REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO E DIREITO DA SEGURIDADE SOCIAL

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Texto do Artigo

EL ANTEPROYECTO DE CÓDIGO DE TRABAJO EN EL PERÚ: REPRODUCCIÓN Y CONVALIDACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES NEOLIBERALES

Luis Alberto Quintana García[1]

Resumen

En el presente artículo se realiza un examen crítico del problema de la elaboración de un Código de Trabajo en el Perú, para lo cual, se inicia explicando los antecedentes de las pretensiones codificadoras que existieron desde el siglo XIX hasta nuestra época con el Anteproyecto de Código de Trabajo criticando el discurso relacionado con el diálogo social, posteriormente se analizan los problemas de los redactores de dicho anteproyecto bajo dos premisas: 1) el papel de la clase dominante y la clase media intelectual y 2) el movimiento sindical y sus intelectuales. A partir de dichos elementos, se aborda críticamente el carácter del Anteproyecto de Código de Trabajo en relación con dos aspectos: 1) su esquema de mera reproducción y 2) la inconsistencia de su fundamentación; en este último punto se desarrollará la crítica al fundamento de la dispersión y desactualización normativa; en ambos casos los contrapondremos con la visión de la clase trabajadora. Finalmente y para constatar las inconsistencias en concreto, detallamos un conjunto de observaciones a determinados artículos del Anteproyecto en relación con su regulación sobre las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Con todo lo expuesto se critica la innecesaria codificación de las relaciones laborales con el objetivo de trazar un camino autónomo del movimiento sindical a través de la lucha puntual de sus reivindicaciones y la necesidad de conformar un comité para la recuperación de sus derechos laborales con miras a las modificaciones constitucionales que permitan cristalizar sus derechos sociales en el marco de transformaciones estructurales.

Palabras claves: Anteproyecto de Código de Trabajo; Movimiento Sindical; Ley General del Trabajo; Normas Laborales; Neoliberalismo; Código de Trabajo.

Resumo

Neste artigo, é realizado um exame crítico do problema da elaboração de um Código do Trabalho no Peru, para o qual se inicia explicando os antecedentes das reivindicações codificadoras que existiram desde o século XIX até nossos dias com o Projeto de Código de Trabalhista criticando o discurso relacionado ao diálogo social, posteriormente os problemas dos redatores do referido projeto são analisados sob duas premissas: 1) o papel da classe dominante e da classe média intelectual e 2) o movimento sindical e seus intelectuais. Com base nesses elementos, o caráter do Projeto de Código do Trabalho é abordado criticamente em relação a dois aspectos: 1) seu mero esquema de reprodução e 2) a inconsistência de sua fundamentação; Neste último ponto, será desenvolvida a crítica ao fundamento da dispersão normativa e da obsolescência; em ambos os

[1] Abogado y Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Con estudios de perfeccionamiento en relaciones laborales y protección social por la Universidad Alcalá (UAH) y Economía por la Universidad Complutense de Madrid (UCM). Miembro del Grupo de Investigación *Laboralistas* y del Taller de investigación en Derecho Laboral y de la Seguridad Social: Dr. José Matías Manzanilla, ambos de la Facultad de Derecho de la UNMSM. E-mail: luisalberto.quintana@unmsm.edu.pe

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

casos vamos contrastá-los com a visão da classe trabalhadora. Por fim e para verificar as inconsistências em particular, detalhamos um conjunto de observações a alguns artigos do Anteprojeto em relação à sua regulamentação sobre as relações individuais e coletivas de trabalho. Com todo o exposto, critica-se a codificação desnecessária das relações trabalhistas com o objetivo de traçar um caminho autônomo para o movimento sindical por meio da luta pontual de suas demandas e da necessidade de formação de uma comissão para a recuperação de seus direitos trabalhistas visando às modificações constitucionais que permitem a cristalização de seus direitos sociais no marco de transformações estruturais.

Palavras chaves: Projeto de Código do Trabalho; Movimento Sindical; Direito Geral do Trabalho; Normas Trabalhistas; Neoliberalismo; Código de trabalho;

1. INTRODUCCIÓN

En el Perú, en septiembre del 2021 se presentó la *Agenda 19*, en un contexto pospandémico y con mucha expectativa de cambios sociales, luego de un proceso electoral presidencial muy accidentado, en el que los grupos de poder económico desplegaron todo su actuar político y propagandístico para evitar o, en su defecto, limitar el actuar del futuro presidente.

En ese marco, aquella agenda estableció diversos puntos, dentro de los cuales se anunciada la necesidad de un Código de Trabajo, en el cual, se pondría, como eje central, los derechos sociales de los trabajadores. Posteriormente, el 13 de abril del 2022 se publicó el Anteproyecto del Código del Trabajo.

Sin embargo, aquel documento se limitó a reunir en un cuerpo normativo la legislación laboral vigente sin establecer cambios sustantivos a todo el ordenamiento jurídico laboral ni enmarcarse en cambios a la estructura económica subdesarrollada.

Este documento, por su gran envergadura para las relaciones laborales y por los actores que la han promovido (tanto determinados sectores sindicales como los grupos de poder económico) requiere ser analizado para comprender sus alcances y advertir su real contenido.

Por ello, en el presente artículo se analizará el significado de la reunión de las normas laborales en un solo cuerpo normativo, para lo cual, empezaremos con el capítulo 2, en el que esbozaremos los antecedentes históricos brevemente a fin de contextualizar su discusión hasta el actual Anteproyecto de Código de Trabajo; en el capítulo 3, examinaremos críticamente los problemas de la ideología de los redactores y la relación entre el movimiento sindical y sus intelectuales ante la codificación; en el capítulo 4, se evaluará el carácter del Anteproyecto de Código de Trabajo a fin de comprender su esquema de mera reproducción así como las inconsistencias en su fundamentación; finalmente, en el capítulo 5 se hará, a través de observaciones, la constatación de la inviabilidad de la codificación de las normas laborales.

Tenido en cuenta ello, cabe resaltar una frase del amauta José Carlos Mariátegui:

> Todos tenemos el deber de sembrar gérmenes de renovación y de difundir ideas clasistas. Todos tenemos el deber de alejar al proletariado de las asambleas amarillas y de las falsas "instituciones representativas". Todos tenemos el deber de luchar contra los ataques y las

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

> represiones reaccionarias. Todos tenemos el deber de defender la tribuna, la prensa y la organización proletaria. Todos tenemos el deber de sostener las reivindicaciones de la esclavizada y oprimida raza indígena. En el cumplimiento de estos deberes históricos, de estos deberes elementales, se encontrarán y juntarán nuestros caminos, cualquiera que sea nuestra meta última (Mariátegui, 1984, p. 108).

De esta forma y bajo una concepción que sirva a los intereses de la clase trabajadora, es necesario también esbozar una propuesta que permita recuperar todos los derechos laborales eliminados por la imposición de las normas laborales neoliberales y acoplar la fuerza de trabajo a la altura de los derechos sociales conquistados en nuestra época, horizonte que va más allá del marco legislativo y Constitucional que busca convalidarse en el Anteproyecto de Código de Trabajo.

2. BREVES ANTECEDENTES DE LA PRETENSIÓN CODIFICADORA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

La idea de reunir las normas laborales dispersas en un solo cuerpo normativo, sea este una Ley General o Código de Trabajo, data del siglo XIX, cuya iniciativa, generalmente, fue canalizado por el Estado a través de comisiones creadas, artificialmente, en paralelo a la lucha sindical orientada a la conquista de *leyes sociales* puntuales que atendieran las necesidades concretas del movimiento sindical naciente.

A inicio del siglo XIX, se fueron obteniendo diversas *leyes sociales* que recogieron las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, como fue el caso de la Ley N° 1378 (20/1/1911), titulada "Ley de Accidentes del Trabajo", a través de la cual, se estableció, bajo la premisa del riesgo profesional, un mecanismo indemnizatorio que protegiera de los infortunios a los obreros y empleados ante los accidentes de trabajo; por otro lado, cuando se promulgó la ley N° 4916 (7/2/1924), se fijó mecanismos a favor de los empleados: indemnización ante el despido, protección ante enfermedad, pensión vitalicia por inhabilitación en el trabajo, pago por sepelio, compensación por fallecimiento y seguro de vida; tiempo después, la indemnización por despido como la compensación económica por fallecimiento, se extendió a los obreros mediante la Ley N° 8439 (20/8/1936).

Ante este panorama, las pretensiones codificadoras comenzaron a hacerse eco en el Estado, así, por ejemplo, en el gobierno de Augusto Bernardino Leguía y Salcedo (12 de octubre de 1919-25 de agosto de 1930) se publicó la ley N° 6871 (2/5/1930), que en su art. 13, señalaba la formulación de un proyecto de Código de Trabajo, que sería elaborado por una comisión conformada por un senador, diputado y otro designado por el gobierno. Otro hecho similar sucedió en el gobierno de José Luis Pablo Bustamante y Rivero (28 de julio de 1945-29 de octubre de 1948), se promulgó la Ley N° 10808 (4/3/1947), a propuesta del Congreso de la República, en la que se señaló la conformación de una Comisión que elaborara "un anteproyecto de codificación, ampliación y modificación de las leyes sobre el trabajo y previsión social" (art. 1).

Posteriormente, en el gobierno de Fernando Belaúnde Terry (28 julio de 1963-2 de octubre de 1968), se publicó la ley N° 15060 (19/06/1964) [con sus respectivas prórrogas, a través de la Ley N° 15244 (2/12/1964) y 15470 (19/3/1965), para emitir su propuesta e incluso esperada en un futuro conforme al art. 2 de la ley N° 15542 (30/04/1965)], que creó una Comisión con el objetivo

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

de elaborar un proyecto de Código de Trabajo que "norme las relaciones individuales y colectivas de trabajo".

En este periodo, el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social se encontraba diferenciado estamentalmente (v.g. entre el obrero y empleado), carecía de estructura propia y se veía obligado a recurrir a categorías ajenas para solucionar sus conflictos. Así, los conflictos surgidos en las relaciones de trabajo se enmarcaron en la lógica del Código de Comercio de 1902 y el Código Civil de 1936 (cuyo longevo antecede fue el de 1852, con casi 84 años de vigencia), cuyos cuerpos jurídicos no sólo representaron un perjuicio para la regulación de la fuerza de trabajo, pues desconocían la desigualdad estructural entre el empleador y el trabajador, sino que también eran un obstáculo para el desarrollo y encausamiento adecuado de las reivindicaciones colectivas de la clase trabajadora.

Por ello, la justificación de la existencia de un Código de Trabajo, bajo la premisa de "reunir normas dispersas", tuvo otro derrotero al planteamiento de ampliar las conquistas alcanzadas en las *leyes sociales* o modificar en algo los conflictos en el seno del movimiento sindical, como las diferencias estamentarias que existieron (v.g. obrero vs empleado, empleado público vs privado, etc.), situación que se agravaba por el marco Comercial y Civilista sobre el que se reguló los conflictos laborales. La necesidad de darle autonomía y fisonomía se cristalizaron con mayor claridad en las *leyes sociales* puntuales que fueron arrancando la clase trabajadora en sus luchas en un ambiente donde el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social aún eran nacientes.

En el periodo del 3 de octubre de 1968 hasta el 29 de agosto de 1975, se instauró el gobierno militar de Juan Velasco Alvarado, la idea sobre la codificación desaparece y comienzan a emitirse normas puntuales que recogieron las reivindicaciones de la clase trabajadora, eliminando las diferencias estamentales y dejando una valla muy alta que supera incluso la legislación laboral actual, así, a modo de ejemplo, podemos señalar las siguientes medidas que se establecieron:

1) En el ámbito de las *relaciones de trabajo individuales,* se publicó el Decreto Ley Núm. 18471 (11/11/1970) con la que se estableció –por primera vez en el país– el derecho a la estabilidad laboral.

2) En el ámbito de las *relaciones de trabajo colectivas*, resaltó el Decreto Supremo 60-71-TR (29/11/1971) que estableció el procedimiento de las negociaciones colectivas, estructurándolas en las etapas de trato directo, conciliación en el Ministerio de Trabajo y solución por las autoridades de trabajo a dos instancias.

3) En el ámbito de la *administración pública del trabajo*, se destacó el Decreto ley N° 18668 (1/12/1970), con el que se otorgó facultades a las autoridades de trabajo para imponer multas ante las infracciones a las normas laborales.

4) En el ámbito del *proceso de trabajo*, se advirtió la publicación del Decreto Supremo 007-71-TR (30/11/1971), sobre el proceso judicial ante el Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales y 5) en el ámbito de la *Seguridad Social*, se publicó el Decreto Ley N° 19990 (30/04/1973), con el que se creó el Sistema Nacional de Pensiones.

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Toda esta fructífera, extensa y magna obra (de la cual sólo hemos resaltado algunas normas fundamentales), que trascendió la regulación de la protección social y se complementó con diversas áreas de las relaciones laborales, estuvo a cargo del profesor sanmarquino Jorge Rendón Vásquez[2].

Debe advertirse que, esta época estuvo caracterizada por un alto grado de conciencia de clase y una visión emancipadora del movimiento sindical, pues era un periodo de existencia de Estados Socialistas y de Democracia Popular, razón por la que, la lucha sindical no tuvo como horizonte alguno, la codificación de las normas laborales; pues, habiéndose dictado diversas normas reguladoras de las relaciones laborales, el Derecho del Trabajo adoptó fisonomía propia, resultando innecesario que se agrupe todo en un solo cuerpo legislativo. Plantearlo incluso, hubiera sido considerado burocrático y legalista –por decir lo menos–, ya que el horizonte del movimiento sindical y popular estaba orientado a transformar la estructura económica y, en consecuencia, toda su superestructura, teniendo como táctica mediata la conquista progresiva de ciertos derechos que mejoren sus condiciones de vida para el logro de sus objetivos emancipatorios.

Esta situación, posterior a 1975 y dentro del contexto de su reestructuración, sus representantes, permitió que los grupos de poder ligados a los terratenientes, tanto militares (v.g. Francisco Morales Bermúdez) como políticos (v.g. APRA, PPC, etc.), tuvieran tantos obstáculos como normas laborales existentes, por lo que les resultaba más difícil ejercer su derogación de lo que hubiera sido si las normas laborales hubieran estado reunidas en un solo cuerpo legal. Desde luego, el papel fundamental para garantizar la indemnidad de las normas laborales estuvo determinada por la acción sindical y su organización de clase. Situación que se hizo más dificultosa todavía cuando se promulgó la Constitución de 1979, por la cual, muchos de los derechos laborales desarrollados en las normas legales fueron recogidos en dicha norma fundamental.

El despliegue de diversas normas, jurídicamente, no sólo permitió la especialización y desarrollo amplio y exhaustivo de los derechos sociales de la clase trabajadora, sino que, políticamente, permitió anticipar y obstaculizar las arremetidas que, posterior a la dación de dichas normas, podrían ejercer los diversos gobiernos que sirvieron a los grupos de poder económico; todo lo contrario hubiese sucedido si las derechos sociales se hubieran decantado en un cuerpo único legal, pues, las dificultades del trámite para su derogación hubieran sido pocas o casi nulas. El camino estaba cerrado para pretender crear un Código que "unificara las normas dispersas".

A pesar de dicha situación, esto no fue óbice para retomar de forma tangencial el tema del Código. Fue en el periodo de 1985-1990, durante el gobierno de Alan García Pérez y su Ministro de Trabajo, Carlos Blancas Bustamante, quienes, a través de la Ley N° 24514 (05/06/1986), en su

[2] Profesor emérito de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en cuya facultad de Derecho y Ciencia Política fue profesor titular de los cursos Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social desde 1965-1986. A mediados de octubre de 1970 hasta junio de 1975, se incorporó al Ministerio de Trabajo como asesor técnico del Ministro, periodo en el cual desarrolló su prolífica obra legislativa (Rendón, 2018, pp. 279-294). Sus acciones están comprendidas dentro del periodo de gobierno militar de Juan Francisco Velasco Alvarado (3 de octubre de 1968- 29 de agosto de 1975). Dicho proceder marcó un antes y después en la historia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, hito fundamental en la legislación social de nuestro país. En la escena actual del país (y como lo iremos advirtiendo), no se ha podido llegar –ni por asomo– a la valla que impuso, en materia jurídica-laboral, toda la obra del profesor Jorge Rendón Vásquez.

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

tercera disposición transitoria, aún mantuvieron la esperanza –por estos sectores– de la llegada de un Código de Trabajo. Desde luego, esta no era más que el deseo del Estado y sus ideólogos.

La burguesía y sus ideólogos eran incapaces de combatir dichas normas, por lo que buscaron a toda costa eliminar los derechos sociales o derogarlas en la práctica a través de su vulneración sistemática, así ello signifique ir en contra de los propios principios democrático-burgueses sobre el que se erige el sistema económico que –se supone– ellos defienden.

En la década de 1990, con la reestructuración mundial de la correlación política contra el movimiento sindical y el desmoronamiento de los países Socialista y de Democracia Popular, así como, en el ámbito nacional con el alto grado de crisis económica y política, el aniquilamiento de diversos dirigentes sindicales y la falta de garantías para el desarrollo de la acción sindical, se generó un nuevo escenario en la viabilización –por la fuerza y mando militar–, de la imposición de todo un conjunto de normas laborales neoliberales que eliminaron y dejaron en el olvido diversos derechos de los trabajadores.

Así, se emitieron, entre otras, las siguientes normas: Decreto Legislativo N° 728 (12/11/1991) sobre la contratación laboral; Decreto Legislativo 854(1/10/1996) sobre jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo; Decreto Legislativo N° 713 (8/11/1991) sobre los descansos remunerados; Decreto Legislativo N° 677 (7/10/1991) y Decreto Legislativo N° 892 (11/11/1996) sobre la participación en las utilidades de las empresas; Decreto Legislativo N° 650 (24/7/1991) sobre la compensación por tiempo de servicios y Decreto Ley N° 25593 (1/7/1992) sobre la libertad sindical, negociación colectiva y huelga; todos los cuales, fueron convalidados y/o amparados por la Constitución de 1993.

Estas imposiciones legales tuvieron una clara orientación de eliminar los derechos conquistados por la clase trabajadora en la regulación anterior, de tal forma que, la exigencia de un código para "unificar las normas" resultó fuera del debate, pues, habiendo sido tomado el control político del Estado por parte de la burguesía en su proceso de reestructuración, les resultó innecesario. Por el contrario, se dio el inicio del proceso de su convalidación por cada gobierno posterior, así como su modificación de forma tal que, no impliquen salirse del nuevo marco legal y Constitucional impuesto.

El problema de la codificación posterior al año 2000 cobró vigencia por parte –nuevamente– del Estado, que a través de la designación de sus expertos generó una reivindicación artificial: la necesidad de "unificar las normas laborales dispersas", que en esencia, simple y llanamente, buscó ordenar todas las normas expedidas por el gobierno de la década de 1990 en un solo cuerpo legislativo. Esta propuesta, fue desarrollada entre el 2002-2005 y luego en el 2011, bajo la denominación de "Ley General del Trabajo". Dicha pretensión fue archivada por la acción de sindicalistas e intelectuales consecuentes contra las cúpulas sindicales y sus ideólogos propulsores, criticando y develando la real intención y contenido de dicha Ley[3].

[3] En dicha lucha –que se mantiene en la actualidad–, debe resaltarse los artículos del profesor Jorge Rendón Vásquez porque son aleccionadores, de los cuales cabe destacar los siguientes: (junio del 2007), *Observaciones al Proyecto de Ley General del Trabajo*; (6 de octubre del 2011), *Situación laboral: óptimas señales para los empresarios, pésimas para los trabajadores*; (20 de octubre del 2011), *Carta abierta a los actuales dirigentes de la CGTP*; (13 de marzo del 2012), *Ley General del Trabajo: otro "Milagro en Milán"*; (31 de enero del 2015), *Otra vez la cantaleta de la Ley General*

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Este proceso ha sido explicado por Rendón (20 de octubre del 2011), quien ha señalado lo siguiente:

> Siempre me extrañó que luego de la fuga de Alberto Fujimori del país, en noviembre de 2000, los dirigentes de la CGTP se comprometieran en una actitud de conciliación con los empresarios, bajo la cubierta de la "concertación" en el Consejo Nacional del Trabajo, esperando sin duda —querían dar esa impresión— de que los empresarios renunciaran allí a las enormes ventajas laborales que habían obtenido durante la década del gobierno de Fujimori. Los dirigentes de la CGTP basaron su accionar en la redacción de una ley general del trabajo, propuesta por los burócratas del Ministerio de Trabajo, mientras aceptaban pasivamente la legislación patronal de la década pasada. No se enteraron —ni les interesaba enterarse— que los códigos y leyes generales de trabajo en América Latina fueron promovidos, en su mayor parte, por dictaduras militares y civiles, y que ninguno tuvo por finalidad atender las reclamaciones de los trabajadores, sino, al contrario, imponerles la camisa de fuerza de una legislación patronal, rígida e inamovible. En 2004, el proyecto de esa ley estuvo listo. Pero era una repetición de la legislación laboral vigente con ciertos adornos. Los empleadores no habían renunciado a ninguna de sus ventajas, y habían logrado además que los representantes de las centrales sindicales, incluidos los de la CGTP, sí renunciaran por la vía del consenso a derechos que los trabajadores ya tenían al comenzar la década del noventa. (¡Todo un faenón!) Fue más extraño aún que esos mismos dirigentes de las centrales sindicales, poseídos por una fenomenal obstinación, le pidieran al Congreso de la República la inmediata aprobación de ese proyecto de ley, aduciendo que lo habían consensuado en un 85%, y que, cuando sus bases les recababan alguna información, les dijeran que era lo máximo que se podía obtener y que se quedaran tranquilas. Pero la mayor parte de congresistas, movida por una prudente desconfianza, dejó de lado ese proyecto en los períodos que concluyeron en 2006 y en 2011. En la legislatura iniciada en agosto de este año, el Proyecto de Ley General del Trabajo volvió al ruedo lanzado por el grupo parlamentario fujimorista con las firmas de otros congresistas. Y de nuevo los dirigentes de la CGTP entraron en campaña para que ese Proyecto, apadrinado ahora por el grupo político responsable de la desaparición de muchos derechos de los trabajadores, sea aprobado. (párrs. 6-7).

A pesar del contenido originario ilegítimo e ilegal de toda la legislación laboral (algo que nunca les importó a los autodenominados "expertos"), la clase dominante y sus ideólogos encontraron, a través del Consejo Nacional del Trabajo y de Promoción del Empleo (CNTPE), la forma de convalidarlas, bajo el discurso del "diálogo social", con las cúpulas sindicales; quienes, se enfocaron más en la promulgación de esta Ley que en la reestructuración clasista del movimiento sindical y la corrección de las críticas históricas a las que fueron sometidos: burocratismo sindical, sectarismo y la formación de una cúpula sindical[4]. Queda claro que, el "diálogo social"

del Trabajo, (8 de febrero del 2015), *Ley General del Trabajo: ¡Hundir más a los trabajadores!.*; (10 de febrero del 2015), *¿Quién garantiza que una Ley General del Trabajo no arruinará más a los trabajadores?*; (2 de marzo del 2015), *Propuestas para un Programa de Reivindicaciones Laborales Inmediatas*; (9 de marzo del 2015), *Extinción de la estabilidad laboral en el proyecto de Ley General del Trabajo*; (14 de septiembre del 2019), *CGTP y CUT: ¿Para qué lado juegan?*; (16 de septiembre del 2021), *Agenda del Ministerio de Trabajo*; y (23 de abril del 2022), *Anteproyecto de un código del trabajo: otro engaño para los trabajadores*. Como se podrá observar, su batalla contra dichas pretensiones de una Ley General del Trabajo, antes, y Código de Trabajo, ahora, no se ha detenido.

[4] Esta crisis viene siendo arrastrada desde hace mucho tiempo atrás y no es resuelta en la actualidad, pues, en el V Congreso Nacional Ordinario de la CGTP en 1978 se hacía constar los conflictos contra el oportunismo "ultraizquierdista" que se oponía a la unidad de la CGTP, posteriormente, en el VI Congreso de 1981 se observa la existencia de "corrientes quintacentralistas" del maoísmo; luego, en el VII Congreso de 1983, se criticó el burocratismo sindical que la CGTP adquiría a causa de la práctica del "hegemonismo" por parte de la "cúpula partidaria" (Partido Comunista Patria Roja), finalmente, se advierte cómo la CGTP pasa por considerarse, en el VIII congreso de 1987, un ente de centralización de los intereses de todo el pueblo hasta ser convertida, como se advierte del IX Congreso en 1992, en una "correa de transmisión" de los partidos de izquierda (v.g. Partido Unificado Mariateguista, Unidad Democrática Popular, Bloque Popular Revolucionario, Partido Comunista Revolucionario, Nuevo Perú, etc.), quienes arrastraron al movimiento sindical al frente denominado Izquierda Unida [*Cfr.*: V Congreso

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

sobre normas impuestas es una contradicción total, pues, significaría convalidar el origen fraudulento y avalar el carácter perjudicial de dichas normas en contra de los intereses de los trabajadores. Este "diálogo" nace viciado y su exigencia no es más que una imposición. El diálogo presupone dos propuestas en conflicto y no "dialogar" sobre la base de una, como es la propuesta de la Ley General del Trabajo.

Además, si de lo que se trata es de "dialogar" sobre la base de no cambiar el marco legal ni constitucional existente, este diálogo resulta perverso, pues, a lo sumo se harán modificaciones insustanciales en las normas laborales impuestas que no representarán reformas de fondo. Ideológicamente, participar de este "diálogo social" no era más que crear la imagen falaz de una "legitimidad" inexistente, contribuyendo a la alienación del movimiento sindical, el cual, pasaría de tener una concepción de clase a adoptar una visión de "conciliación y diálogo social" sobre las normas impuestas.

En el periodo actual en el que nos encontramos, el *Plan Nacional de Competitividad y Productividad* (28/07/2019) retomó dicha pretensión de elaborar un proyecto de Ley General de Trabajo. Posteriormente, las cúpulas sindicales han vuelto a poner sobre el tapete el problema de un Código de Trabajo (ya no lo señalan como Ley General de Trabajo), introducida en el primer punto de la *Agenda 19* y presentada a la gestión del exministro de Trabajo Íber Maraví Olarte. Dicha pretensión ha sido continuada por la que fuera Ministra de Trabajo, Betssy Chávez Chino hasta la presentación de un *Anteproyecto de Código de Trabajo*.

Los fundamentos de dicho Anteproyecto se limitan a establecer un diagnóstico en tablas sobre la fuerza de trabajo nacional sin mayor perspectiva de transformación de las estructuras económicas; señalando la dispersión y desactualización normativa en el marco del objetivo de Perú en formar parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Este último aspecto no ha sido cuestionado por las cúpulas sindicales, demostrando (una vez más) la continuidad de la crisis del movimiento sindical sin que este se pueda reestructurar y reorganizar, ya que, nada han mencionado sobre el rol de dicho órgano internacional en el mejoramiento de condiciones (v.g. eliminación de aranceles, privatización, etc.) para la exportación de los capitales de los principales monopolios de los países imperialista a los del Tercer Mundo en el marco del reforzamiento de la disciplina y subordinación de estos últimos ante la política económica externa, atizando su subdesarrollo.

Nacional Ordinario de la CGTP (1978); Confederación General de Trabajadores del Perú (1981); Castillo Sánchez, Eduardo (1983); VIII Congreso Nacional Ordinario de la CGTP (1987); Confederación General de Trabajadores del Perú (1992); y Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (1995)]. Posterior a ello, la CGTP se ha constituido como instrumento legitimador de los gobiernos neoliberales, pues, por ejemplo bajo la dirección de Mario Huamán o Carmela Sifuentes, se ha legitimado el gobierno de Ollanta Humala y Pedro Pablo Kuczynski, respectivamente, cuyos gobiernos, en la práctica, no han hecho más que convalidar la legislación laboral nociva para la clase trabajadora. La naturaleza combativa y de clase de la CGTP se pierde en su totalidad ante los procesos electorales, pues, según dicha coyuntura, se deberá elegir entre "el mal menor" o realizar un apoyo sin que signifique un "cheque en blanco". Todo ello demuestra la falta de asumir realmente la crítica y autocrítica, consolidando una actitud en abierta colisión a una concepción de clase, de ahí que, la progresiva cooptación de la CGTP por concepciones alienantes introducidas por las ONG, como por ejemplo el "diálogo social", son aceptadas sin reservas.

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Por otro lado, repetir la idea de una necesidad de "reunir las normas dispersas", no nos dice nada sobre los objetivos reales para crear un Código. Pues, a pesar de su dispersión, las normas laborales neoliberales impuestas sí pueden ser conocidas por diversos medios virtuales.

De esta forma, resulta importante analizar el real contenido de dicho Código, no sólo expresada en su extensa enumeración (que repite, en lo esencial, las propuestas de Ley General del Trabajo que la antecedieron) sino de las causas que la originan, pues, ante la deficiencia de su fundamentación, es necesario advertir los intereses que representa su promulgación y sus efectos en el movimiento sindical.

Por ello, a continuación empezaremos el análisis crítico a partir del planteamiento ideológico de los redactaros para comprender cómo el proceso de cristalización de intereses a través de normas jurídicas laborales pueden contener un sello de clase.

3. EL PROBLEMA DE LOS REDACTORES DEL CÓDIGO DE TRABAJO

3.1. LA CLASE DOMINANTE Y LA CLASE MEDIA INTELECTUAL

En el año 2000, finaliza el proceso de reestructuración de los grupos de poder económico y empieza su necesidad de consolidarse y expandirse. Para ello, el movimiento sindical, desprovisto de dirigentes con una concepción de clase, había entrado en crisis ideológica y política, a tal punto de que su resurgimiento exigió (y exige) su reestructuración total, pues, fueron aislados y reducidos a ser un sector ajeno a las luchas sociales, lo que permitió a la clase dominante, consolidar su hegemonía política e ideológica sobre los sectores populares y de trabajadores.

Para conseguir ello, buscaron un espacio formal para eliminar cualquier reclamo que eleve la conciencia de clase de los trabajadores: CNTPE[5], este espacio permitió la creación artificial de consensos y, con ello, avanzar hacia la consolidación de las normas impuestas. Ideológicamente, significó el inicio a la eliminación del concepto de "lucha de clases" para sustituirla por el de "conciliación de clase" o, -lo que es lo mismo- la conversión de sindicatos en apéndices del gremio empresarial.

Con estos elementos, los grupos de poder económicos obtuvieron los mecanismos de control de riesgos, que representa el accionar del movimiento sindical, para impedir su reconstrucción y reestructuración bajo una visión de clase; además, con este proceder pudieron reconducir los reclamos de los trabajadores hacia discusiones insustanciales de la regulación laboral actual y eviten todo cuestionamiento referido a cambios estructurales o que afecten a sus intereses de clase.

[5] En este espacio, además de participar el Estado, los grupos de poder económicos y los trabajadores; concurren también las "organizaciones sociales", dentro de las cuales se encuentran, entre otros, la ONG Movimiento Manuela Ramos y grupos afines a los grupos de poder económico (v.g. GRADE). Esto refleja el grado de penetración en la "cuestión social", de sectores ajenos no sólo a los intereses de la clase trabajadora sino al conflicto Capital-Trabajo o Estado-Trabajo. Por otro lado, se advierte la inconsistencia de calificar como "organizaciones sociales" a sectores que no representan a los sectores populares ni a la clase trabajadora, pero juegan un papel importante en la creación de legitimidad artificial y son fuente ideológica de la cual emergen toda clase de categorías alienante que sirven para eliminar la conciencia de clase de los trabajadores y relativizar sus derechos laborales.

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Este proceso de concertación ha sido explicado por Rendón (junio del 2007) detalladamente, veamos:

> Con la erradicación del gobierno de Fujimori en setiembre de 2000, nuestro país se colocó ante una perspectiva de democratización. En las elecciones de 2001, los trabajadores más perspicaces apoyaron con su voto a los dos partidos políticos que les ofrecían la posibilidad de un cambio favorable a ellos y les dieron los dos primeros lugares. Cuando le pidieron al Partido ganador y a su jefe, ya instalado en la Presidencia de la República, el cumplimiento de sus promesas, éste les señaló la concertación como el método más adecuado para alcanzarlas y al Consejo Nacional del Trabajo como el ámbito para plantear sus reivindicaciones y negociarlas. Esperanzados —se debía suponer en ese momento—, los dirigentes de las centrales sindicales fueron instalados en una larga mesa frente a los delegados de las organizaciones empresariales y, ante los ojos de unos cuantos testigos extraídos de algunas instituciones patronales y ciertas ONG financiadas por cierto dinero extranjero, se comenzó un nuevo juego. En ese momento, una ínfima dosis de sentido común alertaba a cualquier trabajador con un conocimiento medio de la negociación que los empresarios no acudían al Consejo Nacional de Trabajo a perder las enormes ventajas que habían obtenido del gobierno de Fujimori, al que habían promovido y sostenido. Pero, al parecer, el sentido común se había evaporado de la conciencia de los dirigentes de las centrales sindicales. Obnubilados por el estudiado trato amable de los burócratas del Ministerio de Trabajo, las sonrisas y bromas de los delegados empresariales y las abundantes tacitas de café que les sirvieron, se dejaron seducir por ese escenario y la conversación con sus contertulios, y les dijeron a sus bases, cuando éstas quisieron saber qué se estaba tratando allí, que se había abierto para el movimiento sindical "un espacio de diálogo". A comienzos de 2002, tras recibir un proyecto de Ley General del Trabajo, elaborado por un grupo de abogados en su mayor parte patronales, a pedido del Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, los delegados laborales en el Consejo Nacional de Trabajo se entregaron, por lo tanto, en cuerpo y alma, a debatirlo con los delegados empresariales, estimulados por la obsequiosidad del Ministro de Trabajo y sus burócratas. Fue por demás evidente, entonces, que la cúpula sindical había sido atrapada en una trampa con dos consecuencias nefastas para los trabajadores: 1) el adormecimiento del movimiento sindical y su colocación pasiva tras del señuelo de una pretendida concertación de la que saldría una Ley General del Trabajo con un imaginado cuadro de derechos laborales espléndido, renunciando a una estrategia dinámica de reagrupamiento sindical y planteamiento de reivindicaciones legales concretas; y 2) la aprobación de un proyecto de Ley General del Trabajo que, podía suponerse, sería nada más que la consolidación definitiva de los cambios en la legislación laboral acometidos en la década del noventa (párrs. 10-12).

Así, la clase dominante a través del "diálogo social" han podido constituir una forma de operar sobre las reivindicaciones sindicales y populares, así como determinar su legitimidad y/o legalidad. Con dicha fraseología han conseguido lo siguiente: 1) el alejamiento y desmovilización del movimiento sindical de la recuperación y conquista de derechos sociales perdidos en la década de 1990, 2) Implementar mecanismos de consultas formales y reuniones para legitimar su producción legislativa de mera reproducción y fortalecer su tipo de diálogo y, en caso de negarse a ello, denunciar al movimiento sindical por su "falta de voluntad" en el "diálogo" social, 3) Aletargamiento del inicio de la lucha por la recuperación, conquista y desarrollo de los derechos sociales de los trabajadores, y 4) Elitización, aislamiento y exclusión del movimiento sindical en el abordaje y solución de sus problemas laborales, sustituyendo todo ello por especialistas, expertos, burócratas, tecnócratas, etc. cuyas propuestas reproducen el sistema de explotación y se enmarcan en ella, sin posibilidad de cambio alguno.

Todo ello, le ha permitido difundir el "diálogo social" como "armonización los intereses de los empleadores y trabajadores", concepto alienante recogido como justificativo para crear, artificialmente, un consenso sobre acciones que provengan del CNTPE. Este concepto también es

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

utilizado como elemento justificativo por el aparato Estatal (véase R.M. N° 232-2021-TR del 27/11/2021)

En este contexto, la propuesta de la inicialmente denominada "Ley General de Trabajo" fue redactada por los denominados expertos, quienes fueron elegidos por el Estado. En el año 2002, a propuesta del Congreso, fueron elegidos: Carlos Blancas Bustamante, Víctor Ferro, Javier Neves Mujica, Mario Pasco Cosmópolis y Alfredo Villavicencio Ríos; actuando como secretario técnico, Adolfo Ciudad, posteriormente y ante el fracaso de que dicho proyecto procediera, en el 2011, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), ensayó, nuevamente, la misma lógica y a través de la Resolución Ministerial Nº 257-2011-TR (2/9/2011) designó, otra vez, a los calificados como expertos, siendo ellos**:** Carlos Blancas Bustamante, Javier Neves Mujica, Mario Pasco Cosmópolis, Alfredo Villavicencio Ríos, Alfonso De los Heros y Jaime Zavala; actuando como secretario técnico, Guillermo Miranda.

La ausencia de un movimiento sindical clasista no sólo no impidió dicha elección, sino que, tampoco pudo conseguir que alguno de ellos fueran representantes genuinos de sus intereses. Por su composición, los grupos de poder económicos tuvieron el control de riesgos sobre lo que se discutía en dicha comisión, garantizando la hegemonía de sus intereses. Los expertos eran abogados patronales y exministros fujimoristas, acompañados de sectores de la pequeña burguesía que se acopló a sus dictámenes dentro del marco legal y Constitucional impuesto. Esto determinó que se limitaran a discutir en torno a "reunir en un solo texto legal" (antes, Ley General del Trabajo y hoy, Código de trabajo) las normas laborales expedidas al amparo de la Constitución de 1993 y que en cada quinquenio han sufrido modificaciones insustanciales que las han convalidado, sin tener en cuenta el origen espurio, las distorsiones, obstaculizaciones y desactualizaciones que implicaron dichas normas.

Aquí cabe detenernos a analizar al sector de intelectuales que participaron en la redacción. Por ello, debemos anotar lo siguiente:

> Los intelectuales son, generalmente, reacios a la disciplina, al programa y al sistema. Su psicología es individualista y su pensamiento es heterodoxo: En ellos, sobre todo, el sentimiento de la individualidad es excesivo y desbordante. La individualidad del intelectual se siente casi siempre superior a las reglas comunes. Es frecuente, en fin, en los Intelectuales el desdén por la política. La política les parece una actividad de burócratas y de rábulas: Olvidan que así es tal vez en los períodos quietos de la historia, pero no en los períodos revolucionarios, agitados, grávidos, en que se gesta un nuevo, estado social y una nueva forma política. En estos períodos la política deja de ser oficio de una rutinaria casta profesional. En estos períodos la política rebasa los niveles vulgares e invade y domina todos los ámbitos de la vida de la humanidad. Una revolución representa un grande y vasto interés humano. Al triunfo de ese interés superior no se oponen nunca sino los prejuicios y los privilegios amenazados de una minoría egoísta. Ningún espíritu libre, ninguna mentalidad sensible, puede ser indiferente a tal conflicto. Actualmente, por ejemplo, no es concebible un hombre de pensamiento para el cual no exista la cuestión social. Abundan la insensibilidad y la sordera de los intelectuales a los problemas de su tiempo; pero esta

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

> insensibilidad y esta sordera no son normales. Tienen que ser clasificadas como excepciones patológicas (Mariátegui, 1980a, p. 154).

Si bien es evidente el papel de la burguesía y sus ideólogos en esta redacción, debemos advertir algunas características de la pequeña burguesía. Muchos de estos sectores se encuentran alejados de la lucha de la clase trabajadora y, por el contrario, se autoelevan por encima de ella, parten de conceptualizaciones abstractas y artificiales que se desligan de la lucha directa de los trabajadores contra el capital y el Estado; de esta forma crean una dicotomía entre la política laboral y la técnica laboral, haciendo prevalecer esta sobre aquella y, en consecuencia, convierten la cuestión jurídica en un tema inaccesible para el trabajador, a quien limitan a ser meros sujetos pasivos y espectadores de sus propios problemas legales.

Además, este sector pequeñoburgués participa –y con mayor contundencia en épocas en la que el movimiento sindical ha sido destruido y se encuentra en una fase de reestructuración– como "mediador" para generar, artificialmente, la legitimidad en la conciencia social del proceso de "diálogo social", pues, al ser miembros de la comisión de "expertos", todas las partes estarían representadas. Así, en la redacción de la Ley General de Trabajo (reproducida en el Código de Trabajo), ellos complementaron el equipo de redactores y crearon la atmósfera de "legitimidad social", a la par con el grupo de redactores representantes del gran capital.

El intelectual pequeñoburgués, individualista y reacio a ser parte del movimiento sindical y proletarizarse, contrario a asumir los postulados del movimiento sindical, no busca orientar la lucha de la clase trabajadora hacia proyectos emancipatorios, sino, todo lo contrario, desdeña el actuar político y lo deja para los trabajadores, quienes tienen prohibido intervenir en su campo técnico, conformando un grupo de élite o casta intelectual, sobre la que no existe cuestionamiento alguno. Dado el contexto actual, estos rasgos terminan siendo una conducta generalizada en este tipo de intelectuales.

Este proceso de alejamiento entre los intelectuales y la clase trabajadora ha evolucionado hasta degenerar en el propio movimiento obrero, pues:

> El enrarecimiento y, en muchos casos, la desaparición de la tutela de la clase obrera por los intelectuales ha dejado a esta en la orfandad ideológica y la ha reducido a una actitud casi exclusivamente económica, ya no tanto por la obtención de nuevos derechos sociales ni, mucho menos, por un cambio cualitativo en la sociedad, salvo algunos, sino solo por la conservación de los derechos que aún le quedan, frente a la ofensiva del neoliberalismo empeñado en acumular más capital a costa de los ingresos de los trabajadores que crean la riqueza. Mas aún: numerosas organizaciones sindicales han pasado a cooperar con el capitalismo, ejerciendo la función de amortiguar la reacción directa de los trabajadores. En la práctica, sus dirigentes son también profesionales permanentes de la gestión sindical. Tal la razón de que la ley les permita ser ajenos a las empresas o a la actividad profesional de la organización sindical a la cual representan y que presten sus servicios por contrato, como cualquier otro funcionario (Rendón, 8 de julio del 2022, párr. 8).

Teniendo en cuenta ello, resulta importante señalar otras características de clase de este tipo de intelectuales:

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

> (...) en países de pauperismo español, donde la pequeña burguesía, por sus arraigados prejuicios de decencia, se resiste a la proletarización; donde ésta misma, por la miseria de los salarios no tiene fuerza económica para transformarla en parte en clase obrera; donde imperan la empleomanía, el recurso al pequeño puesto del Estado, la caza del sueldo y del puesto "decente"; el establecimiento de grandes empresas que, aunque explotan enormemente a sus empleados nacionales; representan siempre para esta clase un trabajo mejor remunerado, es recibido y considerado favorablemente por la gente de clase media. La empresa yanqui representa mejor sueldo, posibilidad de ascensión, emancipación de la empleomanía del Estado, donde no hay porvenir sino para los especuladores. Este hecho actúa, con una fuerza decisiva, sobre la conciencia del pequeño burgués, en busca o en goce de un puesto (Mariátegui, 1984, pp. 94-95).

Los grupos de poder económico, enrolan a sus filas a sectores de la pequeña burguesía para que realicen sus trabajos en materia económica, política, social, etc. a través de lobby, puerta giratoria, ofreciéndoles puestos de trabajo permanente y con remuneraciones por encima del promedio e incluso elevándolos en calidad de Ministros de Trabajo, que, lejos de representar una esperanza para la clase trabajadora, convierten a dichas instituciones en espacios burocráticos y de absorción de la fuerza de trabajo desempleada de la pequeña burguesía, generando un entorno de relaciones de vasallaje y dependencia para acceder a dichos puesto de trabajo.

El papel del intelectual pequeñoburgués, proveniente, fundamentalmente, de la burocracia Estatal, en la redacción del Anteproyecto de Código de Trabajo, por tanto, no ha sido más que la de garantizar la legitimidad que los grupos de poder económico han requerido, a fin de acercar al movimiento sindical hacia la creación artificial de una legislación laboral, que a todas luces sólo representa la convalidación de las normas laborales impuestas desde la década de 1990 hasta la actualidad.

Y dicho anteproyecto, políticamente, se utiliza en épocas de crisis para paralizar el grado ascendente de lucha del movimiento sindical que cuestione el sistema económico o evitar que la clase trabajadora ejerza acciones directas contra los intereses económicos de los grupos de poder económico; todo lo cual busca conminar y limitar el accionar del movimiento sindical hacia un debate insustancial de “reunir las normas laborales dispersas”, que la clase dominante le impuso desde la década de 1990 hasta la actualidad, sobre la base del proyecto que les es estregado por los grupos de poder económico a través de sus “expertos”.

Así, el debate del anteproyecto sirve para: *detener el avance de la lucha sindical*, si esta va en contra del tipo de capitalismo y los intereses de los grupos de poder expresados en normas laborales o *entretener al movimiento sindical*, si su actuar no representa un peligro para los intereses de la clase dominante. Este control de riesgos del conflicto social, por parte de la burguesía, va acompañado de un doble discurso que, en primer lugar busca impactar desde sus medios de información para crear una atmósfera de “oposición”, para luego, aparecer ante el Estado con una clara convicción de su promulgación[6].

[6] El 19 de abril del 2022, en una carta remitida a la Ministra de Trabajo Betssy Chávez, de aquel entonces, nueve instituciones privadas, entre ellas la CONFIEP, señalaron: “La línea de actuación que se pretende consolidar con la prepublicación del anteproyecto y la exclusión de su discusión en el CNT es una que se aparta de los principios

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

3.2. EL MOVIMIENTO SINDICAL Y SUS INTELECTUALES.

La búsqueda de intelectuales que adopten el programa y la línea ideo-política del movimiento sindical es una tarea dejada de lado en nuestra época. De ahí que abunden sectores "apolíticos" o "técnicos", quienes han dejado de explicar las normas laborales en función de las relaciones económicas que la subyacen; excluyendo a los sujetos en conflicto e –lo peor– insuflando un legalismo que aleja al trabajador del sentido real de las normas laborales.

Esta labor, de reestablecer las relaciones entre el movimiento sindical y los intelectuales a su servicio sólo se podrá concebir a partir de un trabajo que provenga de las bases sindicales dispuestos a realizar un estudio de su situación de explotación y se sirvan para ello, de los conocimientos de estos sectores. En esta interacción y contacto directo con el movimiento sindical y popular, los intelectuales podrán adoptar su proletarización para extraer y profundizar sus reivindicaciones en normas jurídica necesarias.

Resulta aleccionador citar aquí a Don Manuel González Prada, quien señalaba:

> Cuando preconizamos la unión o alianza de la inteligencia con el trabajo no pretendemos que a título de una jerarquía ilusoria, el intelectual se erija en tutor o lazarillo del obrero. A la idea que el cerebro ejerce función más noble que el músculo, debemos el régimen de las castas: desde los grandes imperios de Oriente, figuran hombres que se arrogan el derecho de pensar, reservando para las muchedumbres la obligación de creer y trabajar. Los intelectuales sirven de luz; pero no deben hacer de lazarillos, sobre todo en las tremendas crisis sociales donde el brazo ejecuta lo pensado por la cabeza. Verdad, el soplo de rebeldía que remueve hoy a las multitudes, viene de pensadores o solitarios. Así vino siempre. La justicia nace de la sabiduría, que el ignorante no conoce el derecho propio ni el ajeno y cree que en la fuerza se resume toda la ley del Universo. Animada por esa creencia, la Humanidad suele tener la resignación del bruto: sufre y calla. Mas, de repente, resuena el eco de una gran palabra, y todos los resignados acuden al verbo salvador, como los insectos van al rayo de Sol que penetra en la oscuridad del bosque. El mayor inconveniente de los pensadores -figurarse que ellos solos poseen el acierto y que el mundo ha de caminar por donde ellos quieran y hasta donde ellos ordenen. Las revoluciones vienen de arriba y se operan desde abajo. Iluminados por la luz de la superficie, los oprimidos del fondo ven la justicia y se lanzan a conquistarla, sin detenerse en los medios ni arredrarse con los

democráticos que inspiran al tripartismo, prescindiendo de él, como se ha hecho arbitraria e injustificadamente en el caso de la modificación del reglamento de tercerización y en el de la fijación de la Remuneración Mínima Vital, ambas normativas del Ministerio de Trabajo" (Perú 21, 19 de abril del 2022, párr. 3). Luego, con fecha, 13 de mayo del 2022, Omar Caipo, presidente de la CONFIEP, señaló: "La ministra (Betssy Chávez) tenía razón (respecto al Código de Trabajo) y nos ha impulsado a todos. Vamos juntos desde el CNTPE y estoy seguro de que el Congreso lo aprobará rápidamente" (Cuadros, 13 de mayo del 2022, párr. 13). En la misma orientación, el Secretario General de la CGTP, Gerónimo López, señaló que: "Se marca un nuevo precedente porque el Sr. Caipo ha demostrado que se retoma la confianza, que es primordial para discutir el Código de Trabajo. Veremos ahí el comportamiento de los empresarios" (Cuadros, 13 de mayo del 2022, párr. 14); y desde luego, lo mismo señalaron los representantes de la OIT. El doble discurso de los grupos de poder económico es entendible, pues, ellos buscan tener un control de riesgos sobre el movimiento sindical y orientarlos hacia el entretenimiento de un Código de Trabajo ante un potencial conflicto de clase. Por otro lado, las dirigencias sindicales, quienes reproducen el discurso de los órganos internacionales, no hacen más que aplegarse a las directivas de los grupos de poder económicos, siguiendo las orientaciones de la pequeña burguesía oportunista que los rodea; este actuar es común en la fase de crisis que el movimiento sindical arrastra hace varias décadas y se mantiene hasta la actualidad.

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

> resultados. Mientras los moderados y los teóricos se imaginan evoluciones geométricas o se enredan en menudencias y detalles de forma, la multitud simplifica las cuestiones, las baja de las alturas nebulosas y las confina en terreno práctico. Sigue el ejemplo de Alejandro: no desata el nudo, le corta de un sablazo. (González, 1969, p. 54)

Ello señala un derrotero: profundizar la línea de clase (es decir, defender los intereses de los trabajadores) en los intelectuales para transformarlos en sectores aliados y que desde las entrañas del movimiento sindical aporten en la solución de sus problemas. Además, se debe enmarcar a los intelectuales en proyectos y programas de acción que impliquen transformaciones en las condiciones materiales de existencia de la clase trabajadora.

Muy por el contrario al proceder por la burguesía y pequeña burguesía oportunista, la elaboración de normas jurídicas no pueden ser producto de "expertos" enviados por los grupos de poder económico (vía Congreso o ejecutivo) sino del recojo directo de las reivindicaciones de los trabajadores dentro de la lucha de clases.

Por ello, Mariátegui (1980b), señalaba:

> En la lucha de clases, donde residen todos los elementos de lo sublime y heroico de su ascensión, el proletariado debe elevarse a una "moral de productores", muy distante y distinta de la "moral de esclavos", de que oficiosamente se empeñan en proveerlo sus gratuitos profesores de moral, horrorizados de su materialismo. Una nueva civilización no puede surgir de un triste y humillado mundo de ilotas y de miserables, sin más título ni más aptitud que los de su ilotismo y su miseria. El proletariado no ingresa en la historia políticamente sino como clase social; en el instante en que descubre su misión de edificar, con los elementos allegados por el esfuerzo humano, moral o amoral, justo o injusto, un orden social superior. Y a esta capacidad no ha arribado por milagro. La adquiere situándose sólidamente en el terreno de la economía, de la producción. Su moral de clase depende de la energía y heroísmo con que opere en este terreno y de la amplitud con que conozca y domine la economía burguesa. (p. 73)

En efecto, la clase trabajadora debe elevarse a discutir sus problemas que son los problemas de la sociedad y el Estado, buscar ampliar su influencia en todos los sectores económicos del país y comprender su papel en la transformación de las estructuras económicas subdesarrolladas y dependientes. Su constante pasividad, debe ser cambiada por acciones directas que impliquen ir más allá de la legislación laboral impuesta, transformando sus condiciones materiales de existencia y propugnar programas y plataformas de luchas con un claro sello de clase. Dentro de este accionar, los intelectuales honestos están llamados a contribuir para que ello se logre, sin desviarlos por caminos ajenos ni inyectar discursos alienantes que intenten volver a la pasividad de la lucha social.

Teniendo en cuenta ello, el diálogo social, desde el punto de vista de la clase trabajadora, representa la *posible* fase final de la lucha directa contra el Capital o el Estado, sin embargo, no es condición necesaria para que la clase trabajadora pueda recuperar y obtener sus derechos sociales eliminados por las normas laborales desde 1990. Para ello es necesario hacer un balance

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

de su proceso histórico y reconstruir su movimiento clasista que le permita retomar proyectos de envergadura nacional que propugnen el cambio social.

Esto no se logrará con la creencia de participar en la creación de un Código de Trabajo. Pues, sea impuesta o provenga de las "propias" filas del movimiento sindical, es mantener la parálisis y el ahogamiento de la lucha sindical dentro del marco legislativo vigente. Además, políticamente, resulta inútil e innecesario que toda la legislación sea "reunida" en una única legislación, la cual, por el carácter dinámico del Derecho del Trabajo exigirá constantes modificaciones que hacen ilusoria cualquier codificación (fenómeno que recae en el actual anteproyecto de Código de trabajo).

Por ello, una propuesta más allá de las legislaciones laborales impuestas y de su pretendido "diálogo social", debe ser la creación de un *Comité por la recuperación de los derechos laborales*, con el que no sólo se estudie y se realice un balance histórico y político de las acciones de lucha desarrolladas en el siglo pasado hasta la actualidad, sino la de verificar los derechos laborales que han sido eliminados, convalidados y desnaturalizados en la actual Constitución de 1993 y sus normas laborales de desarrollo, así como el de llevar a cabo un acoplamiento de la situación de la fuerza de trabajo de nuestro país con el de otras realidad a fin de que el trabajador peruano adquiere los derechos laborales que corresponde a nuestra época y se encuentre preparado para afrontar los conflictos que han surgido de ella. Esto último es ubicar a la fuerza de trabajo nacional dentro de los estándares internacionales de la lucha sindical en países industrializados.

A través de este Comité, se podrá no sólo elaborar un programa mínimo de recuperación de derechos laborales por las que deberán luchar los trabajadores, así como, de conseguirse un cambio de Constitución, tener preparado todos los mecanismos para estampar su sello dentro de esta con la recuperación y actualización de los derechos eliminados y establecer las garantías reales para su implementación. Estudiar sus condiciones materiales de explotación es una tarea fundamental. Esta actuación sólo comprende al movimiento sindical. El papel de los intelectuales comprometidos con su causa será la de colaborar con tal fin, siempre y cuando, no tengan pretensiones personales ni reproduzcan ideologías ajenas a sus intereses. Todo esto descarta cualquier pretensión de avocarse a realizar un Código de Trabajo.

En el contexto actual en el que el Congreso está compuesto en su mayoría por sectores que sirven a los intereses de la clase dominante, este Comité puede también proponer –como lo ha sugerido el profesor Jorge Rendón Vásquez (2 de marzo del 2015; 23 de abril del 2022)– la derogación puntual de normas laborales que son perjudiciales a los trabajadores [v.g. derogación del art. 45º del Texto Único Ordenado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (5/10/2003) que elimina la negociación colectiva por rama de actividad] o las modificaciones concretas a los reglamentos que, vía decretos supremos, puedan implementarse [v.g. Decreto Supremo N° 001-2022-TR (23/2/2022) que modificó el Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, que regulan los servicios de tercerización, relacionado a delimitar el "núcleo del negocio"]. Todas estas medidas exigen al movimiento sindical, acciones directas de presión contra el Capital y el Estado, que no deben generarle falsas expectativas que los lleve a depender de la "buena" voluntad de los Ministros, el Presidente o de alguno que otro Congresista, ni mucho menos, los mantenga en la parálisis o pasividad, propia

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

del encausamiento burocrático que implican estos procedimientos. Lo fundamental en el movimiento sindical es tener iniciativa y elaborar sus plataformas de lucha, depender de sus propias fuerzas (orgánica y financieramente), desarrollar una línea clasista (independiente a la línea burguesa o pequeñaburguesa) y fomentar la solidaridad de clase con todo los sectores del pueblo; aspectos que también deben servir para construir el *Comité por la recuperación de los derechos laborales*.

4. CARÁCTER DEL ANTEPROYECTO DE CÓDIGO DE TRABAJO

El estudio crítico del carácter del anteproyecto de Código de Trabajo nos permitirá comprender su esencia y sus rasgos fundamentales que lo configuran. Por ello, a continuación analizaremos sus características principales.

4.1. EL ESQUEMA DE MERA REPRODUCCIÓN O CONVALIDACIÓN EN BLOQUE DE LAS NORMAS LABORALES NEOLIBERALES

El esquema que calificamos como *de mera reproducción* es aquel que repite el marco jurídico laboral amparada por la Constitución de 1993 y las normas laborales convalidadas en cada quinquenio por los gobiernos posteriores; sin la posibilidad de salirse de dicho marco ni transformarlas de tal forma que permita la recuperación, reconquista y expansión de mayores y mejores derechos para los trabajadores. De esta forma, el anteproyecto de Código de Trabajo tiene como eje central el esquema de mera reproducción, el cual se limita a convalidar en bloque las normas laborales neoliberales vigentes y, en consecuencia, ordenarlas en un cuerpo legal único.

A modo de ejemplo podemos señalar cómo se repiten literalmente en el Anteproyecto de Código de Trabajo diversas normas relacionadas con el periodo de prueba (arts. 116-117), algunos aspectos de la práctica jurisdiccional sobre el ascenso (arts. 118-119), mecanismos para la movilidad de la fuerza de trabajo con amplio criterio para el empleador (art. 120-124) e igualmente sobre la suspensión de la relación de trabajo (art. 125-130). Las gratificaciones (art. 191-193) y la asignación familiar (art. 194), el seguro de vida (art. 195-204), la Compensación por Tiempo de Servicios (art. 205-219) igualmente se repiten. El cuestionamiento pervive: ¿Cuál es el sentido de reunir las normas laborales en un solo Código de Trabajo? ¿Persiste la idea de inventar el "diálogo" social y presentarla a la opinión pública como panacea de la solución de los conflictos sociales? Sabiendo que no se beneficia a la clase trabajadora ¿cuál es el propósito?. Todo ello fortalece y fomenta la parálisis del movimiento sindical. Entonces, salta a la vista la constante y persistente postergación de los cambios sociales que pueden operar con la acción del movimiento sindical.

Esto genera que, en la discusión de dicho anteproyecto se realicen modificaciones insustanciales y de mera forma, que no se orientan a cambiar las condiciones de explotaciones actuales de los trabajadores. Así, se genera el fenómeno de *subasta de los derechos laborales* por parte de los "expertos" que redactan estas propuestas. Esta subasta los congracia con las cúpulas sindicales –y así mantienen su influencia alienante y desmovilizadora de la lucha sindical–, pues, le ofrecen "más" derechos laborales que otros y, su debate se encierra en ello: "quien da más", sin ver el fondo del problema que venimos señalando durante el presente estudio. Bajo este esquema, no se busca eliminar o crear instituciones laborales a favor de la protección de los trabajadores sino, simple y llanamente, "dar más". Cerrado el marco de debate a cuestiones insustanciales, resulta inviable abarcar temas de fondo ligadas, por ejemplo, a la recuperación de derechos eliminados

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

en la década de 1990 o desarrollar nuevos o mejores derechos conforme a nuestra época. Esto enmarca el "debate" a convalidar las normas actuales lesivas para los trabajadores.

La característica de *mera reproducción* que adquiere el anteproyecto del Código de Trabajo y es parte de su estructura, contiene los siguientes seis aspectos, veamos:

i. El carácter acientífico de tratar los problemas jurídico-laborales: dejándolo siempre a criterio arbitrario (v.g. "lo que dice el legislador") y originando la "subasta de los derechos laborales". Esto aleja al movimiento sindical de explicar sus condiciones de explotación a través de una concepción científica (v.g. materialismo jurídico) y lo reduce a ser un sujeto pasivo que debe resignarse a elegir "el mal menor", sin poder transformar su realidad como sujeto activo. Veamos el siguiente ejemplo:

Legislación actual	Código de Trabajo	Tema imposible de discutir en el Código de Trabajo	Problemas que se arrastran en el tiempo
La indemnización por despido arbitrario es equivalente a **una remuneración y media ordinaria mensual** por cada año completo de servicios con un **máximo de doce (12) remuneraciones**. (Art. 29, 34 y 38 LPCL).	La indemnización por despido es equivalente a **cuarenta y cinco (45)** días de remuneración ordinaria por cada año completo de servicios. (Art. 150 del proyecto).	Utilizar métodos científicos para justificar la indemnización correspondiente (v.g. cálculo del tiempo promedio de desempleo por una remuneración completa o la necesidad de otorgar días de descanso ligadas a una política de natalidad y favorecimiento a la relación familia-hijo).	Acientificidad del derecho laboral y, en consecuencia, subasta de los derechos laborales ¿Quién da más días?, dejando de lado su justificación bajo parámetros científicos.
98 días (se presume calendario) (49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso post natal, pudiendo acumularse el periodo para el descanso post natal) (art. 1 de la Ley 26644).	126 días calendario (63 días de descanso prenatal y 63 días de descanso post natal, pudiendo acumularse el periodo para el descanso post natal) (art. 298).		

La acientificidad del tratamiento de los problemas laborales, genera la "subasta de los derechos laborales", como observamos en el cuadro, se pasa de tener una indemnización de una remuneración y media ordinaria mensual con tope a otra sin tope, asimismo, en el caso de los días de descanso pre y post natal, se pasa de tener 98 días a 126 días (18 semanas). Esta imposición sin explicación y justificación científica no hace más que convalidar la falta de investigación científica de las condiciones materiales de existencia de la clase trabajadora peruana, labor que los burócratas nunca harán, pues, se contentan con copiar legislaciones de otros países o recomendaciones de órganos internacionales y lo presentan como un "logro" (MTPE, 13 de abril del 2022, p. 60); esta posición, desde luego, les resultará atractivo a las cúpulas sindicales, cuyos asesores –defensores de la Ley General del Trabajo, antes, y el anteproyecto de Código de Trabajo, hoy- serán congraciados y convalidados porque les "ofrecen más" indemnizaciones o días. En consecuencia, corresponde a la clase trabajadora ligar sus reivindicaciones con la ciencia y su método, oponiéndose a la lógica de la "subasta de derechos laborales" y proponiendo un real estudio de sus condiciones materiales de explotación en el sistema económico actual para elaborar sus reivindicaciones.

El carácter científico de la explicación jurídica basada en "lo dice la ley" es una tautología que debe ser combatida por el movimiento sindical y exigir una explicación materialista, esto es, a

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

través del estudio de sus condiciones materiales, labor que debe ser llevada por ellos para garantizar que no pueda ser objeto de cuestionamiento por parte de los ideólogos de la burguesía, quienes suelen alegar la preminencia de sus informes "técnicos". Así, la clase trabajadora hace uso de la ciencia para investigar, dominar y comprender la existencia de sus reivindicaciones.

ii. La deformación de los conceptos de los derechos de los trabajadores y la exclusión de derechos laborales pendientes de ejecutar: con la cual se advierte, la convalidación del desconocimiento y negación de los procesos históricos para conquistar derechos laborales y, por el contrario, se les trata de introducir una naturaleza diferente para evitar su goce integral o, de gozarlo, que signifique su cumplimiento meramente formal. Esto también trae como consecuencia la imposibilidad de discutir otros temas conexos a causa de dicha desnaturalización. Así, podemos advertirlo en el siguiente cuadro:

Legislación actual	Código de Trabajo	Temas imposibles de discutir en el Código de Trabajo	Problemas que se arrastran en el tiempo
La compensación por tiempo de servicios (CTS) tiene la calidad de beneficio social de **previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia**. (art.1 del D.S. Nº 001-97-TR)	La CTS tiene por objeto prioritario la **previsión de las contingencias que origina el cese del trabajador** es equivalente al ocho y treinta y tres centésimas por ciento (8.33%) de lo percibido por el trabajador en cada mes, incluyendo el total de las remuneraciones fijas, variables y ocasionales pagadas (art. 205)	Compensación por tiempo de servicio como ahorro forzoso de remuneraciones diferidas	Deformación de conceptos remunerativos y previsionales
		Necesidad de que exista un Seguro de desempleo [art. 13 de la Const. de 1979]	Exclusión de derechos laborales que faltaron ejecutarse

Como se observa, el anteproyecto de Código de Trabajo convalida la dotación de una naturaleza que no le corresponda a la CTS: de previsión, porque "la ley lo dice", cuando en realidad esta es un ahorro forzoso de remuneraciones diferidas. Esta situación genera la exclusión de la posibilidad de erigir un seguro de desempleo, adicional y complementario a aquel ahorro forzoso de remuneraciones diferidas depositadas bajo concepto de CTS, pues, ya existe –según la lógica de los ideólogos del gran capital, que repiten lo señalado por los organismos internacionales– un mecanismo de "previsión" aunque sea "imperfecto" que representa la CTS.

iii. Imposibilidad de recuperar los derechos laborales eliminados; la convalidación que este Código representa de las normas laborales de la década de 1990, no hace más que confirmar la imposibilidad de recuperar los derechos laborales eliminados en dicha década. Veamos el siguiente caso:

Legislación actual	Código de Trabajo	Temas imposibles de discutir en el Código de Trabajo	Problemas que se arrastran en el tiempo
Derecho de los trabajadores a participar en las	Se reproduce la legislación sobre utilidades y se	El derecho a la participación en la adquisición de la empresa	Imposibilidad de recuperar los

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

utilidades de la empresa [Decreto Legislativo Núm. 892(11/11/1996) y su reglamento Decreto Supremo Núm. 009-08-TR (6/8/1998). Complementar con Decreto Legislativo Nº 677 (7/10/1991)]	propone excluir a ciertos empleadores por "disposición legal expresa" (art. 22-238).	a través de los ingresos recibidos en calidad de utilidades y la gestión del proceso productivo. Estos derechos han sido eliminados de la Constitución de 1993. El Derecho a la participación en la empresa no existe como derecho colectivo de trabajo (Cfr. Decreto Ley 18384).	derechos laborales eliminados.

Como se observa del cuadro, a través del anteproyecto del Código de Trabajo sólo se hacen modificaciones insustanciales (que incluso pueden ser más perjudiciales para el trabajador, como en este caso por la posibilidad de exonerar a ciertos empleadores a redistribuir las utilidades en sus trabajadores), sobre la base de las normas laborales impuestas sin salirse de ese marco legal, el cual se ampara en la norma Constitucional. Además, al adoptar el carácter de *mera reproducción* impide la posibilidad de reconocer los otros dos derechos derogados e inexistentes *de facto* tanto en la Carta Magna como en sus normas de desarrollo laboral: participación en la adquisición y gestión de la empresa, haciendo imposible su discusión. El anteproyecto de Código de Trabajo convalida y refuerza la legalidad de los derechos laborales eliminados en la década de 1990.

iv. La sustitución de categorías laborales por otras lesivas a los intereses de los trabajadores: cuando los ideólogos de la burguesía no pueden contradecir la eliminación de un derecho laboral, buscan a toda costa relativizarlos, con el objetivo de introducir, sobre la base de su relativización, una afectación directa al derecho laboral para dejarla sin efecto, esto, por ejemplo se ha vertido cuando sectores de dichos ideólogos han buscado crear artificialmente la distinción entre estabilidad "absoluto" y "relativa"[7]. Esta misma lógica ha sido introducida en el anteproyecto de Código de Trabajo, pero en otros derechos laborales, veamos:

Legislación actual	Código de Trabajo	Temas imposibles de discutir en el Código de Trabajo	Problemas que se

[7] Esta división artificial, según Rendón (2015), en su artículo titulado "*La estabilidad en el trabajo y los Samuráis*", proviene de la derecha más aberrante y reproducida por los sectores de la pequeña burguesía intelectual oportunista; pues no existe estabilidad laboral absoluta, ya que

> En el trabajo dependiente la estabilidad nunca es absoluta. Si la fuera, el trabajador no podría ser retirado del empleo aunque cometiera falta grave o se invalidara para el trabajo, o la empresa tuviera graves motivos que le impidieran continuar la labor encomendada. El único caso de estabilidad absoluta sería el del dueño de la empresa registrado como trabajador de ésta, que no podría despedirse a sí mismo, salvo que estuviera loco. (Lo cito en mi libro Derecho del Trabajo individual). La estabilidad laboral, en consecuencia, siempre es relativa. El trabajador debe permanecer en el empleo mientras no haya una causa justa para despedirlo. Es la regla central de la utilización de la fuerza de trabajo ajena. Esa causa debe ser tipificada por ley por su importancia, como en el Derecho Penal. No puede quedar librada a la voluntad del empleador ni a la del juez. El efecto jurídico de este derecho del trabajador es su retorno a su puesto con el goce de los salarios caídos si el empleador no prueba la causa justa. Es un derecho del trabajador y no del empleador. Si fuera del empleador, éste podría despedirlo cuando quisiera y cambiar la reposición en el trabajo por el pago de una indemnización. Ejecutando su derecho, el trabajador puede decidir cobrar la indemnización en lugar de ser repuesto con el goce de las remuneraciones no pagadas. (párr. 9).

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

			arrastran en el tiempo
Decreto Legislativo Nº 856 (4/01/1996), regula los alcances y prioridades de los créditos laborales.	Se crean categorías que relativizan los créditos laborales a través de una división artificial: privilegio absoluto (art. 245) y relativo (art. 246), donde el primero determina un límite de 150 remuneraciones mínimas en total por trabajador, pasados ellos, los créditos laborales pasan a ser relativos y en caso de insolvencia tienen tercer orden de prelación en el proceso de disolución de la empresa.	La posibilidad de que a través de los créditos laborales se fomente el derecho a la participación en la empresa, permitiendo al trabajador adquirir la empresa y continuar con su actividad o convertirla en una cooperativa, asociación, etc. De esta forma se garantiza realmente el derecho al trabajo [ver el caso de autogestión FASINPAT-FÁbrica SIN PATrón ante el cierre de la empresa: https://www.corteidh.or.cr/tablas/R08064-7.pdf]	Creación artificial de categorías para relativizar los derechos laborales

De esta forma, un derecho como el del privilegio a los créditos laborales se relativiza a través de la introducción de categorías lesivas para el trabajador (créditos laborales "absolutos" y "relativos"); además, dado el carácter de *mera reproducción* del anteproyecto de Código de Trabajo, se limita a la discusión de las normas laborales vigentes, sin abordar la temática de la recuperación de la empresa por los trabajadores organizados, a través de los créditos laborales, convirtiéndola en asociaciones, cooperativas, etc., teniendo un criterio promotor más allá de que la empresa se encuentre (o aduce estar) en insolvencia o quiebra[8]. Este derecho a la participación de la empresa a través de su adquisición con los créditos laborales, representa una forma real de defender el derecho al trabajo en épocas de crisis.

v. La desactualización de las normas laborales en relación con los tiempos actuales: con lo cual, el anteproyecto de Código de Trabajo, no solo se ha limitado a "reunir" las normas laborales dispersas y generadas por el contexto de la pandemia, sino que, no pretende actualizarlas ni llevarlos hacia los estándares mundiales; tampoco se consideran los derechos laborales que ya son parte integrante del patrimonio social de trabajadores en otros países. Así, tenemos lo siguiente:

Legislación actual	**Código de Trabajo**	**Temas imposibles de discutir en el Código de Trabajo**	**Problemas que se arrastran en el tiempo**

[8] Al respecto, el art. 49 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR (27/03/1997), señala: "los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo. Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas". Con este planteamiento, se faculta al trabajador la adquisición individual de determinados activos o instalaciones para satisfacer su deuda, desligada de la continuidad y el control de la actividad empresarial para su reflote; esta desfiguración del derecho a la participación en la empresa, el Anteproyecto de Código de Trabajo mantiene y convalida.

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales (art.. 1 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo Aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR)	Jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales (art. 251)	La jornada de trabajo de 8 horas fue conquistada y legalizada por Decreto Supremo del 15 de enero de 1919. A más de 100 años de su conquista ha quedado desfasada y requiere su reducción a las condiciones actuales de nuestra época. Por ello se requiere la reducción de la jornada de trabajo[9].	Desactualización de las normas laborales.

Esta situación de desactualización evidente en el anteproyecto de Código de Trabajo, debe llamar la atención al movimiento sindical, ya que, dicho impedimento no sólo alcanza un rango legal sino Constitucional, imposibilitando (discutir siquiera) la reducción del tiempo de la jornada de trabajo. Por otro lado, una real actualización exigiría un estudio comparativo de las condiciones de vida y los derechos laborales conquistados en otras partes del mundo con los de la clase trabajadora peruana, con el objetivo de avanzar y expandir la fuerza del Derecho del Trabajo, tarea –que como venimos señalando– no lo harán los burócratas ni los ideólogos de la clase dominante.

vi. La desnaturalización de la función de los derechos laborales: con el anteproyecto de Código de Trabajo, no sólo se busca convalidar las instituciones exactamente como fueron concebidas desde la década de 1990 por los grupos de poder económico, sino convalidar su desnaturalización que ha sido producto de los quinquenios posteriores a través de los gobiernos de turno; así, tenemos lo siguiente:

Legislación actual	Código de Trabajo	Temas imposibles de discutir en el Código de Trabajo	Problemas que se arrastran en el tiempo
Descanso anual remunerado con la posibilidad de acumular, fraccionar e indemnizar (Decreto Legislativo N° 713 (8/11/1991),	Se reproduce la regulación del descanso anual remunerado relacionado con la acumulación de las vacaciones (art. 288), fraccionamientos	La política de turismo en el país, así como la de promover el empleo con la contratación por suplencia y la de aumentar los días de descanso anual remunerado acorde con la reducción de la jornada de trabajo. Esto debe permitir la real rehabilitación	Desnaturalización de la función de las vacaciones.

[9] El profesor sanmarquino Jorge Rendón Vásquez, en una ponencia titulada "*La ofensiva empresarial flexibilizadora o la propuesta de reducción de la jornada laboral a 40 horas*" con motivo del evento conmemorativo del Centenario de la legalización de la jornada de 8 horas de trabajo en el Perú, organizado por el Taller de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Dr José Matías Manzanilla de la UNMSM en el Centro Cultural de la UNMSM, el 14 enero del 2019; ha señalado que, ha llegado la hora de plantear la jornada de trabajo semanal de 40 horas, pues, 48 horas semanales, en las condiciones actuales de competitividad y desarrollo tecnológico, es excesiva, extenuante y estresante, situación que no es percatada por los trabajadores como hace más de 100 años, cuando la jornada laboral era de 12 horas diarias; todo lo cual, exigirá una ideología de cambio y de trabajadores e intelectuales que estén dispuestos a luchar por su conquista contra la oligarquía y los grupos de poder económico (Rendón, 14 de enero del 2019).

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Decreto Supremo N° 012-92-TR (3/12/1992), Decreto Legislativo Nº 1405 (12/9/2018), Decreto Supremo Nº 002-2019-TR (5/02/2019)].	(art. 281) e indemnización vacacional (art. 297).	en la salud personal del trabajador, asimismo, facilitar la real conciliación entre su vida laboral y familiar que le permita realizar proyectos de vida familiar[10].	

Las vacaciones cumplen un rol importante en la rehabilitación de la vida del trabajador y con un impacto relevante para la economía del país, sin embargo, el ahondamiento en su desnaturalización ha permitido crear una situación normalizada de que 1 día o unas cuantas horas pueden ser calificadas como vacaciones, situación que no guarda relación con la función que este derecho tiene y que, por el contrario, debe ser ampliado bajo una lógica de reducción de la jornada de trabajo.

4.2. LAS INCONSISTENCIAS DE SU FUNDAMENTACIÓN

Las inconsistencias en las que se sustenta la creación del Código de Trabajo, demuestran cómo la clase dominante y los sectores pequeño-burgueses no pueden más que recurrir a planteamientos sin sustento para seguir creando una situación, que como venimos señalando, sirva para desmovilizar y entretener al movimiento sindical e imponerle una agenda ajena a sus intereses. Por ello, resulta fundamental develar las inconsistencias de su fundamentación.

4.2.1. ¿DISPERSIÓN NORMATIVA?

Uno de los fundamentos para la imposición del Código de Trabajo y la convalidación de las normas laborales neoliberales, se basa en la "dispersión normativa", la cual –según señalan- dificulta el ejercicio de los derechos laborales (MTPE, 13 de abril del 2022, p. 51).

Si dicha afirmación fuera cierta, los magistrados y abogados avocados al uso de las normas correspondientes invocarían como causal recurrente en los procesos judiciales la imposibilidad de ejercer la defensa de su patrocinado. Algo inaudito en más de 30 años de existencia de todas las normas laborales que buscan "reunir" en un solo cuerpo legislativo. Situación que no se condice con la realidad, pues, a más de 10 años de existencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establecida por la Ley Nº 29497(15/1/2010), dicho proceso se ha desenvuelto sin que exista "dificultad" de defender a los patrocinados respectivo ni que la "dispersión normativa" sea un obstáculo para su implementación.

[10] Porras (20 de febrero de 2019), criticando el fraccionamiento de las vacaciones establecidas por el Decreto Legislativo N° 1405 (18/9/2018), expedido por el Ministro de Trabajo de aquel entonces, Christian Sánchez Reyes, ha concluido lo siguiente: "Muchos trabajadores se ven obligados por la necesidad de aumentar sus ingresos a aceptar estas condiciones; sin embargo, quienes tenemos la intención de construir una Escuela Crítica, debemos denunciar públicamente la privatización de nuestra disciplina jurídica, cuestionar los fundamentos mismos de las normas, del sistema económico mismo, que ve al trabajador como una mercancía, y no solo a él, sino a los derechos fundamentales inherentes a su persona, que pueden ser intercambiados por un puñado de soles".

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Como si se viviera en una época desprovista de medios tecnológicos (e incluso, en épocas de donde faltaban ellas, era común el uso de compendios y libros donde se congregaban las normas ordenadas analítica y cronológicamente; actividades que incluso en nuestra época se sigue realizando) se trata de justificar a la ligera sin plantear el real interés del anteproyecto. Razón por la que, resulta erróneo propugnar la existencia de una "dispersión normativa" para justificar la creación de un Código de Trabajo. Peor aún, cuando el propio Estado ha puesto a disposición y conocimiento (de forma gratuita) de la población las normas emitidas en el *Diario El Peruano* en su página web[11], manuales con preguntas frecuentes sobre temas laborales[12], así como, un sistema que "reúne" toda la legislación (y ya no solo laboral) existente y que permite ver con claridad su modificación, de forma actualizada, artículo por artículo, a través de su plataforma denominada: *Sistema Peruano de Información Jurídica* (SPIJ)[13], todo lo cual ahonda en la crítica a la inconsistencias de una pretendida "dispersión normativa", razón por la que, dicha fundamentación resulta ficticia.

Tan falsa resulta la afirmación de la "dispersión normativa" o de leyes que, con la propia promulgación del Código de Trabajo no se la evitará, pues, de su lectura advertimos que existen diversos dispositivos que exigirán (además de los ya engorrosos 440 artículos y 22 disposiciones adicionales del que se compone) la emisión o permanencia de normas, dispositivos y leyes adicionales, para hacer viable la existencia de dicho Código, veamos:

Tipos de normas	Ámbito de regulación
Normas de remisión	Sobre el trabajo de adolescente: se remite, además de los convenios internacionales, al Nuevo Código de los Niños y Adolescentes y complementariamente al Código (art. 311)
	Sobre el trabajo de la persona con discapacidad: se remite, además de los convenios internacionales, a la Ley General de la Persona con Discapacidad, y complementariamente al Código (art. 312).
Normas complementarias	Normas emitidas por el MTPE para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el subcapítulo de Hostigamiento sexual laboral, las cuales se incluyen como parte de las normas complementarias del Código (inc. 4 del art. 340)
	Normas emitidas por el MTPE para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el subcapítulo de Hostigamiento o acoso laboral, las cuales se incluyen como parte de las normas complementarias del Código (inc. 4 del art. 348)
	Emisión de normas para establecer medidas de investigación y sanción, así como las responsabilidades correspondientes en los casos de hostigamiento laboral o acoso laboral, que involucren a un grupo de empresas o empresas de servicios con intervención de terceros (art. 351)
	Las funciones, conformación, representantes, procedimiento de adopción de acuerdos y otras vinculadas al funcionamiento del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual y laboral son definidos mediante normas complementarias del Código (art. 352).
	Las reglas para la participación proporcional en la negociación colectiva se desarrollarán en normas complementarias al Código(párr. 2 del art.396)
	Las normas complementarias del presente Código establecerán una tabla de retribuciones de árbitros de carácter referencial (párr. 3 del art. 418).

[11] Disponible en: https://elperuano.pe/
[12] Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2378851/Manual%20de%20Preguntas%20Frecuentes.pdf
[13] Disponible en: https://spijweb.minjus.gob.pe/

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Disposición Complementarias Final	Mediante las emisión de normas complementarias del Código se establecen las disposiciones aplicables para establecer, recaudar, informar, repartir y pagar el recargo al consumo, dispuesto por la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto Ley N° 25988 (párr. 4 de la tercera DCF).
	Conformación de la comisión calificadora para declarar las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales, para lo cual, el Poder Ejecutivo, con el refrendo del MTPE y MINSA, emitirá normas complementarias para establecer su conformación y funcionamiento (octava DCF).
	El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tras un proceso de diálogo social en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, presentará un proyecto de ley que regule los regímenes laborales especiales para su incorporación en este Código (novena DCF).
Normas especiales	Los contratos de trabajo de duración determinada regulados en el Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada en la Construcción y en la Ley N° 27866, Ley del Trabajo Portuario, se rigen bajo sus propias normas (cuarta DCF)
	Adecuación, por parte **d**el Ministerio de Educación de la normativa reglamentaria de la Ley N° 30512, Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes; la Ley N° 30220, Ley Universitaria; y, la Ley N° 28044, Ley General de Educación sobre la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de los Centros de Formación, las infracciones y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento (décima segunda DCF).
Disposiciones Complementarias Transitorias	El Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, emite progresivamente las normas complementarias al presente Código, debiendo aprobar un Texto Único Ordenado de dichas normas (sexta DCT).
	Los reglamentos existentes sobre las materias que regula el presente Código, continúan rigiendo subsidiariamente en cuanto sean compatibles con este, hasta que se emitan las normas complementarias al Código de Trabajo (séptima DCT).
	El reglamento interno de trabajo debe contener, como mínimo, la información establecida en la norma complementaria del presente Código (párr. 2 del art. 52).
Normas para la fuerza de trabajo del sector privado	Los regímenes especiales de trabajo se rigen supletoriamente por las normas generales del presente Código, salvo en lo que corresponda a las disposiciones especiales que establezcan sus propias normas (art. IX).
	El presente Código se aplica supletoriamente a las relaciones laborales del sector público, en lo que corresponda (décima DCF).

Como se observa, existirán tres tipos de normas en el Código de Trabajo: de *remisión*, las cuales exigirán remitir a otras normas vigentes donde se tratan materias más específicas de la situación particular de trabajadores, *complementarias*, por las que se emitirán más normas que hagan operativas y viables la regulación misma del Código de Trabajo, y *especiales*, que además de excluir a ciertos grupos de trabajadores, requiere de adecuaciones en otras normas para hacer efectiva determinadas disposiciones. Todo lo cual tiene como consecuencia inexorable, la emisión de más leyes, que harán más engorrosa la comprensión de lo establecido en el Código de Trabajo.

También, como lo prevén las *disposiciones complementarias*, el Código de Trabajo requerirá más leyes y reglamentos que, progresivamente se irán ordenando en Textos Únicos Ordenados para hacer efectiva las disposiciones del Código. Y como si fuera poco, se advierte que, el Código de

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Trabajo, además de mantener vigentes las leyes de los regímenes especiales, regulará sólo a los trabajadores en el sector privado, es decir, no alcanza a todos los trabajadores del país independientemente de su empleador, convalidando la nueva dicotomía estamental: trabajador del sector público vs privado, legalizando la diferenciación existente en cuanto a los ingresos económicos y a la forma de su tratamiento en la legislación laboral, haciendo evolucionar (y no eliminar) aquella dicotomía estamental que se mantuvo presente hasta 1950: obrero-empleado. Todo esto apunta a una mayor generación de leyes y reglamentos y, en consecuencia, a una mayor "dispersión" normativa o legal.

Todo lo señalado nos advierte que, el planteamiento del anteproyecto del Código de Trabajo, para justificar su existencia, resulta ser falso. Pues, como se ha demostrado, la promulgación del mismo Código no impedirá la "dispersión" normativa, sino la mantiene y empeora, pues, por el contrario de lo que se propone, requiere de leyes adicionales para efectivizarse, añadiéndosele más procedimientos, funciones, métodos de investigación, derechos, obligaciones, etc. De esta forma se contradice con lo que propugna ser su fundamentación.

4.2.2.¿DESACTUALIZACIÓN NORMATIVA?

La desactualización es otro de los fundamentos, pues, –según indican- debe permitir "adaptarse a los nuevos fenómenos empresariales y nuevas dinámicas laborales" (MTPE, 13 de abril del 2022, p. 52). Esto ha significado que –dado el carácter de mera reproducción del Código–, a lo largo de los artículos contemplados, el Código se limite a **"**reunir" las disposiciones sobre la situación de los trabajadores en el contexto de la pandemia.

Así, por ejemplo, la forma de concebir la actualización de las normas laborales del Anteproyecto de Código de Trabajo se limita a recoger formas de trabajo utilizadas en pandemia, como por ejemplo, el trabajo a distancia o teletrabajo utilizada en la pandemia (art. 35-38) o recoge algunos supuestos en relación a la situación de los trabajados en Estado de Emergencia, como por ejemplo, el de la trabajadora gestante ante el Estado de Emergencia (numeral 7 del art. 300).

De esta forma, su concepción de "actualización" ignora y excluye, el contenido real del significado actualización, pues, en ninguno de sus artículos ha recogido los fenómenos de nuestra época, como podría ser la regulación de la fuerza de trabajo en el uso de plataformas digitales, la reducción de la jornada de trabajo, la participación de los trabajadores en la gestión y propiedad de la empresa, o las consecuencia de dichos fenómenos sobre la vida y salud de la clase trabajadora, como el tecnoestrés, el burnout, el bullying cibernético.

Tampoco se regulan los fenómenos modernos que tienen connotaciones negativas para la salud de trabajadores expresadas en la ansiedad, agotamiento, depresión, violencia, acoso, discriminación, trastornos musculoesqueléticos vinculados a la ergonomía y otros aspectos similares que tienen un impacto psicológico, físico y social negativo (v.g. insomnio por el uso repetitivo de laptop). Esto sí sería actualizar las normas laborales ante los conflictos laborales de nuestra época.

Por ello, para la clase trabajadora, el concepto de actualización tiene otro significado, pues a partir de ella la fuerza de trabajo deberá acoplarse al grado de desarrollo que ha alcanzado en materia

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

social, económica, tecnológica, cultural, etc. las fuerzas productivas a escala mundial. Esto implicará recuperar, conquistar y expandir los derechos laborales existentes.

Así, la actualización –desde el punto de vista de la clase trabajadora– tendrá un triple significado: 1) en relación a los derechos eliminados, la necesidad de recuperarlos, por ejemplo el derecho a la participación en la propiedad y gestión en la empresa, 2) en relación a los derechos a conquistar, por ejemplo, tener como bandera de lucha el derecho a la reducción de la jornada de trabajo en 6 horas diarias o 30 horas semanales, y 3) en relación a derechos a expandir el Derecho del Trabajo, por ejemplo, establecer la regulación laboral de los trabajadores de plataformas digitales y, su consecuente, protección social.

Bajo estos parámetros (diametralmente opuesto a los señalados por el Código), la actualización –desde el punto de vista de la clase trabajadora– se extiende más allá de lo dispuesto por los fundamentos y artículos del Código, al punto de que, la posibilidad de su ejecución no requiere de un Código ni Ley General del Trabajo sino de más organización y la postulación de nuevas plataformas de lucha donde se reconozcan dichos derechos laborales. La actualización real de los derechos de la clase trabajadora trae un debate nuevo que exige un estudio –a la propia clase trabajadora– para evaluar sus conquistas y las experiencias de otros trabajadores en diversos países con el objetivo de acoplarse a los estándares del valor de la fuerza de trabajo que le permita estar a la altura y poder beneficiarse del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico, etc. a la que la sociedad actual ha alcanzado.

5. OBSERVACIONES AL ANTEPROYECTO DE CÓDIGO DE TRABAJO[14]

Las críticas a continuación realizadas, no deben comprenderse como aportes para “mejorar” el Anteproyecto de Código de Trabajo, por el contrario, el lector diligente advertirá que sólo se trata de constataciones y de indicadores de lo contraproducente que representa codificar las normas laborales, pues, el problema de fondo pervive y la solución no radica siquiera en crear un código o ley general del trabajo.

Cabe precisar que también se advierten diversos temas que no son materia de regulación en dicho Anteproyecto tales como el Derecho Laboral penal, la libertad de expresión sindical, las plataformas digitales, etc. que permiten constatar su carácter de mera reproducción.

Por ello, debe entenderse que los artículos del anteproyecto de Código de Trabajo expresan un síntoma de los límites ideológicos a la que los grupos de poder económico han llegado con su actuar, pues, al limitarse a “reunir” las normas laborales dispersas, demuestran su incapacidad para avanzar con la expansión del Derecho del Trabajo y su tutela protectora, razón por la que, las normas que impusieron en la década de 1990 están entrando en crisis que advierten su imposibilidad de regular la fuerza de trabajo de nuestra época y que, por el contrario, exigen su cambio total a partir de la transformación de la estructura económica subdesarrollada y dependiente que la ha generado, para así garantizar su real transformación.

[14] Los artículos citados en este apartado entre paréntesis corresponden al anteproyecto del Código de Trabajo y cuando no lo son, se indica el origen correspondiente.

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

Teniendo en cuenta ello, a continuación desarrollamos las observaciones:

5.1. OBSERVACIONES AL CAPÍTULO REFERIDO A LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

— El anteproyecto de Código de Trabajo, al regular las relaciones de los sectores de trabajadores de una rama económica particular (v.g. agrario, minero, etc.) ante el Capital, no las protege bajo una lógica de protección reforzada, tomando en cuenta su situación particular y articulándola con la legislación general, por el contrario, la aísla y excluye de los derecho sociales del régimen general y genera espacios "liberados" – a través de la pervivencia de los regímenes especiales (*Cfr.* art. IX)– a los cuales se les insufla derechos recortados bajo justificaciones ilusorias (v.g. acabar con la informalidad).

— El carácter de mera reproducción de la propuesta de código se limita a reproducir las categorías que encierran las normas laborales actuales, dejando de lado otras que permitirían comprender con mayor claridad la situación del trabajador, por ejemplo, *la enajenación*, pues, ante la situación de los trabajadores subordinados vía plataformas digitales, este concepto, permite comprender cómo, a través de las ganancias obtenidas al desarrollar el servicio, existe una relación laboral; este concepto no se concibe en el Código, pues, se limita a reproducir los elementos del contrato laboral ya existentes: subordinación, remuneración y actividad personal (art. 1). De esta forma, las categorías que se utilizan para determinar las relaciones laborales en la propuesta de Código de Trabajo reproduce el artículo 4 del TUO del D. Leg. N° 728.

— En los tipos de contratos, hallamos que, sólo se ordena y se añade algunas figuras lesivas para la contratación de la fuerza de trabajo, como es el denominado "contrato expresamente autorizado por Ley" (art. 19, numeral 6), el que incluso no se explica ni se desarrolla en artículo a parte para comprender en qué consiste este tipo de contrato. Esta figura, desde luego, crea una "zona liberada" de la aplicación del derecho a la estabilidad laboral, o en su defecto, la imposibilidad de la reposición, pues lo subordina a criterios subjetivos de la autoridad que emita la ley. Situación que se agrava si se advierte que los grupos de poder tienen el control político del Estado y a través del Congreso emiten normas a su favor. Esta desprotección deja sin sentido que se regule la reposición ante la declaratoria de nulidad del despido efectuado sin causa justificada (arts. 147 y 153). Un refrán señala "borrar con el codo lo que se escribió con la mano". Esto se aplica directamente aquí.

— Se establecen figuras que profundizan la superexplotación del trabajador, como es el caso del *contrato a tiempo parcial*, el cual procede siempre y cuando no sobrepase las 8 horas diarias (art. 29), en contradicción con la propia norma actual, que señala como límite 4 horas diarias y su promedio a la semana resulte menor a 4 horas diarias (Arts. 11° y 12° del D.S. N° 001-96-TR). Otras figuras recrudecen la flexibilización, tales como el *contrato de trabajo a domicilio* (arts. 31-34), cuyos beneficios económicos son inferiores al *contrato de trabajo a distancia o teletrabajo* (art. 35), que reciben la protección del régimen general.

— No se introduce mayores medidas a las que plantean las normas nacidas en la década de 1990 y convalidadas en los quinquenio posteriores, de esta forma, se puede advertir que, por ejemplo, en el caso del *contrato de trabajo de extranjeros* (arts. 39-41), se deja de lado la grave situación en la que se encuentra el movimiento sindical y el abaratamiento de la fuerza de trabajo que representó, en el contexto actual, la migración de trabajadores venezolanos; todo lo cual, permite el empeoramiento de la situación de la clase trabajadora peruana y atiza el conflicto intertrabajadores.

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

— Se introduce el apoliticismo (art. 47) y se le busca combinar con el respeto a las convicciones religiosas. El apoliticismo o "ausencia de convicciones políticas" no puede entenderse más que en una empresa donde se fomenten sindicatos amarillos, pues, el actuar sindical siempre presupone una convicción o simpatía política, sea esta de clase, reaccionara o amarilla. Esta forma de redacción, es la muestra clara del prejuicio y rechazo que tienen los "expertos" a la politización del movimiento sindical, y que este, a su vez, asuma una conciencia de clase.
— Los rezagos del Derecho Civil siguen presentándose en el ámbito de la codificación, lo cual, sigue invitando a la huida del Derecho del Trabajo y, en consecuencia, a mermar su autonomía y su fuerza expansiva. Si el Derecho del Trabajo absorbe las categorías civiles, como por ejemplo: daños, esta categoría debería ser complementaria a los ingresos económicos regulados por el Derecho del Trabajo; lo contrario será disminuir el costo de la fuerza de trabajo y, en consecuencia, la fuerza al derecho del trabajo y su autonomía. Por ejemplo, regular la posibilidad del empleador de demandar por daños y perjuicios al trabajador que incumple su pacto de exclusividad (arts. 49-50), cuando lo laboral es que se limite dicho accionar a retornar el dinero que implicó la realización del pacto.
— El contenido del Reglamento Interno de Trabajo (art. 52) no se limita, de tal forma que, evite la arbitrariedad del empleador en su regulación al momento de establecer causales contra el accionar del trabajador. Además se propugna una consulta formal y se reitera la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo para su aprobación y posterior judicialización en caso de desacuerdo. La lógica burocrática-formal se superpone a la sindical-material para garantizar la objetividad del contenido del Reglamento Interno de Trabajo.
— Los métodos de subcontratación aparecen bajo la denominación "prestaciones de servicios con intervención de terceros" (arts. 56-60), tanto la intermediación [renombrada como "contratación de personal para servicios temporales" (arts. 61-66)] como la "tercerización de servicios u obras" (art. 67), las actividades en el núcleo del negocio se permiten para cubrir necesidades de suplencia y fuera del núcleo se admite la tercerización, siempre y cuando se brinde con deslazamiento continuo de personal (art. 57). Estos mecanismos de superexplotación han pervivido por su utilidad en la distribución de la plusvalía entre los empleadores intervinientes (empresa usuaria o principal y la empresa intermediadora o tercerizadora). El privilegio del crédito laboral en caso de insolvencia de la empresa es adquirido por la empresa usuaria o principal por su derecho de repetición (art. 73), deformándose un derecho exclusivo del trabajador a favor del gran capital, que es el único que puede asumir las obligaciones solidarias.
— Las modalidades formativas laborales (arts. 76 y ss.): Aprendizaje con predominio en la empresa, capacitación laboral juvenil, práctica formativa y práctica profesional; reaparecen ordenados sin articularse a una política de contratación y continuidad de labores posterior a finalizado dicha modalidad. Limitándose a, simple y llanamente, emitir un certificado al finalizar dicha actividad; dejando de lado la –ya ni siquiera posible– incorporación a la actividad productiva. La jornada de trabajo en dicha modalidad tiene como límite el régimen general de 8 horas diarias o 48 semanales (art. 81, 85 y 101), excluyéndose sólo a la práctica formativa, de 6 horas diarias o 30 semanales (art. 95). Al no homogenizar y, por el contrario, reproducir los topes de la jornada del régimen general, se desconoce la relación que existe en este tipo de contrato: aprendiz-maestro, sobre la cual se erige una relación formativa, mediante la cual, el aprendiz adquiere conocimientos para una futura oportunidad laboral y que debería engarzarse en una política de empleo para que dicha oportunidad se materialice.

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

— En lo relativo a la extinción del contrato (arts. 131-171), se repiten las mismas causales de extinción en las normas actuales, sin embargo, podemos advertir que, en referencia a los efectos de la sentencia que declara nulo el despido (art. 153), se señala que se deberá ordenar la reposición, las remuneraciones dejadas de percibir y el pago de la CTS, restringiendo los efectos económicos y desconociendo que el trabajador también demanda por el pago de indemnizaciones vacacionales, gratificaciones, el daño moral, al proyecto de vida, punitivo, entre otros conceptos, que son parte de la praxis jurisprudencial de avanzada y permiten una reparación integral del trabajador.

— El anteproyecto de Código de Trabajo, al repetir la concepción dominante de la remuneración (art. 172), no hace más que reducirla a una entrega ínfima de dinero, el cual, incluso no corresponde al gasto de la fuerza de trabajo, de forma tal que, repite la exclusión de diversos conceptos para que la integren o convalida conceptos artificiales, como remuneración regular o complementaria (art. 176), para continuar creando disyuntivas en los ingresos reales de los trabajadores, lo que sirve para evitar una base de cálculos real ante los perjuicios que pueda sufrir el trabajador o disminuir otros beneficios sociales (v.g. el de la seguridad social en pensiones). Se generaliza la posibilidad de fijar una remuneración por unidad de obra (art. 175), lo que trastoca el régimen general basado en la contraprestación, esto es, por el servicio prestado. Lo más alarmante es la introducción de categorías ligadas a la feudalidad: el pago por especies hasta por el 30% de la remuneración (art. 180), lo que permite reducir más la remuneración y recrear, como regla general, la sujeción de los trabajadores a recibir productos como contraprestación, como en la época feudal en el que el señor feudal les pagaba con productos que los campesinos habían trabajado.

— Se han establecido las remuneraciones mínimas (conocida actualmente como RMV) diferenciadas, a través de las cuales, se pueden determinar en función de las regiones o áreas del territorio nacional, las actividades económicas y el tamaño o condiciones de los empleadores o de las labores. De esta forma, el fenómeno general de la inflación, y los ajustes a la RMV –bajo el esquema del anteproyecto de Código de Trabajo– no tendrán un alcance nacional, sino se relativiza, creando trabajadores con RMV diferenciadas.

— En lo relativo a las utilidades (art. 220 y ss.), en lo general, se repite las normas ya existentes, pero se crea un supuesto excluyente perverso: “por disposición legal expresa” (inc. 3, art. 220), de tal forma que, por decisión arbitraria de la Ley, los grupos de poder económico, al tener el control político del Estado, pueden determinar su exclusión de repartir las utilidades entre los trabajadores. Se mantiene el límite de la participación de utilidades pero se reduce a 12 remuneraciones ordinarias mensuales y el excedente se desviará al sistema previsional, en caso de no estar afiliado a ninguna, se incorpora a la CTS (art. 228); a diferencia de ello, el Decreto Legislativo Nº 892, vigente, establece 18 remuneraciones ordinarias mensuales como límite y el excedente se desvía al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO) [art. 8 del Decreto Supremo Nº 009-98-TR]. Con el código, además de disminuir el tope de la participación del trabajador en las utilidades, los desvía para el fortalecimiento del Sistema Privado de Pensiones, el cual, redunda en beneficio a los grupos de poder económico que tendrán más capital monetario fresco proveniente de las utilidades del trabajador. En el caso del Sistema Nacional de Pensiones, tendrá la misma suerte, aunque, actualmente, viene siendo financiada por el erario Público por su déficit presupuestario generado con la privatización de la seguridad social. En última instancia se crea un circuito económico que inicia por la distribución de las utilidades por el empleador y termina en sus empresas. La retención del dinero de los trabajadores por agentes extraños, siendo dichos

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

montos de su propiedad, no se encuentra justificada. Aquí debe señalarse que, al limitarse a reproducir las normas actuales, se elimina del debate la posibilidad de que el trabajador adquiera utilidades en forma de patrimonio de la empresa, derecho eliminado en la década de 1990, que era parte del derecho a la participación en la empresa.

— Se crean categorías que relativizan los créditos laborales a través de una división artificial: privilegio absoluto (art. 245) y relativo (art. 246), donde el primero determina un límite de 150 remuneraciones mínimas en total por trabajador, pasados ellos, los créditos laborales pasan a ser relativos y en caso de insolvencia, estos tienen un tercer orden de prelación en el proceso de disolución de la empresa. De esta forma se relativiza dicho concepto bajo criterios arbitrarios, sin tener en cuenta que, el carácter alimentario (intrínsecamente ligada a la existencia misma del trabajador) no se puede dividir por cifras arbitrarias dadas por la ley, pues, la existencia misma de la familia del trabajador está en juego. Esta artificialidad no responde a criterio objetivo alguno. Su función es darle prioridad a los créditos diferente a la de los trabajadores. Lo que podemos advertir además es que, al tener el anteproyecto de Código de Trabajo un carácter de *mera reproducción*, se ha limitado a repetir la regulación del carácter persecutorio de los créditos laborales (art. 248), olvidando que, la clase trabajadora ya cuenta con experiencia para recuperar la empresa y convertirla en suya a través del adeudo generado en los créditos laborales, única forma de defender realmente su derecho al trabajo, acción que posibilita el derecho a la participación en la empresa ante su crisis, bajo su apropiación. Aquí, los límites del debate sobre las normas laborales neoliberales (que se limita a regular el pago preferencial y su cumplimiento) no dan cabida a la transferencia de la propiedad de la empresa a los trabajadores en época de crisis ni posibilita que ellos sean los dueños a través de la conformación de asociaciones, cooperativas, etc.

— La regulación sobre la jornada de trabajo se repite: 8 horas diarias y 48 semanales (art. 251), expandida a todo tipo de trabajador. Al repetirse esto en el Código de Trabajo, no sólo se inviabiliza y se deja de lado la posibilidad de la reducción de la jornada de trabajo a, por ejemplo, 6 horas diarias o 30 horas semanales. Las 8 horas de trabajo fueron conquistadas en 1919 y, en la época en la que nos encontramos, ha dejado de ser válida y, en consecuencia, requiere ser reducida. Además de ello, se establece un descanso interjornada de mínimo 12 horas (art. 252), se convalidan las jornadas atípicas, acumulativas y variables establecidas por el empleador (inc. 3 del art. 255). Se convalida la tesis de las consultas formales. Se fija el refrigerio fuera de la jornada de trabajo y se le atribuye naturaleza de compensación económica; de esta forma, se niega la posibilidad de una política nutricional y alimentaria en la empresa y se habilita el intercambio económico del refrigerio por dinero, desconociendo que este debe pertenecer a la jornada y ser obligatoria. Se repite lo dispuesto en el trabajo a sobretiempo (art. 261-266).

— El crédito laboral no pagado oportunamente genera interés pero se prohíbe su capitalización (art. 237). Esta situación no es más que un favorecimiento al empleador, quien, ante los acreedores relacionados a las “cuentas mercantiles, bancarias o similares” sí podrá capitalizar sus intereses (art. 1249 del Código Civil), excluyendo injustificadamente a los provenientes de carácter laboral, donde, el aletargamiento representa un medio para evadir su responsabilidad ante el trabajador en la jurisdicción y una vez vencido, sólo abonará los montos adeudados más los intereses legales fijados (Cfr. 1244-1245 del Código Civil). En este caso, se repite, ya no sólo lo dispuesto en Código Civil, ajeno al ámbito laboral, y, en consecuencia, pierde el Derecho del Trabajo autonomía sino que, se reproduce –sin más– la prohibición del Decreto Ley N° 25920 (2/12/1992).

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

— El descanso anual remunerado se repite. Se mantiene la política de acumulación de las vacaciones (art. 288) y fraccionamientos (art. 281). Todo ello ha permitido desnaturalizar la función rehabilitadora del trabajador y la posibilidad de generar contrataciones de suplencia, esta situación viene alejándose cada vez más de una política de recreación y de turismo que no existe en el uso de vacaciones. Se reproduce la indemnización vacacional (art. 297), reiterando la posibilidad de canjear parte de sus vacaciones y reforzar la desprotección del trabajador ante el goce efectivo del descanso anual remunerado.

— Se aumenta los días del descanso del periodo pre y pos natal a 126 días (art. 298), se reproduce lo regulado en los días de lactancias, de los lactarios, la licencia por paternidad; además, se establece el descanso de familiar responsable, licencia por adopción y ante situación de huérfanos. No se establecen –a pesar de indicarlo como principio contra la discriminación– las condiciones laborales para insertar al proceso económico a la mujer: creación de cunas en el centro de trabajo, equiparación de los días de paternidad y su responsabilidad, etc.

— La igualdad, no discriminación y violencia en el trabajo (arts. 318-319), Igualdad de oportunidades y no discriminación (arts. 320- 324), igualdad remunerativa (arts. 325-335), hostigamiento sexual laboral (arts. 336- 343), hostigamiento laboral o acoso laboral (arts. 344-351), al ser meras reproducciones de las normas actuales, ordenadas y revisadas, no son más que declaraciones programáticas y simbólicas en tanto y en cuanto no se liguen a la acción sindical y la lucha contra la doble explotación (como clase y como sector particular) de los sectores vulnerables: trabajadoras, trabajadores ancianos, trabajadores discapacitados, trabajadores de los pueblos indígenas, trabajadores LGTBIQ, etc. Las normas, al limitarse a ser de mera reproducción, crea un comité paritario de intervención para la investigación del hostigamiento sexual y laboral, ante lo que dispone también que sus miembros se acojan a la "paridad de género" (art. 352), creando una participación en función del género y no por la situación de explotación en la que se encuentran los sectores vulnerables, quienes son los que, en su totalidad, deberían incorporarse en dicho comité sin interesar si son o no mujeres. La solución al conflicto individual del trabajador en la empresa, se la articula bajo un ámbito procesal-burocrático (v.g. más intervención de la autoridad de trabajo y participación "consultiva" de los trabajadores) y no sindical-fiscalizador. Esta disyuntiva no permite que el movimiento sindical, en general, y aquellos sectores vulnerables, en particular, sean partícipes de los cambios al interior de la empresa bajo la dinámica de su unificación con las reivindicaciones que, como clase social, les corresponde, de ahí que, se haga énfasis en la "diversidad" (v.g. cuotas de género) para diseminar el movimiento sindical. De esta forma, dicha situación atiza el conflicto intrasindical entre mujeres y los otros sectores vulnerables, introduciendo una situación ajena al criterio de clase, pues, los intereses de los sectores vulnerables se les subordina a una cuestión de "paridad de género". Así, dicho criterio alienante, dentro del marco del comité, sigue siendo, igualmente, una reivindicación simbólica que no afecta ni crea mayores o mejores derechos sociales al movimiento sindical ni a los propios sectores vulnerables. Esta reivindicación es propio de la pequeña burguesía oportunista que busca introducir criterios de autosatisfacción psicológica para hacer creer que los cambios provienen de composiciones forzosas de miembros en función del género y no de cuán representada están los intereses de la clase trabajadora o sus sectores vulnerables que sufren doble explotación en cualquier espacio. Teniendo en cuenta ello, el movimiento sindical debe organizar a estos sectores vulnerables para articularlos bajo una concepción de clase y evitar su fragmentación bajo el discurso simbólico que el posmodernismo (principalmente difundidos por las ONG) introduce en el seno del movimiento sindical. Un comité de los

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

doblemente explotados para estudiar sus particularidades puede ser un buen comienzo para organizarlos.

— Se reproduce los plazos establecidos en la prescripción de 4 años para accionar el cobro de las remuneraciones, beneficios sociales y otros créditos laborales (art. 354) y la caducidad de los derechos de los trabajadores (v.g. 60 días para impugnar el despido establecido en el art. 356), sin ninguna base científica. Se refuerza el carácter acientífico del Derecho, en general y el Derecho del Trabajo, en particular al fijar plazos sin fundamentación material, limitándose a reproducir y no realizar estudios del movimiento sindical y sus conflictos jurídicos para atender y justificar científicamente su situación para ejercer la prescripción o caducidad.

5.2. OBSERVACIONES AL CAPÍTULO REFERIDO A LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO:

— La libertad sindical, al ser una reproducción de las normas actuales, repite la protección la posibilidad de sindicalización sólo de los asalariados (art. 358), desconociendo a otros tipos de trabajadores, que por sus características, deben ser organizados: desocupados, subempleados, informales, independientes, entre otros, lo que incluye, incluso a los trabajadores de plataformas digitales o cuya situación jurídica, a pesar de ser laboral, busca ser alejada del Derecho del Trabajo.

— En el procedimiento del registro (art. 371) no se incluye una sanción contra los burócratas que entrampan y dilatan los reconocimientos y demás actos sindicales para garantizar efectivamente su papel de meros reconocedores formales. Adicional a ello, se habilita un procedimiento para despedir a los trabajadores que gozan de la –supuesta– protección específica de la libertad sindical (art. 384), relativizando su protección. La información periódica sigue siendo restrictiva (art. 388) sin atender a una lista abierta a fin de que el sindicato *realmente* pueda enfrentarse en condiciones de igualdad.

— Un contradicción: se indica la recomendación del uso de fórmulas gramaticales “neutrales”, en el marco del uso del “lenguaje inclusivo” (MTPE, 13 de abril del 2022, p. 64), sin embargo, se evidencia su uso: “al/a la trabajador/a” (art. 310) para referirse a la licencia para el trabajador con responsabilidades familiares. Esta pretensión, que podría considerarse un equívoco de redacción, sin embargo, avanza hacia su efectivización cuando se refiere a la representación sindical con una cuota de género de no menos de 1/3 (inc. 3 del art. 370). Esta visión, que progresivamente se busca instalar en el movimiento sindical es contraria a ella, pues, proviene de una consigna de la pequeña burguesía, quien no busca cambiar las condiciones materiales de explotación en la que vive el trabajador (sea varón o mujer, proveniente de una etnia, etc.) y que tiene sobre este un impacto psicobiosocial, sino crear una medida “simbólica”, esto es, una autosatisfacción psicológica individual, que se decanta en la participación forzosa de la mujer sólo por ser mujer (redundancia sin justificación); lo que incluso, llevada al extremo, culpa al varón por dicha situación y no a la clase dominante, generándose una pugna varón-mujer. Así, la cuestión de la defensa de los intereses de la clase trabajadora se subordina a si es o no una mujer, con lo cual, colisiona con el análisis de clase. Esta postulación no tiene base material de sustento y se queda en la mera satisfacción individual psicológica que representan los actos simbólicos, ni mucho menos garantiza de que, por ser mujer, se defiendan los intereses de la clase trabajadora, cuando se advierte, en el panorama actual, mujeres que son representantes abiertas de la clase dominante (v.g. Keiko Fujimori, Patricia Chirinos Soto, Maricarmen Alva, etc.). Los intereses del sector empresarial o de los trabajadores se determina en función de la clase y no del género. El problema es que,

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

detrás de estas propuestas, se introducen los sectores de la pequeña burguesía oportunista posmoderna, quienes, bajo las premisas del "cambio social" promocionan el lobby, buscan agenciarse una cartera de clientes en los sindicatos, promover el electorerismo sindical y garantizarse puestos de trabajo en los cargos políticos y del Estado; es decir, instrumentalizar el movimiento sindical para sus fines personales. El movimiento sindical debe apuntar a transformar las condiciones de explotación de la mujer articulándola a la lucha del movimiento sindical en general, estableciendo un estudio de sus particularidades para fijar medidas que refuercen su situación de doble explotación, por ejemplo, adoptar en la empresa todas las medidas que posibiliten a la mujer desprenderse del cuidado del hijo, como por ejemplo, crear cunas en la empresa, otorgar tiempo al trabajador varón para el cuidado exclusivo del hijo, etc.; implementar dichas medidas representa una disminución a la plusvalía que el capitalista obtiene del trabajador como clase social, razón por la que se opondrá a su existencia (o de existir, buscará obstaculizarla), de ahí que la lucha sindical debe arrancarla. Que el capitalista adopte un lenguaje "inclusivo" en su discurso en el que se dirige a los trabajadores no representará nunca una amenaza ni conflicto alguno a sus intereses; por el contrario, lo que hará el capitalista es asegurarse de que dicha medida sea manejada políticamente, de tal forma que su expansión en el movimiento sindical contribuya a generar la idea de que las medidas simbólicas permiten cambiar las condiciones de explotación de los trabajadores. Si no consigue ello, buscará generar y/o atizar un conflicto entre el trabajador varón y mujer y, por ende, se divida el movimiento sindical y su fuerza para arrancar algún derecho social. Algo realmente inadmisible.

— Para la constitución de un sindicato, se requiere ahora mínimamente 10 trabajadores, lo que supone la superfragmentación del movimiento sindical en unidades ínfimas, sin poder real y sin la posibilidad de fomentar la unidad sindical. El problema de este pluralismo exagerado, no es más que introducir la lógica que hemos denominado "subasta de los derechos laborales", pues con la norma actual el número mínimo para constituir un sindicato es de 20 trabajadores [art. 14 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR (5/10/2003)], de esta forma se reitera el criterio –por parte de los "expertos" – de congraciarse con las cúpulas sindicales y justificar sus "aportes". Desde luego, se desconoce la necesidad de la unidad sindical en contraposición del pluralismo o unicidad sindical. El trabajo ideológico que implica la unidad del movimiento sindical bajo una línea de clase, es imposible de desarrollarlo bajo el esquema del anteproyecto de Código de Trabajo.

— En lo que se refiere a la liquidación del patrimonio sindical, luego de realizado procedimiento común (que los activos y pagados los pasivos, se adjudica a los organización sindical, o en su defecto a la asamblea general), en caso de falta de designación sobre a quién le corresponde el patrimonio liquidado, la adjudicación, puede realizarse, entre otros, a las ONG (art. 390); situación que no está contemplado en la legislación actual [art. 34 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR (5/10/2003)]. Este artículo expresa el papel de intervención progresiva y del favorecimiento a las ONG y sus "expertos" a costa del movimiento sindical, a través del lobby, puerta giratoria, "argolla", etc. buscando introducirle categorías alienantes y apartarlo de su concepción de clase. Ante ello, es obvio que cualquier fondo a liquidar que provenga de la clase trabajadora, en última instancia y de no poderse identificar a sus adjudicatarios, debe ser dado a toda organización barrial, vecinal, popular, etc. que sirva directamente a los intereses del pueblo. Sólo así se garantizará la solidaridad de clase que brota del movimiento sindical, concepción que es ajena a dichas ONG, las cuales, usufructúan y hacen un negocio de las luchas del movimiento sindical y popular y ven ellas un espacio para postular a las elecciones.

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

— El nivel de negociación colectiva se fija por "representatividad" (art. 392), esta situación sigue reproduciendo la característica subjetiva de ligazón del ámbito de la negociación colectiva. De lo que se trata es de fomentar dicho derecho y no mantenernos en la misma ambivalencia o de erigir más criterios de justificación por el empleador para evitar un nivel de negociación diferente a la de empresa. Si comprendemos la historia del movimiento sindical, se entenderá claramente que, el nivel por rama de actividad es la que se requiere retomar, la cual fue derogada por la legislación laboral actual al reducirla a nivel de empresa [art. 45 del Decreto Supremo Nº 010-2003-TR (5/10/2003)] y que busca consagrarse con el actual código de trabajo bajo una nomenclatura más "asimilable" que deja de lado el nivel por rama de actividad.
— El derecho a la información sigue adquiriendo matices restrictivos a través del de un listado cerrado (art. 393). Resulta importante eliminar cualquier limitación y darle un carácter abierto, ligado a la temática respectiva, de tal forma que el sindicato actúe en una real igualdad de armas ante el proceso de negociación colectiva. Aquí incluso, su entrega inoportuna o defectuosa debe ser materia de sanción que permita al trabajador obtener, dentro de una de las cláusulas negociadas, una suma económica resarcitoria en calidad de dicho concepto.
— Al repetir las normas laborales en relación a las características del convenio colectivo, vuelve a reproducir su carácter de "fuerza vinculante" (inc. 1 del art. 409). Con esta medida, se elimina el carácter de "fuerza de ley" de los convenios, lo que históricamente el movimiento sindical consiguió que se cristalizara en el art. 54 de la constitución de 1979: **"**las convenciones colectivas de trabajo entre trabajadores y empleadores tiene fuerza de ley para las parte". La calificación del carácter del convenio colectivo con "fuerza vinculante", es producto de lo dispuesto del art. 28 de la actual Constitución de 1993, por lo que, cualquier consideración como "fuerza de ley" resultará inviable dado el carácter de mero reproductor del Código. Ir más allá de la Constitución y sus normas de desarrollo, resulta imposible; lo que se agrava si lo consideramos dentro de la configuración de un Código de Trabajo.
— El derecho a la huelga se la concibe como "abstención colectiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo" (art. 425), haciendo más restrictiva la concepción de huelga existente en la legislación laboral actual: "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo" [art. 72 del Decreto Supremo Nº 010-2003-TR (5/10/2003)]. Ambas conceptualizaciones retrógradas, arcaicas y altamente restrictivas, omiten su conceptualización de avanzada: paralización colectiva del trabajo o proceso productivo, con el objetivo de presionar al empleado (sea este capitalista o el Estado) para restituir, mejorar o crear un derecho, con o sin ausencia del lugar de trabajo (Rendón, 2014, 279-281; Romero, 2022, 240-243). La definición establecida en el anteproyecto de Código de Trabajo, no hace más que subordinar el accionar de la lucha sindical a no cumplir alguna obligación contractual, desconociendo la huelga como una acción de fuerza habilitada en el sistema capitalista para que la clase trabajadora (o cualquier sector popular organizado no sujeto a subordinación, que el anteproyecto del Código de Trabajo no les reconoce la sindicalización) arranque a los grupos de poder económico o al Estado, derechos sociales y mejores condiciones de trabajo finalizado su ejercicio. No es pues, la huelga un medio para incumplir obligaciones, por el contrario, es un medio de daño legalizado y habilitado que tiene la clase trabajadora para afrontar adecuadamente el accionar obstruccionista o paralizador del empleador en la consecución de un convenio colectivo. La huelga vista así, incluso debería ser elevada a rango similar a cualquier derecho individual para proteger su ejercicio en la

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

medida de que se permita afectar económicamente al empleador. El código, al reproducir las normas laborales vigentes, se ha limitado a garantizar la declaratoria de ilegalidad de la huelga cuando proceda a través de Notarios, Jueces de Paz o la Autoridad Inspectiva (art. 432), algo inimaginable de realizar cuando se trata del ejercicio del derecho a la huelga por los trabajadores. Un concepto democratizador de la huelga –como lo señalamos *ut supra*–, habría permitido no sólo fiscalizar, por la autoridad administrativa o policial correspondiente, que el empleador no contrate esquiroles sino de que la huelga se efectúe de forma tal que afecte económicamente al empleador y este tenga predisposición a adoptar un convenio colectivo, de forma definitiva y sin más dilaciones; discusión que no puede considerarse en el marco de las normas laborales vigentes, de las que el anteproyecto de Código de Trabajo es su *mero reproductor*.

— Se ha establecido el reembolso de remuneraciones a causa del ejercicio de la huelga por el incumplimiento generado por el empleador de disposiciones legales o convencionales (art. 430), sin señalar la prohibición de hacer recuperar horas a los trabajadores por dicha acción o considerar dicha recuperación como horas extras, práctica común de la patronal, lo que origina dejar sin efecto el derecho a la huelga.

— Se ha inventado una nueva categoría de prohibición de la *huelga por su conversión de no esencial a esencial*, señalando lo siguiente: "un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración o extensión de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad y la salud de toda o parte de la población". (art. 433); asimismo, se ha convalidado la denominada *huelga prolongada*, esto es, aquella prolongación en el tiempo, comprometa "gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o que, de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, poniendo en riesgo la vida, salud o seguridad de todo o parte de la población, o que deriven en crisis nacional aguda" (art. 439). Aquellos conceptos –que en su fundamentación, es una repetición de lo señalado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT– han sido previstos sobre realidades diferentes a la peruana y en situaciones que a nivel mundial se suscitan y que, por sus características particulares del país, exigen su prohibición, como podría comprenderse, por ejemplo, en una isla en el que se realice una huelga de los proveedores de alimentos o servicios esenciales, en donde sería *entendible* que la huelga convertida en esencial o prolongada perjudique gravemente la existencia de los habitantes de la isla. Estos conceptos traídos *in peius*, forzosamente y sin análisis de nuestra realidad concreta, no sólo desconocen el carácter arbitrario con el que se viene calificando la esencialidad de la huelga de cualquier servicio para dejarla inoperativa, como ha sido el caso de la declaratoria de servicio público esencial a la educación básica regular a través de la Ley Nº 28988 (21/03/2007), sino que también desconocen el núcleo operativo que acompaña, *siempre*, a todo tipo de huelga en los servicios esenciales y que permiten su continuidad [lo que se encuentra, incluso, regulado por las normas laborales actuales conforme al art. 82 del Decreto Supremo Nº 010-2003-TR (5/10/2003) y arts. 67-68B del Decreto Supremo Nº 011-92-TR (15/10/1992)]; razones por las que se hacen innecesarias aquellos tipos de huelgas creadas y convalidadas, pues, lo único que conseguirá es legalizar la obstaculización del ejercicio de la huelga. Convalidar estas prohibiciones y, peor aún, garantizar el entorpecimiento del ejercicio de la huelga, refuerza la evidencia del prejuicio que tiene el Estado y los grupos de poder económico en evitar, a toda costa y bajo cualquier concepto, su desenvolvimiento y afectación a sus intereses económicos. Estos tipos de huelga promueven la culpabilidad de los huelguistas y exime al empleador de responsabilidad de originar dicha huelga, debiendo ser él, el único, en quien debe recaer las sanciones (que en el anteproyecto

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

de Código de Trabajo no existen) hasta obtener un convenio colectivo definitivo (supuesto impuesto ante la huelga prolongada). Crear nuevas categorías sobre la huelga para prohibir su libre ejercicio y, peor aún, desconocerlo a pesar de que *siempre* existe continuidad mínima del servicio, es permitirle al empleador un mecanismo más para dilatar la obtención de un convenio colectivo y quedar impune de todas las consecuencias generadas por la huelga. Desde luego, cuando el poder mediático –dada su subordinación a los grupos de poder económico– adviertan estos tipos de huelgas, encontrarán un espacio fértil para realizar sus campañas antisindicales, difamando y distorsionando la lucha de la clase trabajadora, bajo el amparo del nuevo Código de Trabajo.

6. CONCLUSIONES

— El movimiento sindical debe reestructurarse y reorientarse bajo una visión de clase, esto es, que defienda sus intereses, asimismo, es vital que en dicha lucha, recobre el combate contra concepciones alienantes que son introducidas por sectores ajenos a sus intereses (v.g. la pequeña burguesía oportunista) o el propio aparato Estatal (v.g. "dialogo" social, "concertación" social). Esto debe orientarse a que la clase trabajadora retome su posición de vanguardia en la lucha contra el Capital y el Estado, centralice la organización de los trabajadores dependientes o no (v.g. informales, desempleados, pensionistas, etc.) y adquiera una visión emancipadora que genere una propuesta y programa de transformaciones sociales. En este proceso, debe atraer como aliados a los intelectuales que sirvan *realmente* a sus intereses, les permitan profundizar sus programas de cambios en contacto directo con sus luchas y, desde el punto de vista jurídico, cristalicen sus propuestas en formas jurídicas.

— El carácter de *mera reproducción* del anteproyecto de Código de Trabajo, determina que las normas laborales impuestas en la década de 1990 y luego recogidas y/o convalidadas en la Constitución de 1993 sean, simple y llanamente, recogidas en un cuerpo legal único. En ese sentido, el carácter de *mero reproductor* permite convalidar y legalizar: 1) El carácter acientífico de tratar los problemas jurídico-laborales, 2) la deformación de los conceptos de los derechos de los trabajadores y la exclusión de derechos laborales pendientes de ejecutar, 3) Imposibilidad de recuperar los derechos laborales eliminados, 4) La sustitución de categorías laborales por otras lesivas a los intereses de los trabajadores, 5) La desactualización de las normas laborales en relación con los tiempos actuales, 6) la desnaturalización de la función de los derechos laborales. Estos aspectos también generan la existencia del fenómeno denominado: "subasta de derechos laborales", de forma tal que, permite la consagración de determinados sectores oportunistas con las cúpulas sindicales, por su mayor ofrecimiento de derechos, lógica que no busca eliminar o crear instituciones laborales a favor de los trabajadores sino, simple y llanamente, "dar más". Esta situación también ha determinado que, el anteproyecto de Código de Trabajo, al partir del sistema normativo vigente, repita las declaraciones generales de los pactos de los órganos internacionales (v.g. OIT), sin una pretensión de superarlas ni recuperar los derechos laborales y de la seguridad social (v.g. derecho a la participación en la empresa) eliminados por las normas promulgadas en la década de 1990 y convalidadas en los quinquenios posteriores, introduciendo modificaciones insustanciales (v.g. pasar de indemnizar el despido por una remuneración y media por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones a un equivalente de 45 días por cada año completo de servicio sin tope), esto es, que no tienen incidencia alguna en las condiciones materiales de existencia de la fuerza de trabajo. De esta forma, las modificaciones que pretende el anteproyecto de Código de Trabajo no actualiza ni recoge las características

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

de un Derecho del Trabajo de avanzada ni mucho menos protege a la fuerza de trabajo ante los problemas laborales de nuestra época (v.g. plataformas digitales). Con ello se advierte que, bajo la consigna de un "Código de Trabajo" (antes, Ley General de Trabajo) se mantiene el esquema existente de las normas laborales promulgadas en la década de 1990, las que permitieron reestructurar a los grupos de poder económico ligados a los terratenientes de nuestro país en su proceso de acumulación a costa del abaratamiento del costo de la fuerza de trabajo y el fomento de la subprotección social.

— Los fundamentos del anteproyecto de Código de Trabajo relacionada a una "dispersión" normativa resultan ser falsa, ya que existen medios digitales por los que se tiene conocimiento de las normas "dispersas" sin perjudicar el patrocinio, además, la emisión del mismo Código de Trabajo no evita la "dispersión", por el contrario, lo mantiene y agudiza, porque requiere leyes adicionales para su efectivización. También resulta ser falso el fundamento de "desactualización" normativa, pues, en última instancia, el anteproyecto de Código de Trabajo se limita a recopilar algunos aspectos laborales sucedidos en la pandemia (v.g. trabajo a distancia), dejando de lado la posibilidad de que la fuerza de trabajo peruana pueda acoplarse a los estándares del valor de la fuerza de trabajo a nivel mundial, que le permita estar a la altura y poder beneficiarse del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico, etc. a la que la sociedad actual ha alcanzado. De esta forma, la recuperación, conquista y expansión de mayores y mejores derechos laborales resulta inviable de realizarse bajo un Código de Trabajo.

— Las observaciones desarrolladas al capítulo de relaciones individuales y colectivas de trabajo del anteproyecto de Código de Trabajo han demostrado el síntoma de crisis de la clase dominante para establecer una propuesta más allá de las normas laborales neoliberales impuestas en la década de 1990, razón por la que, la clase trabajadora resulta la única capaz de luchar por reconquistar (v.g. el derecho a participación de la empresa), actualizar (v.g. reducción de la jornada de trabajo) y expandir (v.g. regulación laboral de los trabajadores de plataformas digitales) sus derechos sociales al nivel que nuestra época exige.

— La necesidad de estudio y balance de las experiencias de lucha que el movimiento sindical ha vivido, en general, en el siglo XX, y en particular, la padecida desde la década de 1990 en el proceso de reestructuración de los grupos de poder económico en nuestro país, exige al movimiento sindical –en el ámbito jurídico–, estudiar cómo a partir de la Constitución de 1993 y las normas posteriores de desarrollo, se han emitido una regulación laboral neoliberal, de tal forma que, ha derogado, limitado y prohibidos diversos derechos de los trabajadores al punto de hacerlos inexistentes. De esto se deriva la necesidad de formar un *Comité por la restauración de los derechos laborales eliminados por la Constitución de 1993 y las normas laborales posteriores que la fueron convalidando en cada quinquenio hasta la actualidad*. Esta medida debe hacer surgir la necesidad, dentro del seno del movimiento sindical, de que los propios trabajadores estudien sus condiciones de explotación bajo ese marco constitucional y laboral, establecer, en las condiciones actuales, las derogatorias normativas puntuales y, en perspectiva, fijar un horizonte de recuperación y actualización de aquellos derechos que deberán ser banderas de lucha. Esto deberá permitir al movimiento sindical proyectarse en la discusión del capítulo laboral de la nueva Constitución y las normas de desarrollo que se requieran para garantizarla. La organización de la clase trabajadora, su línea de clase, la lucha contra el oportunismo y electorerismo al interior de este y su combate a ideologías ajenas a sus intereses (v.g. el posmodernismo de las ONG y su conciliación de clase o falso "diálogo social"), deben garantizarle un proceso adecuado, para que obtengan un estudio de sus derechos eliminados y trace una perspectiva para su futura recuperación y desarrollo. Todo

Julho – Dezembro
v.8, n.2, 2022
ISSN: 2674-6913
DOI: 10.35987

ello, puede complementarse con la derogación puntual de normas laborales que son perjudiciales a los trabajadores o las modificaciones concretas a los reglamentos que, vía decretos supremos, puedan implementarse, sin que se genere falsas expectativas que los lleve a depender de la "buena" voluntad de la burocracia Estatal o los paralice en sus acciones de lucha.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros y artículos

- González Prada, Manuel [1924] (1969), *Horas de Lucha*. Perú: Ediciones PEISA.
- Mariátegui, José Carlos [1925] (1980a), *La escena Contemporánea*, 9na. ed., Lima-Perú: Editorial Amauta.
- Mariátegui, José Carlos [1959] (1980b), *Defensa del Marxismo*, 9na. ed., Lima-Perú: Editorial Amauta.
- Mariátegui, José Carlos [1969] (1984), *Ideología y Política*, 14va. ed., Lima-Perú: Editorial Amauta.
- Porras Nicho, Renato (20 de febrero de 2019), *Crítica al fraccionamiento de las vacaciones*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2019/02/critica-al-fraccionamiento-de-las.html
- Rendón Vásquez, Jorge
  — (junio del 2007), *Observaciones al Proyecto de Ley General del Trabajo*. Disponible en: http://tallermanzanilla.blogspot.com/2018/10/observaciones-al-proyecto-de-ley.html
  — (6 de octubre del 2011), *Situación laboral: óptimas señales para los empresarios, pésimas para los trabajadores*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2019/08/situacion-laboral-optimas-senales-para.html
  — (20 de octubre del 2011), *Carta abierta a los actuales dirigentes de la CGTP*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2022/05/carta-abierta-los-actuales-dirigentes.html
  — (13 de marzo del 2012), *Ley General del Trabajo: otro "Milagro en Milán"*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2019/08/ley-general-del-trabajo-otro-milagro-en.html
  — (2014), *Derecho del Trabajo Colectivo, Relaciones Colectivas en la Actividad Privada* (8va. ed.). Perú: Editorial Grijley.
  — (2015), *La estabilidad en el trabajo y los Samuráis*. Publicado el 13 de abril del 2018. Recuperado el 28 de diciembre del 2018 de: http://tallermanzanilla.blogspot.com/2018/04/la-estabilidad-en-el-trabajo-y-los.html
  — (31 de enero del 2015), *Otra vez la cantaleta de la Ley General del Trabajo*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2019/08/otra-vez-la-cantaleta-de-la-ley-general.html
  — (8 de febrero del 2015), *Ley General del Trabajo: ¡Hundir más a los trabajadores!*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2019/08/ley-general-del-trabajo-hundir-mas-los.html
  — (10 de febrero del 2015), *¿Quién garantiza que una Ley General del Trabajo no arruinará más a los trabajadores?*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2022/05/quien-garantiza-que-una-ley-general-del.html

— (2 de marzo del 2015), *Propuestas para un Programa de Reivindicaciones Laborales Inmediatas*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2021/04/propuestas-para-un-programa-de.html
— (9 de marzo del 2015), *Extinción de la estabilidad laboral en el proyecto de Ley General del Trabajo*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2018/12/extincion-de-la-estabilidad-laboral-en.html
— (2018), *El capitalismo: Una historia en marcha… Hacia otra etapa*. Lima: Servicio Gráficos E.I.R.L.
— (14 de enero del 2019), *La ofensiva empresarial flexibilizadora o la propuesta de reducción de la jornada laboral a 40 horas*. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=GsU5IxztWfU
— (14 de septiembre del 2019), *CGTP y CUT: ¿Para qué lado juegan?*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2019/09/cgtp-y-cut-para-que-lado-juegan-por-dr.html
— (16 de septiembre del 2021), *Agenda del Ministerio de Trabajo*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2021/09/agenda-del-ministerio-de-trabajo.html
— (23 de abril del 2022), *Anteproyecto de un código del trabajo: otro engaño para los trabajadores*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2022/04/anteproyecto-de-un-codigo-del-trabajo.html
— (8 de julio del 2022), *El fin de la tutela de la clase obrera por los intelectuales y el avance de la clase profesional emergente*. Disponible en: https://tallermanzanilla.blogspot.com/2022/07/el-fin-de-la-tutela-de-la-clase-obrera.html

- Romero Montes, Francisco Javier (2022), *El Derecho Colectivo del Trabajo*. Perú: Editorial Iustitia.

Informes y diarios

- Castillo Sánchez, Eduardo (1983), Informe Central del Consejo Nacional de la CGTP, presentado al VII Congreso Nacional. En *VII Congreso Nacional Ordinario 1983- Conclusiones finales*. Recuperado el 2 de mayo del 2021 de: https://lum.cultura.pe/cdi/sites/default/files/documento/pdf/CARPETA%202.%20MEMORIA%20CGTP.pdf
- Confederación General de Trabajadores del Perú (1981). La CGTP y el VI Congreso Nacional Ordinario. En *VI Congreso Nacional Ordinario (1981) - Gestión de Actividades*. Recuperado el 1 de julio del 2021 de: https://lum.cultura.pe/cdi/sites/default/files/documento/pdf/CARPETA%204%20ESTATUTOS.pdf
- Confederación General de Trabajadores del Perú (1992), Conclusiones y resoluciones del IX Congreso Nacional Ordinario del 26 al 29 de marzo de 1992. En *IX Congreso Nacional Ordinario 1992 - Conclusiones Finales*. Ha sido recuperado en cinco partes [este documento está incompleto y algunos capítulos no son secuenciales], el 2 de mayo del 2021, conforme al siguiente detalle:
  — Parte I: https://lum.cultura.pe/cdi/sites/default/files/documento/pdf/CARPETA%201%20INFORME%20FINAL%20a.pdf

— Parte II: https://lum.cultura.pe/cdi/sites/default/files/documento/pdf/CARPETA%201%20INFORME%20FINAL%20b.pdf
— Parte III: https://lum.cultura.pe/cdi/sites/default/files/documento/pdf/CARPETA%201%20INFORME%20FINAL%20c.pdf
— Parte IV: https://lum.cultura.pe/cdi/sites/default/files/documento/pdf/CARPETA%201%20INFORME%20FINAL%20d.pdf
— Parte V: https://lum.cultura.pe/cdi/sites/default/files/documento/pdf/CARPETA%201%20INFORME%20FINAL%20e.pdf

- Cuadros, Fernando (13 de mayo del 2022), *Gremios conformes en que se tenga un Código de Trabajo*. Disponible en: https://larepublica.pe/economia/2022/05/13/ministerio-de-trabajo-gremios-conformes-en-que-se-tenga-un-codigo-de-trabajo-consejo-nacional-de-trabajo-y-promocion-del-empleo/
- MTPE (13 de abril del 2022), *Anteproyecto del Código de Trabajo*. Disponible en: https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/2915304-092-2022-tr
- Perú 21 (19 de abril del 2022), *Código de Trabajo de la ministra Betssy Chávez generaría más informalidad*. Disponible en: https://peru21.pe/politica/codigo-de-trabajo-de-la-ministra-betssy-chavez-generaria-mas-informalidad-noticia/
- Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (1995), Moción sobre la situación orgánica de la CGTP y la centralización del movimiento sindical popular presentada al X Congreso Nacional Ordinario de la CGTP. En *X Congreso Nacional Ordinario 1995 – 1997, Conclusiones Finales*. Recuperado el 16 de noviembre del 2021 de: https://lum.cultura.pe/cdi/sites/default/files/documento/pdf/CARPETA%202%20MOCIONES%20DE%20CONGRESO.pdf
- V Congreso Nacional Ordinario de la CGTP (1978), Acuerdos. En *V Congreso Nacional Ordinario (1978) - Conclusiones del Congreso*. Recuperado el 2 de mayo del 2021 de: https://lum.cultura.pe/cdi/sites/default/files/documento/pdf/CARPETA%201%20ACUERDOS.pdf
- VIII Congreso Nacional Ordinario de la CGTP (1987), Propuestas. En *VIII Congreso Nacional Ordinario 1987 - Documentos de Trabajo*. Recuperado el 2 de mayo del 2021 de: https://lum.cultura.pe/cdi/sites/default/files/documento/pdf/CARPETA%202%20PROPUESTAS.pdf

Artigo recebido: 27.10.2022

Artigo publicado em: 26.12.2022