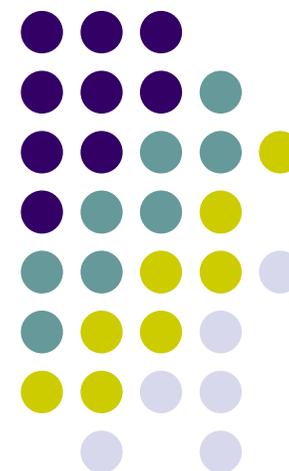


**LOS DECRETOS LEGISLATIVOS APROBADOS
(Y NO APROBADOS)**

EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN

DEL TLC SUSCRITO CON EEUU

JAVIER MUJICA PETIT
Red Globalización con Equidad



CRONOLOGIA



- **1974:** Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias (SGP)
- **1991:** Ley de Preferencias Arancelarias de los Países Andinos (ATPA)
- **2002:** Ley de Promoción Comercial Andina y Erradicación de Drogas (ATPDEA)
- **2003:** inicio de negociaciones para suscripción de Acuerdo de Promoción Comercial entre Perú, Ecuador, Colombia y EEUU
- **2005:** Colombia y Ecuador se retiran de negociaciones
- **2005:** Culminan negociaciones de APC/TLC Perú-EEUU
- **Abril del 2006:** firma del TLC Perú-EEUU
- **Junio 2006:** ratificación del TLC por Congreso peruano
- **Noviembre 2006:** victoria electoral Demócrata, nueva hegemonía en Congreso EEUU
- **Junio 2007:** introducción de enmiendas al TLC
- **Diciembre 2007:** Ratificación por Congreso de los EEUU
- **Enero 2009:** Entrada en vigor del TLC Perú-EEUU

CONTEXTO



- **Enero 1994:** Entrada en vigor de TLC de América del Norte (Canadá-México-EEUU)
- **Diciembre 1994:** Acuerdo para concretar Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA)
- **1998-2005:** Negociaciones para ALCA se entrampan
- **2003:** se inician negociaciones para celebrar TLCs con otros países en América
- **Enero 2004:** TLC Chile-EEUU entra en vigor
- **Agosto 2004:** TLC Centroamérica-República Dominicana-EEUU termina de ser negociado/se abre proceso de ratificaciones
- **Noviembre de 2005:** se congela el proceso de negociaciones para concretar el ALCA

EL PREAMBULO DEL TLC



- **El propósito de las dos partes es usar el TLC para**
 - “promover un desarrollo económico integral con el objeto de reducir la pobreza y generar oportunidades alternativas a la producción de cultivos de droga, que sean económicamente sostenibles”;
- **Su objetivo es**
 - “crear nuevas oportunidades de empleo y mejorar las condiciones laborales y los niveles de vida en sus respectivos territorios”; y
 - “proteger, fortalecer y hacer efectivos los derechos fundamentales de sus trabajadores, fortalecer su cooperación en materia laboral y desarrollar sus respectivos compromisos internacionales en materia laboral”.

CONTENIDO DEL CAPITULO LABORAL



17.1 Compromisos compartidos

17.2 Protección de los derechos laborales fundamentales

17.3 Condiciones de aplicación de la legislación laboral

17.4 Garantías procesales y mecanismos de información pública

17.5 Estructura institucional

17.6 Mecanismos de cooperación laboral y desarrollo de capacidades

17.7 Consultas Laborales Cooperativas

17.8 *Definiciones* que las partes deben tener en cuenta durante la aplicación del Tratado

17.1 Compromisos compartidos



- **Las partes reafirman sus obligaciones como miembros de la OIT**
 1. **Se obligan a respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución de la OIT, los principios relativos a los derechos fundamentales de los trabajadores consignados en los convenios de la organización, aunque no los hubieran ratificado.**
 2. **En caso de presentarse una contradicción entre los contenidos de los convenios de la OIT, o de cualquiera de las obligaciones derivadas de su membresía en esta organización, con aquellas que han sido incluidas en el TLC, primarán las de la OIT.**

17.2 Protección de los derechos laborales fundamentales



1. **Compromiso de adoptar y mantener en leyes y reglamentos, y en su aplicación, los derechos establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998):**

protección y promoción de la libertad de asociación, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación.

2. **Compromiso de no dejar de aplicar, o dejar sin efecto, ni ofrecer dejar de aplicar o dejar sin efecto, las normas que sirven para implementar tales derechos, de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes**

3. **La interpretación de los tratados de la OIT concernidos por la Declaración, llevada a cabo por los órganos de supervisión regular y especial de la OIT, resulta fundamental para contrastar la conformidad de las actuaciones de las partes en esta materia**

17.3 Condiciones de aplicación de la legislación laboral



1. **Compromiso de no dejar de aplicar efectivamente su legislación laboral, “incluidas las leyes que adopte o mantenga de conformidad con el Artículo 17.2.1, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, *después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo*”.**
2. **Se reserva a cada parte, el derecho a “un ejercicio razonable de discrecionalidad y [...] la adopción de decisiones de buena fe con respecto a la asignación de recursos entre las actividades de aplicación de las leyes laborales con respecto a los derechos laborales fundamentales”, pero tal permisividad solo operara en la medida en que “*el ejercicio de dicha discrecionalidad y dichas decisiones no sean incompatibles con las disposiciones de este Capítulo*”.**



Después de las enmiendas se incluyó en la redacción del Capítulo 17 disposiciones en materia de *contratación pública* conforme a las cuales las entidades públicas deben exigir a los postulantes a una licitación el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo recogidos en la Declaración de la OIT de 1998 a que hace referencia el artículo 17.2. del Tratado.

17.4 Garantías procesales y mecanismos de información pública



1. **Compromiso de garantizar que *toda persona con un interés jurídicamente reconocido en un determinado asunto*, tenga adecuado acceso a los tribunales para el cumplimiento de la legislación laboral correspondiente.**
 - **Compromiso de garantizar que los procedimientos que se lleven a cabo ante dichos tribunales, para el cumplimiento de su legislación laboral, sean justos, equitativos y transparentes**
 - **Compromiso de asegurar que dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal**
 - **Compromiso de promover “el conocimiento público de su legislación laboral**

17.5 Estructura institucional



- Compromiso de establecer un **Consejo de Asuntos Laborales (CAL)**
- **Compromiso de designar una unidad dentro del Ministerio de Trabajo que sirva de punto de contacto (PC) con la otra Parte y con el público**
- Compromiso de que los PC reciban y consideren las comunicaciones que *personas* de una Parte planteen sobre asuntos relacionados con las disposiciones del Capítulo Laboral, poniendo tales comunicaciones a disposición de la otra Parte y, según corresponda, del público, así como recibir las solicitudes de consultas cooperativas presentadas de acuerdo con las disposiciones de dicho Capítulo.
- **Facultad de convocar a un Comité Nacional de Trabajo (CNT), con carácter consultivo o asesor, o consultar uno ya existente, en el que participen representantes de sus organizaciones de trabajadores y de empresarios, y de otros miembros de su sociedad, para que presenten sus puntos de vista sobre cualquier asunto relacionado con el Capítulo Laboral del TLC**

17.6 Mecanismos de cooperación laboral y desarrollo de capacidades



- Operará “en una forma en que se respete la legislación y soberanía de cada Parte”.
- Las partes se comprometen a asegurar que las actividades que se llevarán a cabo a través de dicho Mecanismo:
 - sean consistentes con los programas, estrategias de desarrollo y prioridades nacionales de cada Parte
 - generen oportunidades para la participación pública en el desarrollo e implementación de dichas actividades; y,
 - tomen en consideración la economía, cultura y sistema legal de cada Parte.

Contenido del Anexo del Art. 17.6



1. Aspectos de *Coordinación y Supervisión*
2. **Prioridades de cooperación y desarrollo de capacidades**
3. **Mecanismos de implementación de las actividades de cooperación**
4. **Aspectos de Participación Pública**

“tanto en el momento de identificación de las áreas de cooperación en materia laboral y desarrollo de capacidades, como al desarrollar las mismas, las dos Partes deben considerar no solo los puntos de vista de los representantes de los trabajadores y empleadores, sino, además, los puntos de vista de *los demás miembros del público*”.

17.7 Consultas Laborales Cooperativas



- **Pasos que se deben seguir (secuencialmente) en caso de incumplimiento del capítulo sobre los derechos laborales.**
- **Se antepondrá el mecanismo de solución de controversias (léase negociaciones previas) antes de que el caso pueda ser consignado al conocimiento de un Tribunal Arbitral Internacional que determine si se ha violado el TLC o no.**

17.8 Definiciones que las partes deben tener en cuenta durante la aplicación del Tratado



- “Legislación laboral” significa “leyes y reglamentos de una Parte”, o “disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:
 - la libertad de asociación;
 - el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
 - la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores;
 - la eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación; y
 - *condiciones aceptables de trabajo respecto a salario mínimo, horas de trabajo y salud y seguridad ocupacionales*”.
- El salario mínimo de cada parte debe garantizar “*condiciones aceptables de trabajo*”.



**NORMAS PROMULGADAS AL AMPARO DE LAS
FACULTADES DELEGADAS POR EL CONGRESO
MEDIANTE LA LEY N° 29157 PARA DICTAR
NORMAS QUE FACILITEN LA
IMPLEMENTACIÓN DEL TRATADO DE LIBRE
COMERCIO CON LOS EEUU**

Decretos Legislativos relacionados con la función pública



- **DL N° 1023:** crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil
- **DL N° 1024:** crea y regula al Cuerpo General de Gerentes Públicos
- **DL N° 1025:** aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público
- **DL N° 1026:** faculta a los gobiernos regionales y municipales a implementar procesos de *modernización*
- **DL N° 1057:** regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

DL N° 1023



- Instituye la *Autoridad Nacional del Servicio Civil (ANSC)* como organismo técnico especializado, rector del *Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH)* del Estado, con el fin de contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil.
- El SAGRH gestiona la política de Estado respecto del servicio civil; y comprende a todas las entidades de la administración pública.
- Dispone que, tras una capacitación, los empleados públicos sean evaluados para catalogarlos en una de cuatro categorías:
 - “*personal distinguido*”
 - “*de buen rendimiento*”
 - “*sujeto a observación*” y
 - “*de ineficiencia comprobada*” (causal de despido)

DL N° 1025



- Señala que la evaluación del desempeño de los servidores públicos constituye un proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo.
 - Se aplicará en función de factores mensurables, cuantificables y verificables.
 - Abarcará a todo el personal al servicio del Estado
 - Se realizará con una periodicidad no mayor de 02 años.

DL N° 1026



- **Otorga a los gobiernos municipales y regionales amplias facultades para aprobar expedientes de reorganización dirigidos a “*suprimir áreas, dependencias y servicios*”**
- **Ello implica la supresión de plazas y el despido de trabajadores.**

DL N° 1057



- **Instituye el Régimen *Especial de Contratación Administrativa de Servicios* (RECAS) y dispone el otorgamiento de algunos beneficios a quienes laboran para el sector público bajo la modalidad de Servicios No Personales (SNP)**
 - **seguro médico**
 - ***posibilidad* de que aporten a un régimen de pensiones, (opcional para quienes se encuentran ya laborando, pero obligatorio para quienes se incorporen al sector público a partir del 22 de junio de 2008)**
 - **descanso vacacional de 15 días al año**
- **Reconoce a los trabajadores sujetos al RECAS beneficios similares, pero no iguales, a los reconocidos a otros trabajadores al servicio del Estado que efectúan similares o, incluso, idénticas labores a las que estos vienen prestando.**



- **Define al nuevo régimen de contratación como *administrativo* y no *laboral* y señala que esta sujeto a la disponibilidad presupuestal.**
- **No reconoce los años de servicios previos a la nueva contratación**
- **Al privar a sus titulares de condición laboral, al mismo tiempo, les niega la posibilidad de ejercer los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, que son derechos colectivos reconocidos solo a quienes se encuentran dentro de los alcances de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (DL N° 276) o del régimen laboral privado (DL N° 728).**



- **Antes de esta norma, todo servidor público contratado por SNP que era despedido y accionaba judicialmente, era repuesto en su puesto de trabajo por aplicación del principio de *Primacía de la Realidad* y el DL N° 276: los servidores públicos solo pueden ser cesados por falta grave, pero no con base a criterios de disponibilidad presupuestal.**
- **Técnicamente hablando, el *contrato administrativo de servicios* es un contrato laboral, pues en él confluyen los elementos esenciales de una relación de trabajo: prestación personal y subordinada de servicios a cambio de una remuneración.**
- **La exclusión impuesta por el DL N° 1057 tendría por objeto evitar generar un precedente que pudiera ser usado en futuras reclamaciones judiciales por los trabajadores que el Estado ha mantenido hasta el presente en el cuestionado régimen de servicios no personales.**



- **El nuevo régimen pone en cuestión el artículo 26° de la Constitución: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios:**
 1. **Igualdad de oportunidades sin discriminación;**
 2. **[El] carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; y**
 3. **[la] interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”**
- **También el Decreto Ley N° 276 y las leyes N° 24041 y 28175.**



- **Durante la elaboración del DL N° 1057 no se consultó con el sindicalismo confederado del sector público.**
- **Se violó con ello el artículo 7° del el Convenio N° 151 OIT sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Publica:**
 - **“Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones”**

DL N° 1086



- Es denominado “Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la MYPE y del Acceso al Empleo Decente”.
- Modifica un conjunto de aspectos tributarios, en materia de pensiones, salud, régimen laboral y orientaciones de políticas para las MYPEs contenidos en la Ley N° 28015.

CAMBIOS EN MATERIA LABORAL



- Deja sin efecto el régimen *transitorio* que caracterizaba al RLE creado para la Microempresa (Ley N° 28015), convirtiéndolo en *permanente*.
- **Modifica la categorización de lo que debe entenderse como Pequeña Empresa:**
 - **actualmente se entiende por éstas a aquellas empresas que cuenten con entre 1 y 100 trabajadores (antes 50), y cuyas ventas anuales no superen las 1700 UIT, lo que equivale a aproximadamente US \$ 2'000.000 (antes 850 UITs o US \$ 1'000,000).**
- Dispone que este nivel de ventas anuales sea actualizado cada dos años por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).



- Señala que en la Micro y Pequeña Empresa los trabajadores deben percibir la RMV y, a la vez, que dicha remuneración puede reducirse si así lo decide el CNT.
- **Reduce las indemnizaciones por despido injustificado en las Microempresas a 10 remuneraciones diarias con un tope de 90 (antes 15 remuneraciones diarias por año con un tope de 180), y en las Pequeñas Empresas, a 20 remuneraciones diarias con un tope de 120 (antes 45 remuneraciones diarias con un tope de 240).**
- Declara que los derechos fundamentales en el trabajo deben respetarse en las empresas “*de toda dimensión*” (art.3), incluyendo el derecho de sindicalización, pero la reducción de las indemnizaciones refleja que su lógica camina en otra dirección.



- **El DL N° 1086 pone en entredicho los compromisos asumidos en el TLC. Su artículo 17.2.2 indica que**
 - *“Ninguna de las partes dejará de aplicar o de otra forma dejará sin efecto [...] sus leyes o reglamentos que implementan el párrafo 1 de manera que afecte el comercio o la inversión entre las partes en los casos en que dejar de aplicar, o de otra forma dejar sin efecto dichos instrumentos sea incompatible con un derecho fundamental estipulado en dicho párrafo”*
- **El DL 1086 afecta severamente los derechos a la igualdad de trato y no discriminación ya que establece un régimen laboral especial en el que son disminuidos los derechos laborales de un vasto colectivo laboral, que queda relegado a la condición de trabajadores de segunda categoría.**
- **Afecta también los derechos de asociación sindical y negociación colectiva de los trabajadores de este sector, en tanto reduce sustancialmente el marco de protección contra los despidos arbitrarios de que puedan ser objeto. Un mecanismo fundamental para asegurar que los trabajadores puedan afiliarse a los sindicatos y negociar colectivamente sin temor a represalias.**



- **Las diferencias de trato establecidas por el referido DL 1086 no se fundan en las exigencias reales del trabajo en la micro y pequeña empresa, ni en las destrezas o intensidad del esfuerzo exigido por éste, sino que se sustentan en el único y exclusivo hecho de que sus destinatarios se encuentran ocupados en actividades productivas llevadas a cabo a cabo por empresas de un determinado tamaño.**
- **Escapa por ello, (y en realidad va en contra), de lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pudiera considerar una medida de acción afirmativa (o discriminación positiva) para promover la igualdad.**



- **El DL 1086 viola las prescripciones del Convenio N° 122 de la OIT “Sobre la Política del Empleo” (1964):**
 - **“Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, *todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido*”.**
 - **En la aplicación del Convenio (art. 3) se debe consultar a “los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, *en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución*”.**

DL N° 1038



- **28 de mayo de 2008:** se aprueba la **Ley N° 29245** que regula los casos en que procede la *tercerización* (requisitos, derechos y obligaciones, así como sanciones aplicables a las empresas que desnaturalicen el uso de esta forma de vinculación empresarial).
- **24 de junio de 2008:** gobierno promulga el **DL1038** y hace suyos los reclamos empresariales al respecto, flexibilizando los alcances de la Ley N° 29245.
- El DL 1038 establece que el régimen establecido por la ley solo se aplicará cuando exista “desplazamiento continuo” de trabajadores y no en situaciones de desplazamiento esporádico o eventual.
- **11 de setiembre del 2008:** gobierno expide **Reglamento de la Ley N° 29245 y DL1038:** reafirma flexibilización del alcance de ambos:
 - las normas por ellos establecidas solo comprenderían a las empresas que tercerizaran su actividad principal y “*siempre que se produzca un desplazamiento continuo de los trabajadores de las empresas tercerizadoras a los centros de trabajo o de operaciones de aquellas*”.
 - las pequeñas empresas dedicadas a tercerizar mano de obra ya no tienen que demostrar disponer de una pluralidad de clientes, tal como lo establecía en forma genérica la Ley N° 29245



LAS REFORMAS QUE EL GOBIERNO SE NEGÓ A IMPLEMENTAR



- **Reversión del carácter discriminatorio del régimen laboral en el sector agrario (Ley N° 27360)**
- **Término del uso y abuso de los contratos temporales en el sector exportador (Decreto Ley N° 22342)**
- **Fortalecimiento de una Inspección del Trabajo (Ley N° 28806) que tiene graves responsabilidades pero poco respaldo político para el cumplimiento de su función: permanente inestabilidad de las reglas de juego a las que deben someterse los inspectores de trabajo y falta de recursos económicos asignados para esta función.**
- **Negativa del Congreso a aprobar la Ley General del Trabajo**
- **Implementación del “Programa para la Promoción del Trabajo Decente” (2004-2006) y del Plan Nacional de Derechos Humanos (parte laboral y sindical)**

CONCLUSIONES



- Las observaciones críticas planteadas por diversos sectores de nuestra sociedad para anular o limitar los impactos negativos del acuerdo en la forma en que el TLC fue negociado fueron desestimadas por los negociadores, el gobierno y el Congreso que se avinieron a ratificar el tratado a como diera lugar.
- **La movilización de la sociedad civil organizada – respecto a los reparos en materia laboral, en particular las ONGs y Centrales Sindicales en Perú y los sindicatos y legisladores demócratas en los EEUU – permitió forzar la introducción de enmiendas en el tratado.**
- Las enmiendas introducidas subrayan el reconocimiento expreso a los derechos fundamentales contemplados en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998).



- **Estas enmiendas establecen, entre otros aspectos, la imposibilidad de flexibilizar la legislación laboral en un sentido que conlleve el incumplimiento de los derechos fundamentales reconocidos por la OIT. Aspecto que, de ser el caso, puede ser ligado con la aplicación del mecanismo de solución de controversias previsto en el TLC frente a situaciones de incumplimiento del Capítulo Laboral (17) cuando este o cualesquiera otro acto u omisión del Estado Parte afecte el comercio o la inversión.**
- **La importancia de estas enmiendas es doble:**
 - **En primer lugar, porque fortalecen la posición de los trabajadores para evitar que el comercio y la inversión sean promovidos en base a un deterioro constante de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y la población en general.**
 - **en segundo lugar, y tan importante como lo anterior, porque pone en evidencia que si se hace lo correcto, en el lugar y momento apropiado, lo que parecía inamovible se puede modificar. Y si se modificó una vez, no hay razón para que no pueda volver a hacerse otra vez.**



- **El Capítulo Laboral del TLC refiere las condiciones en que debe ser aplicada la legislación laboral de las dos partes contratantes; y recoge el compromiso de éstas de no dejar de aplicar efectivamente su legislación laboral, “incluidas las leyes que adopte o mantenga de conformidad con el Artículo 17.2.1, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, *después de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo*”.**
- **Así pues, lo que el acuerdo prevé es que el estándar de verificación de lo que las partes hagan o dejen de hacer para asegurar que su legislación laboral se cumple se hará más estricto una vez que el tratado entre en vigor. Y, aunque el numeral 3.1.b del artículo 17 reserva a cada parte, el derecho a lo que denomina “un ejercicio razonable de discrecionalidad y [...] la adopción de decisiones de buena fe con respecto a la asignación de recursos entre las actividades de aplicación de las leyes laborales con respecto a los derechos laborales fundamentales enumerados en el Artículo 17.2.1”, el artículo claramente señala que esta permisividad solo operara en la medida en que “*el ejercicio de dicha discrecionalidad y dichas decisiones no sean incompatibles con las disposiciones de este Capítulo*”.**



- **Tras la firma y ratificación del TLC con los EEUU – un tratado que obligaba a las partes a respetar estándares laborales básicos - la expectativa por cambios sustantivos en esta situación era muy grande.**
- **Sin embargo, los avances producidos a la luz de los desarrollos legislativos más recientes, no solo resultaron decepcionantes, sino que ponen en cuestión los mismos compromisos adoptados en el TLC, como se han encargado de hacer notar varios legisladores demócratas, así como importantes organizaciones sindicales y no gubernamentales de ambos países.**



- **El gobierno desaprovechó la oportunidad generada por las facultades delegadas por el Congreso mediante la Ley N° 29157 para dictar normas que facilitarían la implementación del TLC con los EEUU y, en vez de hacer lo que debía, prefirió aprobar en junio pasado un conjunto de decretos legislativos relacionados con la función pública, las MYPEs y la tercerización laboral que, *en vez de resolver los problemas acusados en cada uno de esos ámbitos, justificarán la demanda de una nueva revisión del TLC.***
- **Los DDLL relacionados con la función pública afectan derechos fundamentales de los trabajadores del sector y, en particular, amenazan su estabilidad, derechos adquiridos y libertad de asociación y negociación colectiva. En algunos aspectos, como ha sido reseñado en este informe, pueden ser materia de objeción constitucional; y, en general, puede decirse que no guardan correspondencia con los propósitos que animan el Capítulo Laboral del TLC.**



- **Conforme al Capítulo Laboral del TLC, el Estado peruano se comprometió a no dejar sin efecto la regulación laboral referida a los derechos fundamentales en el Trabajo, pero a través de las normas contempladas en el DL N° 1086 ha afectado severamente los derechos a la igualdad de trato y no discriminación de los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa, ampliando y perennizando un régimen laboral especial en el que se ven disminuidos los derechos laborales para un vasto colectivo laboral, que queda relegado a la condición de trabajadores de segunda categoría.**
- **A este hecho se suma la subsiguiente afectación de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva de los trabajadores de este sector, en tanto se ha reducido sustancialmente el marco de protección contra los despidos arbitrarios de que puedan ser objeto: un mecanismo fundamental para asegurar que los trabajadores puedan afiliarse a los sindicatos y negociar colectivamente sin temor a represalias.**



- **La tarea de implementar una verdadera reforma laboral democrática sigue pues pendiente: Retomar la discusión de una Ley General del Trabajo, equilibrada y aprobada con el mayor consenso posible, pero apegada inevitablemente a la función garantista que compete al derecho del trabajo y a las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos que el Perú asumió voluntariamente y todos debemos honrar.**
- **Y sigue igualmente en pié, la necesidad de rediscutir todo el tratado de nuevo. Para asegurar que este no solo cuente con un Acuerdo Laboral que garantice efectivamente los derechos fundamentales de los trabajadores, brindando a estos y a los órganos de control regular y especial de la OIT un mayor protagonismo, o a través del establecimiento de mecanismos de rendición de cuentas más transparentes, rigurosos y participativos, sino para que – sobre la base de un intercambio justo – el comercio y la inversión sirvan a la Nación en su conjunto y no solo a una minoría, a la que poco o nada parecen importarles los derechos de los demás.**