

TLC UE - DERECHOS LABORALES

Alerta Informativa

TLC con la UE no garantiza protección de Derechos Laborales

En la negociación del Capítulo de Desarrollo Sostenible del TLC con la Unión Europea, existen preocupaciones no se han tomado en cuenta con la prioridad requerida y constituye un retroceso con relación a obligaciones que actualmente tiene el Perú.

1. El TLC con la UE tiene niveles de protección a los trabajadores menores que los del TLC con los EE.UU.: La protección de los derechos laborales en el marco del capítulo de desarrollo sostenible del TLC con la UE, constituye un retroceso con respecto a las obligaciones que el Perú aceptó en el marco del TLC con los Estados Unidos en materia de protección de los derechos laborales.

2. El TLC con la UE significa un retroceso ante compromisos vigentes de protección de derechos laborales en el Sistema General de Preferencias-SGP plus que tenemos con Europa: Actualmente las preferencias comerciales que tienen los países andinos en el marco del SGP con la UE, se sustentan en el compromiso de suscribir diversos Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos, los que incluyen Derechos Laborales. Así, las preferencias comerciales que gozan nuestros países, están condicionadas a la suscripción y cumplimiento de dichos estándares laborales. Lamentablemente, de un lado, los derechos laborales dispuestos en el TLC con la UE son menores a los incluidos en dichos estándares, y de otro, esta obligación sería debilitada en el nuevo acuerdo con la UE, en donde se debilitarían los mecanismos que “verifican” el adecuado cumplimiento de los mismos.

Este TLC implica una desmejora en los niveles de protección de empleo, y constituye un retroceso en la protección y promoción de los derechos de los trabajadores. Urge reconocer esta lamentable tendencia y revertirla.

A continuación presentamos los principales problemas identificados en el capítulo:

El TLC con la UE no asegura el cumplimiento de estándares laborales, ni permite la presentación directa de quejas por parte de sindicatos o trabajadores afectados

No existe en el capítulo laboral un mecanismo de solución de controversias propiamente. Si el Perú (o uno de los Estado parte) incumple sistemáticamente los derechos laborales reconocidos en el tratado de tal manera que perjudique el comercio solo podrá apelar a un mecanismo “diplomático”, una solución política entre las partes o en última instancia una recomendación de un Panel de Expertos que no será de obligatorio cumplimiento.

Los miembros u organizaciones de la sociedad afectados por el incumplimiento de alguno de los Estado parte solo podrán acceder a éste mecanismo “diplomático” a través de los puntos de contacto dispuestos por los propios gobiernos. Asimismo, aquellos solo podrán participar en espacios consultivos en el monitoreo de la implementación del tratado.

Crisis Internacional y Comercio afectan a los trabajadores

EL TLC con la UE significa un retroceso sobre estándares hoy vigentes con el SGP, ya que no incluye mecanismos de solución de controversias como sí lo incluye el TLC con Estados Unidos.

- Para garantizar el cumplimiento de los estándares, el Capítulo de Desarrollo Sostenible debe estar vinculado al capítulo de solución de controversias del acuerdo, de manera que exista una instancia de seguimiento de los compromisos efectiva.
- Dicho mecanismo de solución de controversias debería tener una suficiente capacidad disuasiva o coercitiva de ser el caso (“contribuciones económicas” o sanciones comerciales como en el caso del TLC con EE.UU.)
- Así como debería permitir la participación de terceros no gubernamentales como litigantes en el proceso.

Los mecanismos de transparencia y participación efectiva de la ciudadanía en el monitoreo del cumplimiento de los estándares laborales en el TLC con la UE son sumamente débiles

Los Estados parte tienen la responsabilidad de informar y consultar públicamente a los actores sociales en forma oportuna y adecuada. El mecanismo institucional para ello comprende la participación de miembros de la sociedad a través de un Comité Nacional Laboral, que en el caso del Perú sería el Consejo Nacional del Trabajo - CNT, en tanto puedan demostrar su representatividad. Este será un órgano meramente consultivo en la implementación del capítulo laboral del tratado y podrá hacer llegar sus observaciones al Ejecutivo. Este no tiene la obligación de llevar a la práctica dichas recomendaciones.

Sin embargo, esta fórmula tiende a la burocratización al ser operado y fiscalizado solo por agentes públicos del Ejecutivo, por lo que probablemente se torne poco efectivo. La participación de la Sociedad Civil, aunque reconocida, está limitada en funciones y en oportunidades, sin autonomía y siempre bajo la observación del Ejecutivo.

- Es necesario incluir mecanismos concretos de participación de las organizaciones de la sociedad en el monitoreo del cumplimiento de los acuerdos convenidos. Para ello se debe garantizar que la opinión de estos sobre el estado del cumplimiento de los estándares ambientales y laborales sea debidamente valorada, publicitada, debatida y de ser el caso aceptada.

La UE no compromete recursos de cooperación para promover el mejor cumplimiento de estándares laborales

La UE no ha hecho expreso su compromiso de proveer nuevos recursos en materia de cooperación que permitan mejorar la capacidad del Estado peruano para el cumplimiento de los estándares laborales comprometidos. La capacidad de cumplimiento efectivo de los estándares laborales, requiere no sólo el firme compromiso de los gobiernos de los países andinos, sino del apoyo por medio de la cooperación (técnica y financiera) por parte de la UE para el mejor cumplimiento y adecuación a los compromisos suscritos.

Resulta de gran preocupación el anuncio de la UE de no desembolsar recursos adicionales de cooperación en el marco del TLC UE. Cabe mencionar, que en este caso la UE está siendo mucho más resistente que EE.UU. y Canadá, que en los TLC suscritos comprometieron recursos de cooperación adicional.

- La UE debe comprometer recursos adicionales de cooperación para impulsar el adecuado cumplimiento de estándares laborales, por ejemplo: reforzamiento de sistemas de inspección del trabajo, formación profesional, asuntos relativos a la pequeña y mediana empresa, programas de reconversión laboral y protección social, etc.

Se deben incluir compromisos concretos para el cumplimiento de los estándares laborales

El TLC con la UE reconoce explícitamente los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (lo cual no implica ninguna novedad porque es lo mínimo requerido internacionalmente por la OIT, ver cuadro 1), el compromiso a intercambiar información sobre los posibles avances en la suscripción de los Convenios Prioritarios (el Perú no ha ratificado el Convenio Internacional de Trabajo No. 129 sobre Inspección del Trabajo Agrario, ver cuadro 2) e indirectamente el concepto de Trabajo Decente.

CUADRO N° 1 CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

1. Libertad sindical	2. Abolición del trabajo forzoso	3. Igualdad	4. Eliminación del trabajo infantil
a. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).	a. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). <i>En 1997 no, desde el 2006, sí.</i>	a. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).	a. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
b. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).	b. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).	b. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).	b. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

CUADRO N° 2 CONVENIOS PRIORITARIOS DE LA OIT

C. 81 Inspección del trabajo, 1947. Res. Leg. N° 13284, 01/FEB/1960
C. 122 La política del empleo. Res. Leg. N° 16388, 27/JUL/1967
C. 129 Inspección del trabajo agrario, 1969. (no suscrito por el Perú)
C. 144 Consulta tripartita, 1976. Dec. Sup. N° 35-2004, 03/JUN/2004

Este nivel de compromiso es menor que el que Perú aceptó en el TLC con los Estados Unidos (ver Cuadro 3). También reconoce menos derechos en comparación con el SGP Plus que involucra la ratificación de 27 Convenios Internacionales del Trabajo relacionados con la lucha contra el narcotráfico, desarrollo sostenible, medio ambiente, migrantes, derechos laborales colectivos en el sector público, etc.

CUADRO N° 3

TLC PERÚ-EE.UU.	TLC UE
Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;	Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;	Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
Abolición efectiva del trabajo infantil;	Abolición efectiva del trabajo infantil;
Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación (Incluido en el Protocolo de Enmienda);	Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación (Incluido en el Protocolo de Enmienda);
Salarios;	No reconocido
Jornada de trabajo y	No reconocido
Seguridad y salud en el trabajo.	No reconocido

Este hecho pone en evidencia que el Perú estaría asumiendo menores obligaciones de cumplimiento y protección de estándares laborales con la UE que los que aceptó en anteriores acuerdos comerciales. Existe una razonable preocupación que los compromisos laborales sean asumidos por las partes de manera meramente declarativa.

- Es necesario, que en materia de cumplimiento e implementación de los estándares, los compromisos de las partes sean bastante concretos y definan una perspectiva de tiempo (progresivo) para este cumplimiento.
- No basta que el Perú incluya la fórmula “evaluar la conveniencia de la ratificación de los Convenios de la OIT prioritarios y actualizados”, sino que es necesario que comprometa plazos (años de cumplimiento).

Trabajo Decente

El concepto de Trabajo Decente ha sido introducido y promovido por la OIT, e implica una adecuación de los Estados y las sociedades a un estilo de vida donde se garantice el empleo pleno y productivo, los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, la protección social e inclusión social, el diálogo social. No obstante, el término y su importancia éste viene siendo mencionado y desarrollado en el apartado sobre cooperación y glosario de términos, más no como debiera en el punto sobre normas y acuerdos laborales.

- A pesar de estar recogido en el TLC con la UE, no los pone de relieve en el punto de derechos expresamente reconocidos. Lo que hace que en la práctica sea más propio de la literatura formal que de la eficacia real. Es necesario delimitar mecanismos de protección claros sobre trabajo decente para que no quede en el ámbito meramente declarativo.

Derecho de los trabajadores migrantes

Si bien el acuerdo incorpora una cláusula que hace referencia al tema de los trabajadores migrantes, en esta no se incluyen obligaciones concretas que tiendan a mejorar las condiciones de nuestros compatriotas en Europa. Tan sólo se refiere de manera genérica a que las partes “reconocen la importancia” de la promoción de la igualdad de trato y la eliminación de la discriminación respecto del régimen de los trabajadores migrantes legales. Lamentablemente esta fórmula no constituye ninguna obligación concreta por parte de la UE para dar a los trabajadores migrantes legales condiciones adecuadas y similares a la de los trabajadores europeos. Nuevamente queda este tema en la agenda de los países del sur.

- Las partes deberían comprometerse a otorgar a los trabajadores migratorios y a sus familias radicados en el territorio de la otra parte derechos similares en materia de seguridad social y de protección laboral a los que se proporcionan a sus connacionales

Derechos de los Pueblos Indígenas: Reconocimiento del Convenio 169 de la OIT

A pesar de los recientes conflictos derivados del proceso de implementación del TLC con los EE.UU., y la relevancia que tiene la garantía y puesta en práctica de los derechos de los pueblos indígenas y en particular el respeto al proceso de consulta previa, para los países andinos, el TLC con la UE no hace referencia al Convenio N° 169 de la OIT ni incluye mecanismos para dar garantía efectiva de estos derechos en el contexto del comercio e inversión.

- Debe existir la posibilidad de un mecanismo de consulta a los pueblos indígenas, tal como lo establece el Convenio N° 169 de la OIT. Un escollo frente a esto es la no ratificación del convenio por parte de la UE.

Para mayor información:
Red Peruana por una Globalización con Equidad - RedGE
 Av. Salaverry N° 818. Jesús María
 Tlf. +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