical y de injerencia deberían ser examinados prontamente a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces. La Comisión pide al Gobierno que tome medidas para poner la legislación en plena conformidad con las exigencias del Convenio.

La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) indica que, en la práctica, la negociación colectiva se ve limitada tanto por el miedo a los despidos antes mencionado como por la actitud de los empleadores que promueven la resolución de cuestiones laborales de forma individual, atendiendo a demandas coyunturales y caso por caso, evitando los convenios colectivos e interfiriendo en la vida interna de las organizaciones sindicales. Así los empleadores se oponen a la instalación de mesas de negociación por empresa con los sindicatos de rama de actividad o de ámbito supra-empresarial tal como sucede en el caso de las empresas telefónicas.

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

Del mismo modo, en agosto de 2006, la empresa Shougang Hierro Perú S.A.A. despidió sin justificación a tres trabajadores, todos ellos dirigentes sindicales. Al día siguiente, los empleados se declararon en huelga indefinida para reclamar la reposición de los dirigentes despedidos y el respeto de sus derechos más elementales como, por ejemplo, la negociación colectiva. El 10 de agosto, una manifestación realizada por más de 600 trabajadores/as acompañados de sus familias fue reprimida por la policía, ocasionando cuatro heridos, uno de ellos muy grave, dos desaparecidos y 28 detenidos. La empresa tiene la reputación de renovar los contratos a sus

trabajadores y cambiar de razón social cada seis meses para impedir el goce de sus derechos sindicales, sobre todo los derechos de sindicalización y negociación colectiva.

#### *Derecho de huelga*

Los trabajadores/as tienen derecho a recurrir a la huelga, pero dicho derecho se ve limitado puesto que los sindicatos necesitan obtener un permiso del Ministerio de Trabajo. Resulta difícil conseguir que se declare legal una huelga.

Por otro lado, la legislación nacional establece que la organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen sus estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada al menos por la mayoría de sus afiliados votantes y se requiere que se encuentren presentes al momento de la votación al menos los dos tercios del total de trabajadores afiliados. La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) señaló que un quórum de dos tercios de los miembros podría ser difícil de alcanzar. La CEACR recomendó asimismo que el Gobierno enmiende la legislación de manera que para poder declarar una huelga sólo se requiera que la decisión sea adoptada por la mayoría de los trabajadores que emitan su voto y no simplemente por la mayoría de los trabajadores.

#### *Trabajo en las minas:*

Como consecuencia de la falta de protección efectiva de los derechos sindicales, las condiciones de trabajo en las minas son lamentables, en particular la de Cerro de Pasco, Casapalca, Yanacocha, Shougang o DoeRun y la práctica antisindical es permanente. La subcontratación es la forma más común de eliminar la acción sindical y se calculan que más de 8.500 trabajadores son subcontratos. Sin embargo los trabajadores siguen luchando por su derecho a la negociación colectiva y en abril de 2007 lanzaron el eslogan "luchemos de pie y nunca de rodillas".

#### *Zonas Francas Industriales (ZFI)*

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

#### *Conclusión:*

*La denegación de la libertad sindical y la obstrucción a la negociación colectiva siguen siendo prácticas recurrentes en Perú. El Gobierno muchas veces no hace que se aplique la legislación y muchos trabajadores/as se ven así privados de sus derechos básicos. Después de seis años de debate el gobierno debe impulsar la aprobación de la nueva Ley General del Trabajo para sustituir las leyes antisindicales heredadas de la época Fujimori. La flexibilización tanto de los mercados laborales como de los contratos de trabajo hacen que resulte extremadamente difícil para los sindicatos emprender negociaciones sindicales..*

## **II. Discriminación e igual remuneración**

Perú ratificó el Convenio No. 100 (1951) de la OIT sobre Igual Remuneración en 1960 y el Convenio No. 111 (1958) de la OIT sobre Discriminación (Empleo y Ocupación) en 1970.

La Constitución dispone la igualdad entre los hombres y las mujeres, y cerca de cien enmiendas a la Ley de Promoción del Empleo prohíben la discriminación contra las mujeres. La discriminación racial y sexual en los anuncios de empleo, o los avisos de oportunidades educativas está prohibida.

Sin embargo, en repetidas ocasiones la CEACR ha notificado al gobierno que las actuales disposiciones constitucionales y legales son inadecuadas para la aplicación del principio consagrado en los Convenios de la OIT. El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor definido por la OIT es más amplio que el que establece la legislación peruana, que hace referencia a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador. Por otro lado, el Gobierno no ha establecido métodos para proceder a la evaluación objetiva de los empleos sobre la base de las tareas que comportan, cuando el concepto de pago de la remuneración de hombres y mujeres según el valor de su trabajo implica necesariamente la adopción de una técnica adecuada para medir y comparar objetivamente el valor relativo de las tareas cumplidas. En ausencia de una legislación que promueva el principio del Convenio a diferentes niveles y de métodos de evaluación objetiva del empleo que permitan la comparación de tareas en diferentes empresas y sectores, la Inspección del Trabajo será incapaz de dar seguimiento a la aplicación del principio del Convenio. En consecuencia, la CEARC instó al Gobierno a adoptar las medidas pertinentes para poner su legislación de conformidad con el Convenio.

Los supuestos e ideas falsas tradicionales a menudo impiden a las mujeres el acceso a funciones directivas tanto en el sector público como en el privado. A causa de los prejuicios sociales y la discriminación, las mujeres padecen desproporcionadamente desde siempre la pobreza y el desempleo omnipresentes en el país.

La Constitución dispone la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley y prohíbe la discriminación, incluido por motivos de raza, origen y lengua. La ley condena como delito la discriminación racial. La Constitución establece además el derecho de todos los ciudadanos a hablar su lengua nativa.

Sin embargo, la importante población indígena es víctima de múltiples prejuicios sociales y se ve fuertemente discriminada. Muchos indígenas no cuentan con los documentos de identidad esenciales para considerarlos como ciudadanos de pleno derecho por lo que no pueden desempeñar un papel activo en la sociedad.

Los afro-peruanos son a menudo objeto de discriminación y prejuicios sociales y se cuentan entre los grupos más pobres del país. Los afro-descendientes peruanos no suelen ocupar cargos directivos en el gobierno, las empresas, ni el cuerpo militar. Existe la extendida creencia de que la marina de guerra y el ejército del aire siguen una política tácita destinada a reducir al mínimo el número de afro-peruanos entre los oficiales.

La ley prohíbe la discriminación contra las personas discapacitadas y exige que los espacios públicos estén libres de obstáculos y los edificios sean accesibles desde el punto de vista arquitectónico. Sin embargo, el gobierno dedica pocos recursos a los esfuerzos en este ámbito. Muchas personas con discapacidades permanecen económica y socialmente marginadas. Aun cuando la ley prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo, no dedica fuentes de financiación para programas que permitan a los trabajadores/as con discapacidades ser productivos. Según los funcionarios del Instituto de Seguridad Social, menos del 1% de personas con discapacidades severas realmente trabaja.

*Conclusión:*

*El principio de igual salario por trabajo de igual valor no está adecuadamente recogido en la legislación nacional. El Gobierno ha de redoblar esfuerzos para garantizar que las mujeres no se vean discriminadas en el ámbito laboral y que más mujeres tengan acceso a puestos directivos en el lugar de trabajo. Tanto los afro-peruanos como la importante población indígena son víctimas de prejuicios sociales y se ven discriminados en el mercado laboral. El Gobierno no ha conseguido responder de manera apropiada a esta situación.*

### **III. Trabajo infantil**

En 2002 Perú ratificó tanto el Convenio No. 138 (1973) de la OIT sobre Edad Mínima, como el Convenio No. 182 (1999) de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil.

La legislación nacional establece la edad mínima de acceso al empleo en 14 años. Sin embargo, los niños de 12 a 14 años pueden realizar ciertos trabajos si obtienen el permiso legal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y pueden certificar que asisten a la escuela. Según el Código, la edad mínima para el empleo en los sectores industriales, comerciales, o mineros es de 15 años, mientras que en el sector industrial de la pesca es de 16. Para los/las menores de 18 años está prohibido el trabajo que pueda dañar la salud y el desarrollo físicos, mentales y emocionales del niño/a, incluido el trabajo subterráneo, o el que implique levantar y transportar cargas, o el trabajo que pueda ser un obstáculo para que el/la menor asista regularmente a la escuela.

En enero de 2005 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo estableció una Subdirección de Protección del Menor en el Trabajo (PMT). La PMT otorga licencias autorizando la contratación de adolescentes de forma legal. En 2006 la PMT concedió 1.326 autorizaciones para empleos en el sector formal de menores de entre 12 y 17 años de edad. En la mayoría de los casos, 1.086 autorizaciones, se trataba de adolescentes de 16 ó 17 años. Son los padres quienes deben solicitar la autorización, y los empleadores necesitan un permiso para contratar o despedir a un menor. La PMT realiza inspecciones in situ para asegurarse del cumplimiento de la legislación.

El trabajo infantil sigue siendo un grave problema en el país. Según estadísticas nacionales hay 2,3 millones de menores con edades comprendidas entre los 6 y los 17 años trabajando, 1,9 millones de los cuales trabajan en la economía informal. Alrededor de 600.000 de estos menores tienen menos de 12 años.

Se emplea a los niños/as en el sector agrícola, en fábricas de fuegos artificiales, canteras de piedra y el sector de fabricación de ladrillos. Se encuentran niños/as cargando y descargando productos en los mercados, recogiendo basura y trabajando en explotaciones mineras informales. En las zonas urbanas, los niños/as trabajan limpiando zapatos y a menudo realizando tareas domésticas.

Es importante destacar la explotación de los menores de edad en las minas. Además, por la contaminación que causa al medio ambiente, la explotación minera pone en riesgo la salud de los niños, ya que según del Ministerio de la Salud se han encontrado tasas anormales de plomo en su sangre. Las minas de Yanacocha, Antamina y Doe Run figuran entre las más contaminantes.

Según la ley, los hogares que contraten niñas como empleadas del hogar tienen la obligación de permitir que asistan a la escuela y cubrir gastos tales como los de la seguridad social. Sin embargo, esta obligación rara vez se cumple en la práctica. Los empleadores suelen exigir horarios de trabajo más largos por sus gastos de manutención, obligándolas a realizar todas las tareas, incluidas cocinar y cuidar de los niños, por salarios de apenas US\$ 20 a 30 (70-105 soles) mensuales. Alrededor de

100.000 niñas de 6 a 14 años trabajan en estas condiciones de esclavitud. El Ministerio de Trabajo cuenta con un programa para proporcionar asistencia legal a los trabajadores del hogar respecto a sus derechos laborales. A finales de 2006, se habían capacitado 23 personas para registrar y formar a los trabajadores domésticos en el marco de este programa.

En las minas de oro informales, muchos trabajadores tienen menos de 15 años, y algunos apenas 11 años. Estos trabajadores infantiles entran a trabajar mediante un sistema de reclutamiento conocido como “enganche”. Según este sistema, se transporta gratuitamente a los niños a las minas y supuestamente aceptan trabajar por lo menos 90 días antes de recibir su paga. Trabajan en condiciones duras sin atención médica apropiada, a menudo son víctimas de malos tratos y abusos sexuales, y a veces se les priva de su paga. El gobierno ha empezado a incrementar sus medidas a este respecto, y las inspecciones del Ministerio de Trabajo han reducido el trabajo infantil en el sector minero y otras ocupaciones de alto riesgo. Por ejemplo, en el departamento Madre de Dios se desplegaron campañas para identificar el trabajo realizado por menores.

Aunque no hay estadísticas fiables sobre el grado de propagación, las ONG y otros observadores afirman que el país experimenta un problema cada vez mayor de prostitución entre los adolescentes, como lo demuestran las incursiones policiales en burdeles clandestinos que emplean adolescentes como trabajadores/as del sexo.

#### *Conclusión:*

*Pese a algunas iniciativas emprendidas por el Gobierno, el trabajo infantil sigue siendo un problema grave en Perú. Más de 2 millones de niños trabajan y la situación de los menores empleados en las minas o en el servicio doméstico resulta particularmente preocupante. El Gobierno debe redoblar esfuerzos y tomar medidas eficaces, respaldadas por una financiación adecuada, a fin de eliminar el trabajo infantil en el país.*

#### **IV. Trabajo forzoso**

En 1960 Perú ratificó tanto el Convenio No. 29 (1930) de la OIT sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio como el Convenio No. 105 (1957) sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

La Constitución prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el realizado por niños o niñas; sin embargo, se tienen informes de que existen estas prácticas.

En 2004, en el marco del Programa de Acción especial para combatir el trabajo forzoso de la OIT, se publicó un documento titulado “El trabajo forzoso en la extracción de la madera en la Amazonía Peruana”. El documento confirma las alegaciones relativas a la existencia de trabajo forzoso, principalmente en las labores asociadas a la extracción ilegal de la madera en diversas regiones de la cuenca amazónica peruana. Los dos Departamentos más intensamente afectados por dichas relaciones laborales son Ucayali y Madre de Dios. El número de personas afectadas sería de unas 33.000 en su mayoría pertenecientes a diversos grupos étnicos de la Amazonía Peruana. El documento confirma igualmente la práctica del sistema de “habilitación-enganche” y describe la situación de los trabajadores en las zonas cercanas a las comunidades nativas y dentro de los campamentos madereros. En casos extremos, menos frecuentes, se da la captura de indígenas para obligarlos a trabajar en los campamentos madereros. En el documento se indica además que la financiación de las actividades de extracción de la madera proviene de grandes corporaciones internacionales o de poderosos grupos industriales madereros.

El gobierno ha adoptado una serie de medidas para erradicar el trabajo forzoso. Se estableció una Comisión Nacional Intersectorial para la erradicación del trabajo forzoso, con objeto de investigar y analizar la problemática y elaborar un plan de acción. Se elaboró un proyecto de plan de acción nacional para la erradicación del trabajo forzoso, que ha sido ya aprobado por las autoridades competentes.

Haciendo referencia a las prácticas de trabajo forzoso en el país, la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) señaló que “los graves problemas que persisten ameritan una acción enérgica y sostenida por parte de las autoridades”. En particular, la Comisión indica que la ausencia de sanciones penales para castigar a las personas declaradas culpables de haber impuesto trabajo forzoso da cuenta de la incapacidad en la que se encuentra el sistema judicial de juzgar estas prácticas. Pide por tanto al Gobierno que tome las medidas necesarias para que las sanciones penales impuestas a las personas declaradas culpables de haber impuesto trabajo forzoso, sean realmente eficaces y estrictamente aplicadas.

Los estatutos sobre la trata de personas prohíben traficar con personas y disponen para aquellos que trasladen a una persona, dentro del país o a un lugar fuera del país, con fines de explotación sexual (incluida la prostitución, la esclavitud sexual, o la pornografía) una pena de 5 a 10 años de prisión. Si la víctima del tráfico es menor de 18 años, la pena es de 10 a 15 años de prisión.

Aunque no hay estimaciones autorizadas del grado que ha alcanzado, se han tenido informes aislados de que se ha producido un tráfico de personas en el interior del país y del país al extranjero. En marzo, el gobierno formó un Comité multisectorial permanente, a nivel ministerial, para trabajar en la cuestión del tráfico de personas.

ONG y organizaciones internacionales aseguran que se produce un importante tráfico interior, especialmente para traer niñas y adolescentes del distrito de Amazonas, o de las sierras a las ciudades, o las zonas mineras para que trabajen como prostitutas, o como trabajadoras del hogar.

#### *Conclusión:*

*El trabajo forzoso sigue existiendo en la Amazonía peruana. Un informe de la OIT reveló que 33.000 personas, principalmente pertenecientes a diversos grupos étnicos, están afectadas, sobre todo en trabajo relacionado con la extracción ilegal de madera. El informe confirma la práctica del sistema de ‘habilitación/enganche’ en esa región. Con la mayor urgencia, el Gobierno peruano debe garantizar que las sanciones penales aplicables a las personas declaradas culpables de haber impuesto trabajo forzoso sean realmente eficaces y estrictamente aplicadas. Es necesario actuar de forma eficaz y sostenida para poner fin a la práctica del trabajo forzoso en el país.*

## RECOMENDACIONES

1. El gobierno debería enmendar su legislación para que esté conforme con los Convenios 87 y 98 de la OIT. En particular, tendría que autorizar la presencia de más de un sindicato por establecimiento y de más de más de una sectorial sindical por provincia.
2. El gobierno debe impulsar la aprobación de la Ley General del Trabajo en concordancia con los Convenios de la OIT.
3. El gobierno debe permitir que los trabajadores/as del sector público puedan afiliarse al sindicato de su elección.
4. El gobierno debe permitir a los trabajadores/as temporales afiliarse al sindicato de su elección y asegurarse de que se aplique la disposición legal según la cual el número de trabajadores/as temporales en una empresa se limite al 20% de la mano de obra total.
5. El gobierno debe enmendar la legislación en lo referente al número mínimo de trabajadores necesarios para conformar un sindicato, para que se ajuste a la jurisprudencia de la OIT.
6. El gobierno debe enmendar la legislación para asegurarse que los procedimientos y modalidades de la elección de dirigentes sindicales en el sector público sean determinados por las organizaciones de trabajadores/as. Además, los conflictos en el marco de las elecciones deben ser resueltos por la autoridad judicial.
7. El gobierno debe eliminar las restricciones respecto a la afiliación de trabajadores/as extranjeros/as a sindicatos o para que puedan asumir puestos de liderazgo. Las restricciones similares en relación con los trabajadores/as migrantes también deberían eliminarse.
8. El gobierno debe enmendar la legislación prohibiendo expresamente cualquier acto de interferencia por parte de los empleadores en las organizaciones sindicales. La legislación nacional ha de establecer además la imposición de sanciones lo suficientemente disuasivas contra este tipo de actos.
9. El gobierno debe tomar medidas para acelerar los procedimientos administrativos y judiciales en casos de discriminación antisindical.
10. El gobierno debe eliminar la disposición legal según la cual los sindicatos necesitan contar con el permiso del Ministerio de Trabajo para poder hacer huelga.
11. El gobierno debe enmendar la legislación que establece que las huelgas deben ser aprobadas por al menos un tercio de los trabajadores/as.
12. El gobierno debe asegurarse de que los trabajadores/as de las Zonas Francas Industriales estén cubiertos por la misma legislación laboral que los demás trabajadores/as.
13. El gobierno debe enmendar su legislación para asegurarse de que el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor esté consagrado en la legislación nacional. El gobierno debe adoptar métodos para proceder a la evaluación objetiva de los empleos sobre la base de las tareas que comportan, a fin de medir y comparar objetivamente el valor relativo del trabajo realizado.
14. Los esfuerzos del gobierno en la lucha contra la discriminación de género deberán reforzarse.
15. El gobierno debe destinar más recursos a la erradicación de la discriminación racial en el lugar de trabajo.

16. El gobierno debería tomar todas las medidas necesarias para reforzar su legislación sobre el trabajo infantil. Con la mayor urgencia debe adoptarse legislación sobre los menores que trabajan en el servicio doméstico.
17. Habría que establecer y financiar adecuadamente políticas y programas destinados a eliminar de manera prioritaria las peores formas de trabajo infantil, incluyendo el trabajo en minas y la prostitución de menores. Debe ponerse fin al sistema del “enganche”
18. Deben consagrarse más programas y fondos a brindar asistencia a los niños que trabajan para que puedan reanudar sus actividades educativas.
19. El gobierno debe tomar medidas enérgicas y continuadas para poner fin a las prácticas de trabajo forzoso que persisten en el país.
20. El gobierno debe asegurarse de que se incluyan en la legislación sanciones penales para castigar a las personas declaradas culpables de haber impuesto trabajo forzoso. Dichas sanciones han de ser realmente eficaces y estrictamente aplicadas.
21. El gobierno debe establecer políticas y programas para hacer frente a la cuestión de la trata de personas.
22. De conformidad con los compromisos aceptados por Perú en la Conferencia Ministerial de la OMC en Singapur y sus obligaciones como miembro de la OIT, el gobierno de Perú deberá informar a la OMC y a la OIT sobre los cambios legislativos introducidos y los programas de implementación en relación con las cuestiones antes tratadas.
23. La OMC debería recordar a las autoridades de Perú los compromisos asumidos en las Conferencias Ministeriales de la OMC celebradas en Singapur y Doha, de respetar las normas fundamentales del trabajo. La OMC debería solicitar a la OIT que intensifique su labor con el gobierno de Perú en esos ámbitos y que presente un informe ante el Consejo General de la OMC con ocasión de la próxima revisión de la política comercial.

## **Referencias**

CATP, CUT, diversos informes 1998 – 2007

CIOSL-CSI, *Informe Anual sobre las violaciones de los derechos sindicales*, 2004 - 2007

OIT CEACR *Observaciones*, 2004-2007

OIT – IPEC, *Diversos Informes*, 2000-2007.

OIT, *El Trabajo Forzoso en la Extracción de la Madera en la Amazonía Peruana*, 2004

PNUD, *informes*, 2004 - 2007

UNICEF, *informes*, 2004-2007

Departamento de Estado de los EE.UU., *Informes de Países*, 2005, 2006