

TLC UE - MUJERES

Alerta Informativa

TLC con la UE y las Mujeres

Las mujeres siguen teniendo barreras para su desarrollo económico, como las mayores responsabilidades domésticas, los niveles de remuneración inferiores al de los hombres, entre otras. En el Perú esta realidad se agrava por el alto índice de pobreza, y el alto grado de concentración en la distribución del ingreso, factores que influyen en la feminización de la pobreza¹. En este contexto, el TLC Perú-UE, al influir en nuestra economía, tiene un impacto en la realidad de las mujeres. Es así que es trascendental analizar este TLC y visibilizar el impacto que tendrá el mismo en el cumplimiento de los estándares de derechos humanos de las mujeres.

*El crecimiento de las exportaciones del sector primario, afirman un modelo primario exportador sostenido en la explotación de los recursos naturales:
"Impactos sociales negativos adicionales de la mayor expansión de la minería y los hidrocarburos en los territorios rurales de los cuatro países Andinos".*

Derechos de las mujeres en acuerdos internacionales no son garantizados en el TLC UE

El Perú, en su estrategia de apertura comercial, ha negociado diversos TLC. En el negociado con la UE, no incluye mecanismos que den garantía sobre los derechos del comercio e inversión, a derechos de las mujeres que han sido asumidos a nivel internacional por el Perú:

Derechos de las mujeres reconocidos por el Estado peruano	¿Qué derechos de las mujeres se limitan en el TLC UE?	Propuesta alternativa para mejor garantía de los derechos de las mujeres
<p>a. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979). Prescribe que "la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación (...); es decir, el Estado puede y está obligado a generar acciones afirmativas a favor de las mujeres.</p> <p>b. Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley N° 28983. Artículo 4: "Del rol del Estado: Es rol del Estado, para los efectos de la presente Ley: (...) Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias".</p>	<p>Trato Nacional y limitaciones para las políticas sectoriales de acción afirmativa: En los TLC nuestro país se compromete a dar Trato Nacional a la UE, en materia de inversiones, compras públicas, entre otros con lo que la posibilidad de hacer trato diferenciado para las mujeres podría verse limitado.</p>	<p>Reserva de Género. Se debe incluir una Reserva de Género, una excepción transversal en los TLC, de manera que se mantenga la capacidad del Estado peruano de dar un tratamiento diferenciado y desarrollar políticas de acción afirmativa a favor de las mujeres.</p>
<p>c. Organización Internacional del Trabajo OIT. En el marco del TLC con la UE, el Perú se compromete a cumplir y se reconocen los ocho convenios fundamentales que constituyen un importante marco de protección general para los trabajadores y con ello para las mujeres.</p>	<p>No se incluyen algunos Convenios complementarios de gran importancia para las mujeres como son el Convenio 156, consideraciones especiales para trabajadoras/es con responsabilidades familiares y el Convenio 183 sobre protección a la maternidad de las mujeres en el trabajo.</p>	<p>Convenios OIT sobre mujer. Incluir el reconocimiento a los Convenios específicos sobre las mujeres trabajadoras: Convenios 156 y 183.</p>
<p>d. Programa de Acción de Beijing (1995). Plantea la obligación de la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones, a fin de que se analicen sus posibles efectos en las mujeres y los hombres.</p>	<p>No existe una perspectiva de género para la definición de la posición negociadora de los TLC, tampoco estudios de impacto desde una perspectiva de las mujeres desde el Estado de los cuales se desprendan recomendaciones.</p>	<p>Incluir la perspectiva de género en la definición de estrategia sobre el comercio, la identificación de los impactos de los TLC en las mujeres y las medidas para eliminar estas afectaciones.</p>

Elaboración: RedGE/Grupo Género y Economía.

1 Flores K. y Calisaya M. La Agroexportación en el País de las Maravillas. Asoc. Aurora Vivar, Lima, 2006 Chacaltana, J. El boom del Empleo en Ica. En: Desafiando el Desierto: Realidad y Perspectiva del Empleo en Ica. Juan Chacaltana Editor. CEDEP, 2007. Valladares, K. Trabajo Decente y Desarrollo. El Caso de las Trabajadoras en la Agricultura de Exportación en Ica. Perú, Plades, 2006.

Mujeres y agro exportación en el TLC con la UE

La estrategia del Gobierno peruano, consiste en acelerar las exportaciones por medio de los TLC, y dentro de esta, el crecimiento del sector textil y de agro exportaciones es una prioridad. En ambos casos, las mujeres constituyen una importante fuerza laboral. Diversos estudios realizados durante los últimos años han dado cuenta, a pesar de haber crecido la mayor demanda comercial no habría constituido un factor para la mejora de las condiciones de sus trabajadores. En el sector agro exportación, muchos de los nuevos puestos de trabajo son empleos precarios, y mayormente, ocupados por mujeres bajo régimen de subcontratación eventual, sin contrato de trabajo que implica jornadas de trabajo entre 12 y 16 horas, sin seguridad social, ni derecho a atención en salud, etc.²

a. Régimen laboral especial para la agro exportación

La agro exportación cuenta actualmente con un régimen especial, normado por la Ley N° 27360, Ley de promoción del sector agrario. Este constituye un régimen laboral discriminatorio con los trabajadores de este sector en comparación con los demás trabajadores, ya que promovió los contratos eventuales con derechos recortados. Algunos de los principales problemas del empleo en este sector:

ESTÁNDARES LABORALES DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA Y RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO		
Beneficios sociales	Régimen General Actividad privada D. L. 728	Régimen especial Ley Sector Agrario N° 27360
Indemnización por despidos	1.5 sueldo al año (máximo 12 meses)	15 remuneraciones diarias/año (máximo 180)
Vacaciones anuales	30 días	15 días
Sobre tasa por horas extras	25% + hora extra	Jornadas acumulativas
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	15 sueldos al año	Incluido en el jornal
Gratificaciones	2 gratificaciones de 1 sueldo por año	Incluido en el jornal

Fuente: http://www.noticiastrujillo.com/index.php?option=com_content&task=view&id=22018&Itemid=247 / Ley Sector Agrario N° 27360
http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/inv_agroexportacion.pdf

Es así, que el éxito peruano en el sector agroexportador se debe en buena parte a la disponibilidad de mano de obra barata y a los menores estándares laborales que se dieron. El Perú ha ampliado este régimen hasta el 2021 otorgando factores de competitividad a costa de los derechos humanos de las y los trabajadores del sector agrario, atentando contra el principio de igualdad ante la ley de los mismos, y poniendo en cuestión convenios internacionales de la OIT que hemos firmado.

Con respecto a la sindicalización, también existen restricciones, especialmente para las mujeres pues son los varones quienes obtienen más fácilmente el contrato fijo, que permite sindicalizarse. Es así que existen casos de mujeres que después de sindicalizarse o formar un Sindicato han sido despedidas y/o presionadas para que renuncien a su afiliación sindical. Algunas de ellas han interpuesto demandas ante el Juzgado correspondiente, sin embargo, en muchas ocasiones ocurren irregularidades en el proceso y no se logra reponerlas en sus puestos. A ello se suma que, cuando las mujeres logran sindicalizarse, suelen ocupar lugares subalternos, pasando por un proceso de capacitación que los varones no tienen.

b. Maternidad y agro exportación

La vulneración de los derechos humanos de las trabajadoras en el sector agroexportador no se limita a los derechos laborales, sino también al derecho de protección de la maternidad. Este derecho está reconocido en la Constitución y diversos Tratados y Convenios Internacionales firmados por el Perú, y que sean vulnerados es evidencia de discriminación hacia las mujeres por el hecho de ser o poder ser madres. De esta manera, en el sector agroexportador se evita contratar mujeres embarazadas o se despiden a mujeres que se embarazan argumentando que retrasan la producción o bajan la productividad, y se les niega el descanso pre y post natal, el permiso de lactancia materna, las vacaciones y la protección de las gestantes a no realizar laborales que pongan en riesgo su salud. Muchas mujeres afectadas por esta discriminación no denuncian por miedo o por el desconocimiento de sus derechos.

Ante esta situación es necesario un mecanismo de protección de estas mujeres a través del TLC, tomando en cuenta que la Resolución del Parlamento Europeo pedía que se garantice que las empresas que se beneficien del acceso a mercados de la UE no contribuyan a fenómenos como la explotación inhumana de trabajadores, y en especial de las mujeres (Pto. 9). Lo cual no se ha garantizado, a pesar que se están incluyendo los 8 convenios fundamentales de la OIT, con acciones concretas como inspecciones laborales constantes y efectivas, ni con un mecanismo de solución de controversias que pueda sancionar a las empresas que incurran esta violación a los derechos humanos.

2 Condiciones Laborales: El Papel de la Mujer en la Agroindustria Iqueña. PLADES Programa Laboral de Desarrollo. Lima, mayo 2009.

Para mayor información:
Red Peruana por una Globalización con Equidad - RedGE
 Av. Salaverry N° 818. Jesús María
 Tf. +511-4336610 / Fax +511-4331744
www.redge.org.pe / redge@cepes.org.pe

Son socios de la RedGE

Acción Internacional para la Salud - AIS, Asociación Pro Derechos Humanos - APRODEH, Centro de Derechos y Desarrollo - CEDAL, Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo - DESCO, Centro Peruano de Estudios Sociales - CEPES, Convención Nacional del Agro Peruano - CONVEAGRO, Derecho, Ambiente y Recursos Naturales - DAR, CooperAcción, Grupo Propuesta Ciudadana - GPC