

COMERCIO Y DERECHOS LABORALES.

Implicancias laborales del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos y el Perú

Enrique Fernández-Maldonado Mujica
Jueves, 6 de marzo 2007



INDICE DE LA PRESENTACIÓN

1. Relación entre las normas laborales y el comercio internacional
2. Las normas laborales en el marco de la integración regional
3. Las normas laborales en los Acuerdos de Libre Comercio: TLC Estados Unidos – Perú.
4. Perspectivas AdA CAN - UE
5. Niveles de implementación de estándares laborales en Perú y agenda laboral interna

1. Relación entre las normas laborales y el comercio internacional

- No hay evidencia ni teórica ni empírica de que el comercio de manufacturas entre PD y PND contribuyan a empeorar empleo en PD.
- Tampoco la hay de que mejore las condiciones de trabajo de los PND.
- La situación del empleo en ambos países depende más de la composición de la estructura económica, industrial y de la fuerza laboral en cada región / sector informal rol fundamental

Carácter del comercio internacional y su impacto en la situación del empleo

- Transnacionalización y deslocalización de la producción / Competencia Norte-Sur
- Marcos institucionales favorables a la inversión privada que flexibilizan normas laborales / Competencia Sur-Sur.
- Tensión sector industrial formal vs. sector Informal de la economía.
- Productividad e ingresos: políticas específicas a nivel micro (empresa), como meso (sectoriales) y macroeconómicas (economía)

¿Inciden las normas laborales, positiva o negativamente, el desarrollo del comercio o el crecimiento económico?

- No existen ventaja comercial en no respetar la libertad de asociación (OCDE, 1996).
- La libertad sindical como la negociación colectiva (articulada), no constituyen obstáculos al aumento de la inversión y el crecimiento económico (Banco Mundial, 2003)
- La sindicalización y negociación colectiva tienen directa incidencia en niveles de trabajo decente (Panorama Laboral OIT, Panorama económico Cepal).
- El cumplimiento de los derechos fundamentales contribuye a la paz social y al progreso económico (OIT, 1944).

¿Qué pasa en los países donde se respetan – se vulneran los derechos fundamentales?

- Diversas encuestas señalan las regulaciones laborales y los derechos laborales no representan criterios importantes para la decisión de inversión.
- Existe relación directa entre niveles de trabajo adecuado e inversión extranjera / se valora la estabilidad y la formación

2. Las normas laborales en el marco de la integración regional

Órganos de promoción

- CAN: Convenio Simón Rodríguez 1973 y Protocolo de Cartagena de Indias 1976
- CARICOM: Declaración de principios Laborales y de Relaciones Industriales 1995

Órganos de control

- OEA: Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Comisión Washington / Corte San José)
- MERCOSUR: Protocolo para la Solución de controversias 1991 y Declaración Sociolaboral MERCOSUR

3. Las normas laborales en los Acuerdos de Libre Comercio: TLC Estados Unidos – Perú.

Antecedentes.

- TLCs firmados por Estados Unidos en la región: con México y Canadá, Chile y Perú. Centroamérica.
- En negociación: Colombia, Panamá.
- En el Perú el TLC fue ratificado por primera vez por el Congreso en Junio del 2006, y por segunda vez en mayo del 2007. El Congreso norteamericano lo ratificó en Diciembre del 2007.

Capítulo laboral TLC Perú – Estados Unidos

- Art. 17.1. Compromisos como miembros de la OIT.
- Art.17.2. Aspectos normativos.
- Art. 17.3. Garantías procesales y de información pública.
- Art. 17.4. Estructura institucional.
- Art. 17.5. Lineamientos de cooperación técnica y desarrollo de capacidades.
- Art. 17.6. Sistema de consultas laborales.
- Art. 17.7. Definiciones de los estándares laborales.

Artículos 17.1, 17.2 y 17.7

- Reafirmación de los compromisos internacionales de los Estados firmantes sobre los **derechos laborales fundamentales (OIT)**
- No dejar de aplicar efectivamente la **legislación laboral** de manera que afecte el comercio entre las partes
- No debilitar o reducir la legislación para promover el comercio o la inversión.
- Garantizar el **debido proceso judicial o administrativo** en temas referidos al comercio entre ambos países

Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)

Convenio N° 87 Convenio N° 98	Libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
Convenio N° 29 Convenio N° 105	Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
Convenio N° 138 Convenio N° 182	Abolición efectiva del trabajo infantil
Convenio N° 100 Convenio N° 111	Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Estándares laborales acordados

- Libertad de asociación;
- El reconocimiento efectivo del derechos a negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición y prohibición del trabajo infantil;
- Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación;

Además:

- Condiciones aceptables de trabajo respecto del salario mínimo, horas de trabajo y salud y seguridad ocupacional

Artículos 17.3 y 17.4

- Se crea **Consejo de Asuntos Laborales (CLAB)**, con representantes de los Ministerios de Trabajo.
- Funciones: establecer comunicaciones con el público, preparar informes y considerar consultas laborales.
- Se crea **Punto de Contacto** para apoyo del CLAB; intercambio de información; apoyo organismos internacionales y tramitar consultas laborales

Artículo 17.5

- Se crea **Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades**, supervisado por el CLAB y coordinado por los Puntos de Contacto.
- Funciones: actividades de cooperación bilateral o regional en temas: **derechos fundamentales; administración e inspecciones laborales; solución de conflictos**, estadísticas laborales, trabajadores migrantes; PYMEs, otros.

Artículo 17.6

1. Realización de consultas laborales cooperativas, mediante solicitud escrita al Punto de Contacto;
2. Solicitud escrita al Punto de Contacto, para pedir opinión al Consejo de Asuntos Laborales
3. Sólo se podrá activar el Mecanismo de solución de controversias por incumplimiento o modificatoria de legislación interna que altere el comercio y/o el cumplimiento de los derechos fundamentales

Aspectos críticos del Capítulo Laboral (I)

- No implica un mejoramiento progresivo de la legislación laboral, sólo establece el cumplimiento efectivo de lo vigente, incluidos los derechos fundamentales.
- No considera explícitamente “nivel salarial adecuado”; sólo tener vigente salario mínimo general.

Aspectos críticos del Capítulo Laboral (2)

- Sanciones monetarias con un límite (US\$ 15 millones) al **Fondo de Cooperación** (en caso de no pago, suspensión de beneficios comerciales por un monto equivalente)
- No exige implementación de políticas correctivas o compensatorias para afectados
- No refuerza los mecanismos de control regular de la **OIT** o del **Sistema Interamericano de Derechos Humanos**.
- No establece **instrumentos jurídicos** para que organizaciones sociales o afectados presenten **quejas por incumplimientos** de los Gobiernos y/o empresas, ni mecanismos de compensación.

Perspectivas y oportunidades con el TLC y su impacto laboral

- Alcance del TLC sólo para aspectos vinculados con el comercio entre ambos países (sólo 2% de empresas peruanas)
- Sectores que ya cuentan con ventajas arancelarias (ATPDEA): agroindustria; textil confecciones; minería

Estudios de impacto de las exportaciones a EEUU en el empleo (I)

ABUSADA, Roberto, Sara Taboada y Jorge F. Chávez.
Impactos Sectoriales y Regionales de la Ley de Preferencias Arancelarias y de Erradicación de Drogas.
MINCETUR, 2003.

- ATPDEA había favorecido la creación de empleo en la exportación de productos con valor agregado (confecciones y productos agroindustriales) respecto del total de exportaciones
- 2003 el comercio bilateral con los Estados Unidos generó 744 mil puestos de trabajo (194 mil empleos directos y 550 mil indirectos)
- 2005 esta cifra ascendió a 802 mil puestos de trabajo.

Estudios de impacto de las exportaciones a EEUU en el empleo (II)

Bruno Seminario y Oswaldo Molina (2004)

- Efecto directo exportaciones: (+) 32 mil 552 nuevos puestos de trabajo
- Considerando efectos indirectos: (+) 85 mil 467 nuevos puestos de trabajo
- Impacto directo e indirecto de importaciones:
(-) 67 mil 319 empleos
- **En total: (+) 18 mil 148 nuevos empleos**

4. Acuerdo de Asociación Unión Europea – Comunidad Andina de Naciones (CAN)

- Antecedentes: Acuerdo de Madrid (2003) y Quito (2004)
- Ejes:
 - a) Dialogo político
 - b) Cooperación para el desarrollo
 - c) Comercio biregional.
- Objetivo: promover la Cohesión Social y la integración regional / Tratado de libre comercio

Política Social y Derechos Laborales en la Comunidad Europea

- Acuerdo de Asociación de Cotonú (2005, antes Convenios de Lomé) comercio entre la UE y ACP:
 - Barreras arancelarias, protección derechos propiedad intelectual, biodiversidad... derechos laborales.
- Acuerdo sobre Política Social (Tratado de la Unión Europea 1992) y Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de Trabajadores (1989)
- Tratado de Ámsterdam (1997)
 - La política de empleo era un objetivo común de los países miembros.
 - Medidas contra discriminación laboral / inclusión social
- Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias (SGP)
- Estándares adoptados: Derechos Laborales Fundamentales (OIT) y otros derechos relacionados con salud, seguridad ocupacional, formación e igualdad de trato género.

Normas laborales en AdA de UE con México y Chile

- AdA UE – México: No existen referencias explícitas ni condicionantes referidos a normas laborales fundamentales.
- AdA UE – Chile: Plano de la cooperación en materia social / Convenios fundamentales de la OIT.

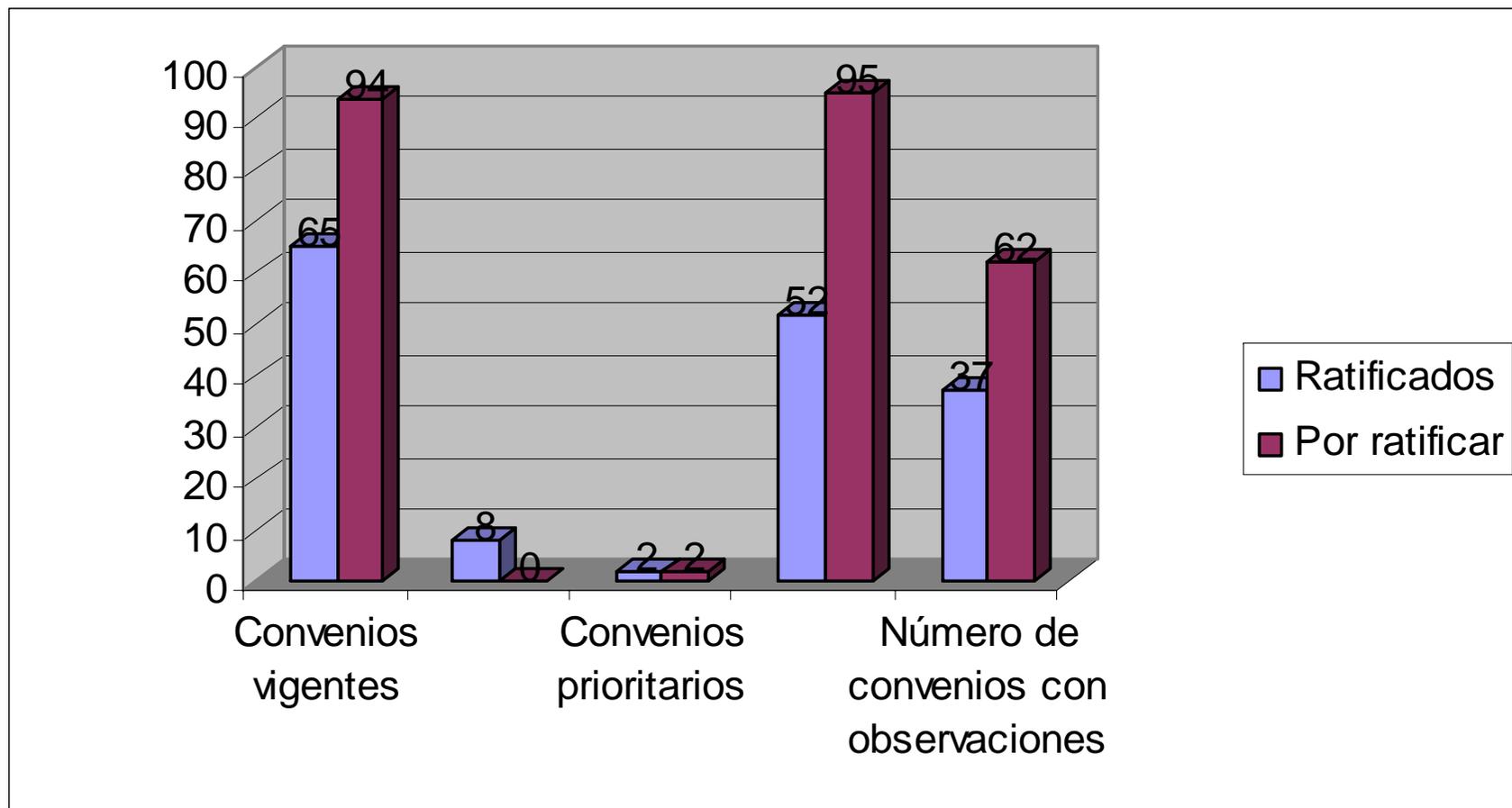
En términos generales, los TLC...

- Modernización excluyente que consolida los lineamientos del Consenso de Washington
- No consideran mejora progresiva de condiciones de trabajo; sólo excluyen situaciones perjudiciales para el intercambio comercial (dumping social)
- Nuevas oportunidades de negocios para la exportación y reducción de tasas para la inversión internacional

5. Niveles de implementación por parte del Perú de los Convenios de la OIT

- De acuerdo al *Programa para la Promoción del Empleo Decente en el Perú 2002-2004*, el Perú ha ratificado los 8 convenios fundamentales vigentes; el 50% de los convenios prioritarios y el 35.4% de los convenios generales. En conjunto, ha ratificado 65 convenios (64 en vigor) de los 159 convenios vigentes, lo que representa el 39% del total.
- Según la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)* de la OIT ha formulado una serie de **comentarios (observaciones)** a la aplicación de **62 convenios ratificados por el Perú** (37% de los convenios en rigor).

Convenios de la OIT ratificados por el Perú



Capacidades institucionales para garantizar el cumplimiento de los estándares laborales del TLC Perú – Estados Unidos

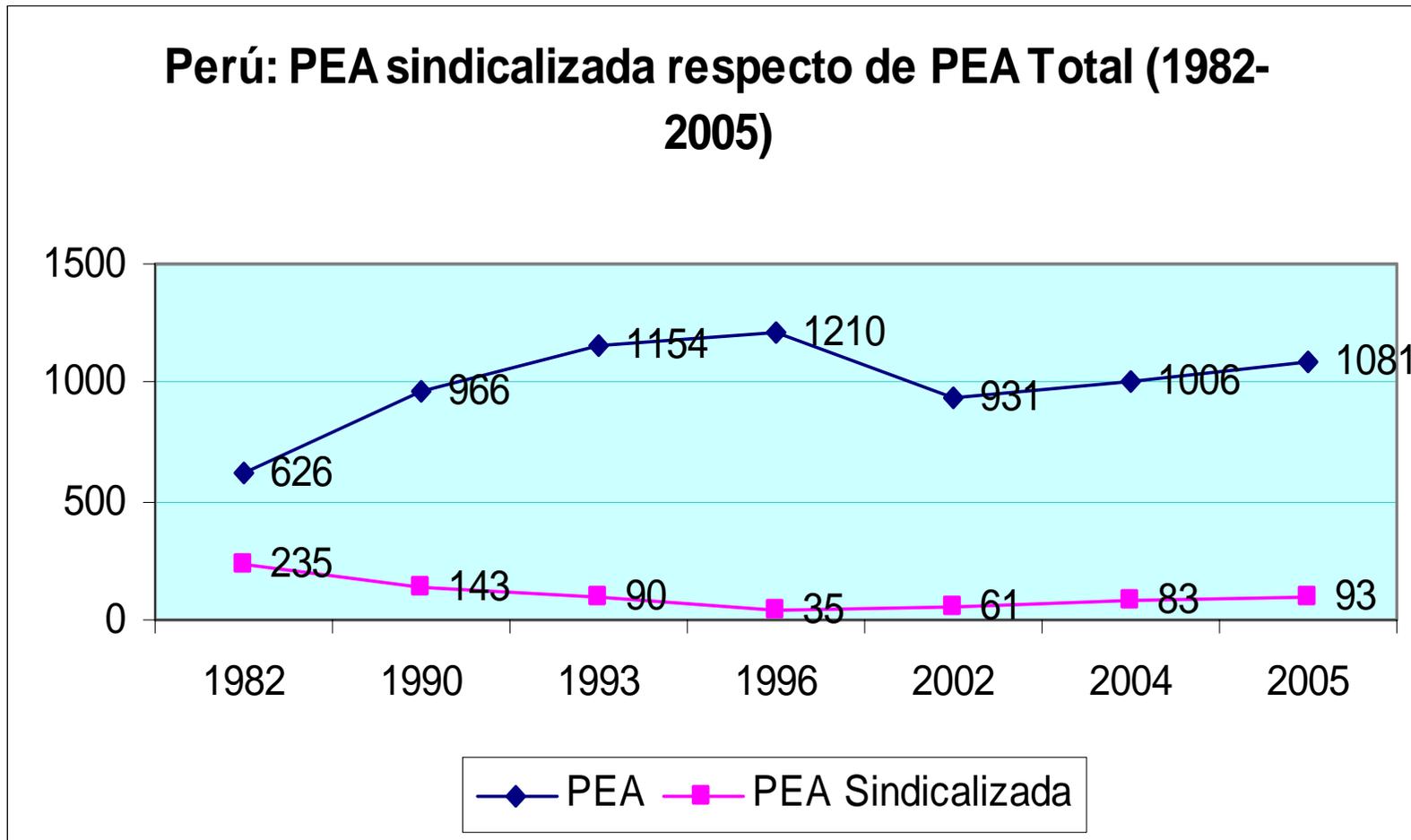
Derechos Fundamentales y Convenios de la OIT	Legislación laboral peruana
Libertad Sindical (Nº 87) y negociación colectiva (Nº 98)	Ley Nº 25593 (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento de la LRCT.
Eliminación del Trabajo forzoso u obligatorio (Nº 29 y Nº 105)	Ley Nº 27178, de Servicio Militar Ley Nº 26859, Ley de obligaciones cívicos en periodos electorales y trabajo penitenciario.
Eliminación de las peores formas de Trabajo infantil (Nº 138 y Nº 182)	Código del Niño y Adolescente. Resolución ministerial Nº 128-94-TR sobre autorización de trabajo del adolescente.
Igualdad de trato y no discriminación en el trabajo (Nº 100 y Nº 111)	Ley Nº 26772, Oferta de empleo y acceso a educación Ley Nº 27270, Ley contra actos de discriminación. Ley Nº 27050, Ley general de la persona discapacitada. Ley Nº 26626, Ley de Lucha contra el VIH/Sida/ETS. Ley Nº 27942, contra el Acoso Sexual en el trabajo.

Libertad sindical y negociación colectiva

- **Ley N° 27912 (2002)** levanta **14 de las 16 observaciones** formuladas por la OIT a la Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (1992) y su Reglamento (Dec. Supremo 010-2003-TR.).
- Dos subsanaciones pendientes, referidas al **derecho a la huelga**^[1]. No obstante, estas modificaciones no han significado una recuperación significativa de los niveles de afiliación sindical.

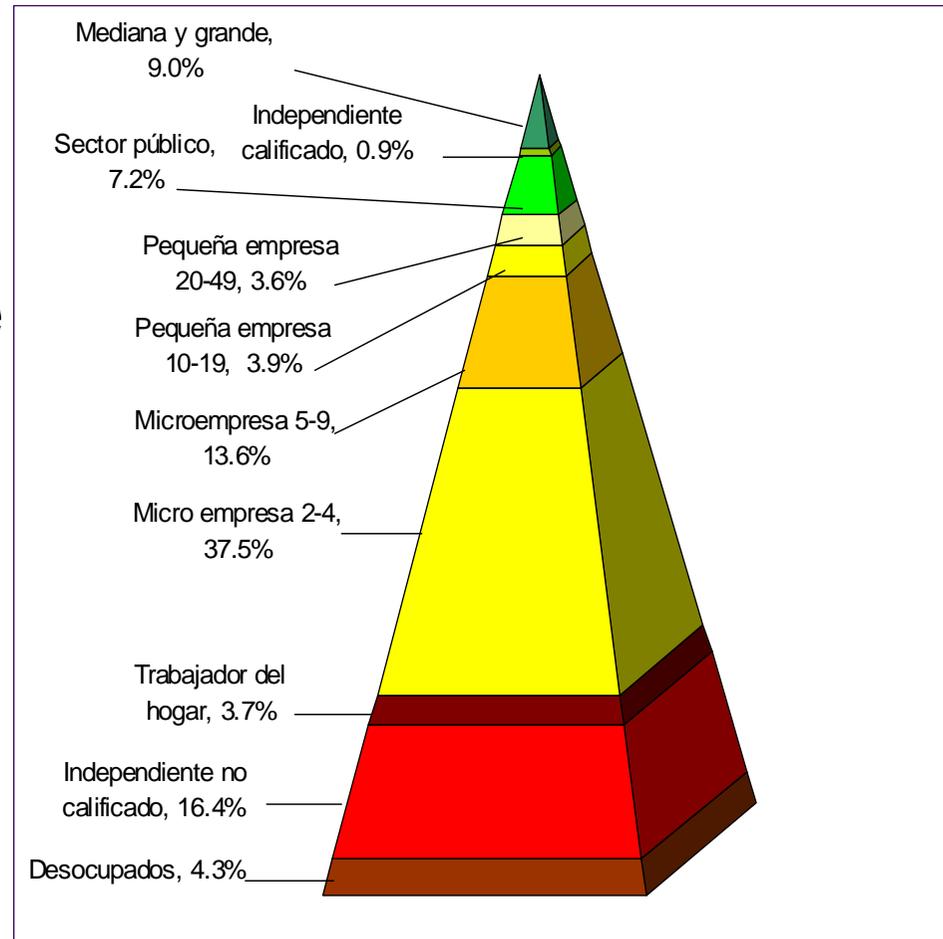
^[1] Quedan pendientes de levantar la observación relativa a las modalidades atípicas de huelga y una referida al trabajo forzoso (servicios militar obligatorio)

Situación de la sindicalización en el Perú



Limitantes para promover la sindicalización

- **Ley N° 25593 (Art. 14)**, para constituir **sindicatos de empresa** se requiere un mínimo de **20 trabajadores**; mientras que para constituir sindicatos de rama 50 trabajadores.



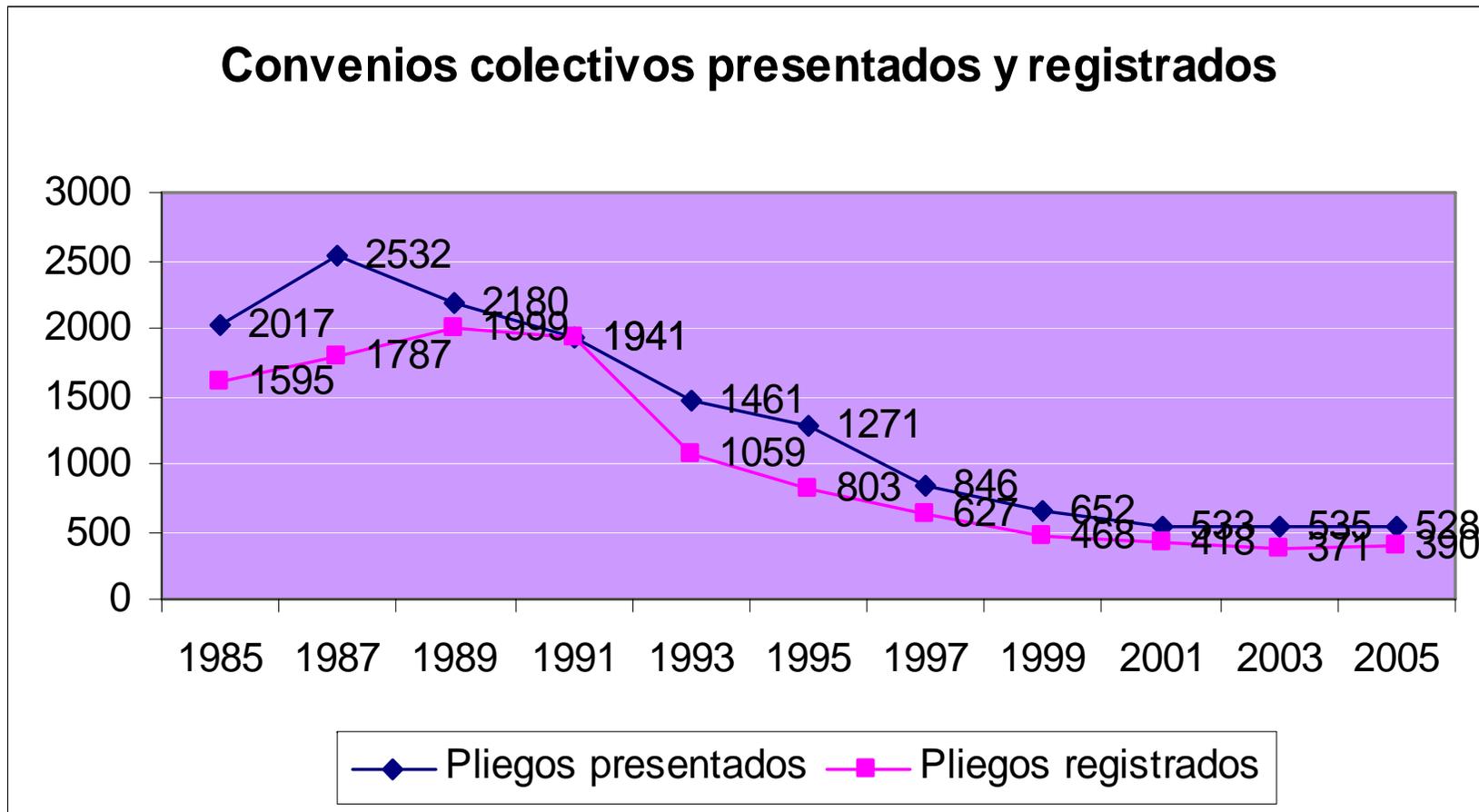
Evolución de la sindicalización desde 2002

Gráfico N° 2: Perú: Número de Trabajadores Sindicalizados y Asalariados 2002-2005



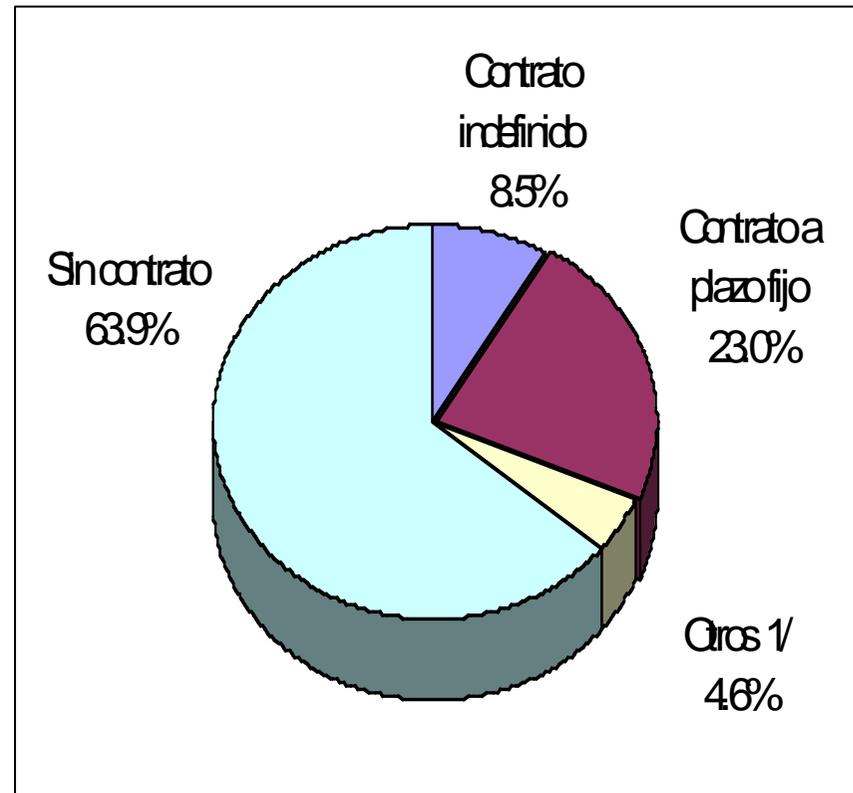
Trabajadores asalariados Sindicalizados

Situación de la negociación colectiva



OIT: Factores que inhiben la sindicalización

- Vigencia del **Art. 34 del Dec. Leg. N° 728, Ley de Fomento del Empleo**, instituye el despido libre o arbitrario.
- **Formas temporales de contratación temporal, no laborales y tercerizadas, constituyen herramienta de control y “disciplinamiento” de los trabajadores.**



Igualdad de trato y no discriminación: Regímenes “promocionales”

Beneficios sociales	Actividad privada D. Leg. 728	Ley PYME N° 28015	Ley Sector Agrario N° 27360
Indemnización por despidos	1.5 sueldo / año (máximo 12)	15 remuneraciones diarias/año (máximo 180)	15 remuneraciones diarias/año (máximo 180)
Vacaciones anuales	30 días	15 días	15 días
Sobre tasa por horas extras	25%+ hora extra	No sobre tasa trabajo nocturno	Jornadas acumulativas
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y gratificaciones	15 sueldos al año	Acuerdo entre partes	Incluido en el jornal

MTPE: Plan Sectorial 2006-2011: Empleo y Derechos Laborales para Todos los Peruanos

- *Plan de Erradicación del Trabajo Infantil* (Decreto Supremo N° 008-2005-TR) creándose el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil.
- *Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso* (Decreto Supremo N° 001-2007-TR del 13 de enero de 2007).
- *Dirección Nacional de Responsabilidad Empresarial, Responsabilidad Sindical y Derechos Fundamentales.*
- *Plan Nacional de Libertad y Responsabilidad Sindical*

Presupuesto del MTPE 2007

DISTRIBUCION	Recursos Ordinarios	Recursos Directamente Recaudados	Recursos Operaciones Ofic. Crédito Externo	TOTAL
	S/.	S/.	S/.	S/.
PLIEGO 012 : MTPE	201,992,397	20,880,000	16,650,000	239,522,397
5. GASTOS CORRIENTES	38,792,397	20,580,000		59,372,397
1. Personal y Obligaciones Sociales	17,585,000	11,727,000		29,312,000
2. Obligaciones Previsionales	7,689,397			7,689,397
3. Bienes y Servicios	13,500,000	8,823,500		22,323,500
4. Otros Gastos Corrientes	18,000	29,500		47,500
6. GASTOS DE CAPITAL	163,200,000	300,000	16,650,000	180,150,000
5. Inversiones	161,700,000		16,650,000	178,350,000
7. Otros Gastos de Capital	1,500,000	300,000		1,800,000
PLIEGO 120 : PROMPYME	5,604,000	-		5,604,000
3. Bienes y Servicios	5,604,000			5,604,000
T O T A L	207,596,397	20,880,000	16,650,000	245,126,397

Presupuesto comparativo MTPE por fuente de financiamiento 2006 - 2007

FUENTE	PRESUPUESTO 2006 P I A	PRESUPUESTO 2007 P I A	VARIACION
PLIEGO 012 : MTPE	222,825,379	239,522,397	7.49
Recursos Ordinarios	191,929,379	201,992,397	
U.E. 001: MTPE - OGA	30,263,720	40,292,397	33.14
U.E. 002: PROJOVEN	5,967,000	7,436,000	24.62
U.E. 005: "A Trabajar Urbano"	155,698,659	154,264,000	-0.92
Recursos Directamente Recaudados	17,616,000	20,880,000	18.53
U.E. 001: MTPE - OGA	17,616,000	20,880,000	18.53
Recursos por Operac.Oficiales Crédito Externo	13,280,000	16,650,000	25.38
U.E. 002: PROJOVEN	13,280,000	16,650,000	25.38
PLIEGO 120 : PROMPYME	5,603,936	5,604,000	0.001
U.E. 001: PROMPYME	5,603,936	5,604,000	0.001
TOTAL SECTOR	228,429,315	245,126,397	7.31
% Participación del MTPE en el Presupuesto Total del Sector Público.	0.45	0.40	

Incapacidad para fiscalizar condiciones de trabajo

- **Número insuficiente de inspectores de trabajo.** De acuerdo MTPE, para el presente año se espera contar con **250 inspectores de trabajo**, para una población de alrededor de **13 millones 119 mil trabajadores** a nivel nacional.
- Ello representaría una proporción de **1 inspector** de trabajo por cada **52 mil 476** trabajadores.

Agenda laboral interna: Propuestas de la Alianza por los Derechos Laborales

- Aprobación de la Ley General del Trabajo
- Adecuación / derogatoria de los regímenes laborales especiales para las MYPES y el sector Agroindustrial.
- Reasignación presupuestaria al MTPE (5% del Presupuesto General de la República) y contratación de más inspectores de trabajo.
- Reducción del número de trabajadores necesarios para formar sindicatos.
- Reducción del porcentaje permitido para la subcontratación al 10% del total de personal.

Informes sobre impacto laboral del TLC Estados Unidos - Perú

- LÓPEZ, Diego. Derechos laborales y comercio en América Latina: Análisis de las cláusulas laborales en el TLC con Estados Unidos y en los Acuerdos Comerciales con la Unión Europea. PLADES, Lima, 2007.
<http://www.plades.org.pe/index.php>
- CANESSA, Miguel. Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Plades, Lima, 2007. <http://www.plades.org.pe/index.php>
- FERNÁNDEZ-MALDONADO, Enrique. Derechos laborales y Acuerdos Comerciales. Análisis del TLC con los Estados Unidos y . Red GE. Lima, 2007.
<http://www.redgeperu.org.pe/site.shtml>

LABOREM. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Nº 5. Año 2005.

- PASCO COSMOPOLIS, Mario. Dimensiones laborales de la globalización: lo laboral en los procesos de integración y los tratados de libre comercio. Pp. 87-122
- MARTINEZ, Daniel. Relación entre comercio internacional y las normas laborales. Pp. 167-182
- GAMARRA, Leopoldo. El proceso de integración de la Comunidad Andina de Naciones y los derechos laborales. Pp. 183-208
- CIUDAD, Adolfo. El control de las normas en el marco de la integración regional y de libre comercio. Pp. 209-240
- MORGADO, Emilio. Los TLCs suscritos por Chile y el sistema chileno de relaciones colectivas de trabajo. Pp. 241-265

Desde una perspectiva jurídica y sociológica:

- ERMIDA, Oscar. La Declaración Sociolaboral del Mercosur y su aplicabilidad jurídica.
- VILLAVICENCIO, Alfredo. La regulación del trabajo en la globalización, la integración regional y los tratados de libre comercio.
- MARTINEZ, Daniel. El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial. OIT. Documento de Trabajo N° 29. 2004.