



XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD

Paris, 5-8 de Septiembre de 2006

TEMA 1 LIBERALIZACION DEL COMERCIO Y DERECHO DEL TRABAJO

PERU

Alfredo VILLAVICENCIO
avilla@mixmail.com

I. DEBATE IDEOLÓGICO Y LEGISLACIÓN LABORAL

1. ¿Se discute o se ha discutido en su país la reformulación de la legislación laboral teniendo en cuenta:
 - a. La globalización;
 - b. Los cambios tecnológicos;
 - c. Los cambios en la organización del trabajo?

Sí, en la actualidad se viene debatiendo una modificación a la regulación de inicios de los noventa que redujo la protección natural del derecho del trabajo. Cabe señalar, que aquella reforma laboral de inicios de los noventa, se produjo tomando en cuenta ya, en mayor o menor medida, la globalización, los cambios tecnológicos e incluso los cambios producidos en la organización del trabajo.

Asimismo, a mediados del gobierno actual (julio del 2003), se aprobó una ley que redujo considerablemente los derechos laborales para las empresas que cuentan hasta con 10 trabajadores (vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por despido, plus por trabajo nocturno, etc.).

2. ¿Si su respuesta a (1) es afirmativa, puede dar precisiones sobre el alcance y naturaleza de este debate y sus interlocutores (por ejemplo, si es sólo un debate académico o si

involucra también al gobierno, actores sociales, la legislatura, operadores financieros, otros)?

R: En la actualidad el debate se ha vuelto a presentar en un contexto de negociaciones del TLC con EEUU, de la aprobación del Plan Nacional de Competitividad y del último año de gestión del actual Gobierno. Si bien en sentido estricto ninguno de los factores mencionados deben ser considerados detonadores del planteamiento de reformas, en muchos casos, y para algunos actores sociales, éstos están siendo utilizados como justificación a la reforma. De hecho en la reforma de los noventa, fue la apertura comercial uno de los temas que justificaron los cambios laborales hacia la flexibilización, según sus autores. Así, los cambios legislativos se sustentaron en la búsqueda de una mayor competitividad del Perú y sus empresas en el mercado internacional, con el objeto de captar inversiones que reactivasen la economía peruana.

En el actual contexto, el debate aún está en el marco de la opinión pública pero fue introducido por funcionarios del ejecutivo de alto nivel con el objeto que en un futuro cercano se pueda iniciar una nueva reforma de carácter legislativo. Sin duda que también se viene escuchando opiniones del sector académico y de actores sociales, llámese representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como de organismos no gubernamentales, además de políticos de la oposición. Sin embargo, el ángulo es muy diferente, en la medida en que las organizaciones de trabajadores buscan el establecimiento de una protección excesivamente debilitada en los años 90, en tanto que desde algunos Ministros y las organizaciones empresariales se busca reducirla nuevamente generalizando el régimen de microempresas que elimina o disminuye importantes derechos laborales, como se ha visto.

Así, en el Perú los voceros de estas reformas las justificaron en los retos que trae consigo la globalización: ampliación del mercado y la competencia, con la consiguiente necesidad de mayor competitividad, así como necesidad de volverse más atractivo económicamente para los inversionistas.

3. ¿Este debate ha dado lugar a reformas legislativas o a propuestas de reformas recientes en materia laboral? ¿En caso afirmativo, podría detallar las mismas, por ejemplo si se refieren a algunos de los temas siguientes:
 - a. Contrato de trabajo;
 - b. Terminación de la relación de trabajo (ver también la pregunta 5, *infra*);
 - c. Negociación colectiva;
 - d. Métodos de determinación del salario;
 - e. Duración del trabajo y organización del tiempo de trabajo;
 - f. Modificación de los términos y condiciones de trabajo y empleo;
 - g. Movilidad laboral;
 - h. Otros temas?

R: En la reforma de los 90 se abarcó la totalidad de los temas mencionados en tanto se modificó la regulación de las relaciones individuales y colectivas del trabajo, flexibilizando las mismas. También se reestructuró la protección social, tanto en el ámbito de las pensiones como de la protección de la salud. Paralelamente, se redujo la intervención estatal en la resolución de conflictos y se disminuyó ostensiblemente su capacidad fiscalizadora.

A nivel de los derechos individuales, en 1991, con la promulgación del Decreto Legislativo N° 728, denominado Ley de Fomento del Empleo, se producen los siguientes cambios:

- a. En el ámbito de la estabilidad laboral de entrada, se incrementaron a 10 las modalidades contractuales a plazo fijo, rompiendo, además, con el principio de causalidad de la contratación temporal al permitirse el recurso a ésta incluso para prestar servicios permanentes o principales. Además, de ello, se incrementaron los plazos para estos contratos y el requisito de aprobación previa por el Ministerio de Trabajo se convierte en automática a la presentación de los mismos.
- b. En el ámbito de la estabilidad laboral de salida, se terminó con la estabilidad laboral absoluta (que acarrea reposición, en caso de despido injustificado) para los trabajadores ingresados a partir de tal fecha, generando su despido injustificado el derecho único al pago de una indemnización. Asimismo, se regula un mayor número de causales de despido y se amplía y facilita el cese colectivo. Finalmente, se establece un plazo de caducidad para demandar no sólo la reposición sino también la indemnización.
- c. En el ámbito de la flexibilidad interna, se instituyen los criterios de productividad y competitividad en la determinación de las jornadas de trabajo y descansos.
- d. Se deslabora a los contratos de formación juvenil y prácticas preprofesionales.
- e. Se permite el recurso a la intermediación laboral incluso para labores permanentes, hasta un 20% de la plantilla de la empresa y se abre esta triangulación a las cooperativas de trabajadores.

Luego, entre los años 1995 y 1996, se acentúan los rasgos desprotectores de la regulación individual, siendo sus principales expresiones:

- a. En el ámbito de la estabilidad de entrada, se incrementan los plazos de los contratos temporales y se disminuye la indemnización por terminación anticipada.
- b. En el ámbito de la estabilidad de salida, se termina finalmente con la estabilidad laboral absoluta, generalizando la indemnización como única reparación por el despido injustificado, tras la modificación constitucional de 1993, en la que sólo se habla de una protección contra este tipo de extinción de la relación laboral. Asimismo, se elimina el tope del 10% de trabajadores en período de prueba. También, se señala que son excluyentes las acciones nulidad e indemnización por despido y se elimina la posibilidad de suspender el despido y de pagar la asignación provisional durante el proceso judicial, limitando el pago de devengados al supuesto de despido nulo. Finalmente, en el ámbito del cese colectivo se facilita el procedimiento y se agrega como causal de cese colectivo la reestructuración patrimonial de la empresa.
- c. En el ámbito de la flexibilidad interna, se incrementan los conceptos carentes de naturaleza salarial y se amplían las facultades del empleador en la modificación de las condiciones de trabajo (jornadas y horarios de trabajo, turnos, movilidad funcional y geográfica, etc.)

- d. Se incrementa la edad de los jóvenes que pueden ser contratados bajo la modalidad de formación laboral, se amplía este régimen a los jóvenes que siguen estudios superiores y se duplica el porcentaje máximo que puede tener una empresa bajo esta modalidad.
- e. Se incrementa significativamente el porcentaje de trabajadores a que puede recurrirse a través de la intermediación laboral: de 20% a 50%.
- f. Se elimina la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.
- g. Se modifica la regla de prescripción señalando que este instituto opera a los tres años desde que el beneficio se hizo exigible.

Finalmente, una vez terminado el régimen de Fujimori se han producido algunos cambios en la legislación laboral, en los siguientes ámbitos:

- a. En el ámbito de la estabilidad de salida, el Tribunal Constitucional ha declarado la invalidez del despido sin alegar causa alguna.
- b. En el ámbito de la flexibilidad interna, se establecido un cierto control de las facultades del empleador en materia de horario y jornada de trabajo.
- c. En el ámbito de la formación juvenil, se ha reducido la duración del convenio a un año (por empresa), la edad a 21 años y el porcentaje máximo a 10%.
- d. En el ámbito de la intermediación laboral, se ha sustituido íntegramente la regulación preexistente, con cambios de fondo en lo que hace a su limitación a labores temporales, a la reducción del porcentaje máximo a un 20% de la plantilla y a un mayor control administrativo de las entidades que se dedican a estos servicios. Sin embargo, se ha excluido de esta regulación a las formas de tercerización, con lo que muchas actividades se han descentralizado para no quedar sujetas a la nueva normativa.
- e. Se ha aprobado una nueva regulación en materia de inspección de trabajo, con el fin de potenciar los fines de esta importante actividad.

En el campo de las relaciones colectivas, en 1992 (3 meses después del golpe del 5 de abril), se promulgó el Decreto Ley 25593, que mereció 16 observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, las que fueron parcialmente levantadas recién a comienzos de enero del 2003. Las características generales de la regulación originaria son las siguientes:

- a. Es una regulación heterónoma, que no fue negociada con los actores del sistema de relaciones laborales, y que se desmarca de la tendencia latinoamericana hacia el impulso de la autonomía colectiva (Uruguay, Brasil, Venezuela, República Dominicana y Paraguay), siendo, más bien, una de las expresiones más acabadas del modelo tradicional latinoamericano de regulación de las relaciones colectivas de trabajo, ratificando sus rasgos autoritario reglamentarista (al detalle), controlista y restrictivo.
- b. Es una regulación que por primera vez trató sistemáticamente los 3 institutos principales que conforman la autonomía colectiva, por lo que supera la dispersión normativa existente. La coherencia de la regulación de los tres institutos no sólo trasunta una disciplina más homogénea, sino que se expresa en la misma visión restrictiva y controlista que la informa.
- c. Se impone un *modelo descentralizado* de relaciones laborales, en el que lo sindical gira alrededor de la empresa. Se fulmina a la negociación de rama de actividad, al obligar que las partes revisen el nivel negocial sectorial en los 30 días siguientes a su promulgación, a sabiendas que los empresarios habían manifestado su voluntad de salir de este ámbito. En conjunto, se favorece abiertamente la sindicación en este ámbito, lo mismo que la negociación colectiva y la huelga, concentrando la conflictividad laboral en la sede empresarial.

- d. En el ámbito de la sindicación, se predetermina una estructura sindical (4 tipos) siendo posible realmente sólo el sindicato de empresa. Se imponen requisitos excesivos para constituir o afiliarse a sindicatos o ser dirigentes (número de 100 afiliados para cualquier sindicato supraempresarial, superación del período de prueba o antigüedad superior a un año en la empresa, respectivamente). Se establece una disfuncional duplicidad de personalidades jurídicas, con la sola finalidad (no confesada, por supuesto) de permitir la cancelación administrativa del registro sindical e impedir así la representación de los trabajadores en el ámbito laboral. Se consagra un fuero sindical simbólico y limitado, puesto que no existe un proceso específico ni medidas procesales eficaces cuando se viola la libertad sindical y se reduce la protección legal al despido o traslado injustificado.
- e. En materia de negociación colectiva, si bien se abandona el arbitraje obligatorio del Estado, se impone en la práctica, como ya se dijo, la negociación sólo a nivel de empresa, se establece la “caducidad” de los convenios colectivos al término de su vigencia temporal, se impide la negociación en el primer año de vida de la empresa, se establece un arbitraje caro y poco razonable, ya que obliga al árbitro a optar por la última propuesta de cada parte, que debe presentarse al momento de comenzar el arbitraje.
- f. El tratamiento del conflicto obedece a una consideración poco menos que patológica del mismo, de modo que se le brinda un espacio mínimo de expresión, configurando una regulación que se adscribe a modelo casi *contractual*, al permitirse la huelga fundamentalmente dentro del proceso de negociación colectiva, con requisitos muy exigentes (mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o unidad) e ilegalizando todas las modalidades de huelga que no consistan en una de suspensión total de actividades, con abandono del centro de trabajo y para fines estrictamente profesionales. Se prevé una posibilidad de huelga frente a incumplimientos legales o convencionales del empleador pero solo una vez que se ha obtenido una sentencia judicial firme al respecto, lo que impide la materialización práctica de la medida de presión.

La Ley 27912, que buscaba levantar las observaciones que formulara el Comité de Libertad Sindical de la OIT, reformó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo siendo sus principales términos los siguientes:

- a. Eliminó las prohibiciones generales respecto de la actividad política del sindicato.
- b. Eliminó el requisito de superación del período de prueba para poder afiliarse a una organización sindical.
- c. Redujo a 50 el número de trabajadores necesarios para constituir un sindicato supraempresarial.
- d. Eliminó la potestad administrativa de cancelar el registro sindical.
- e. Derogó la caducidad de los convenios colectivos al término de su vigencia temporal, volviendo a la histórica permanencia de lo pactado en tanto no sea modificado por un convenio colectivo posterior.
- f. Eliminó la potestad del Poder Ejecutivo de ordenar la reanudación de las labores, cuando se trate de una huelga que se prolongue excesivamente en el tiempo y comprometa gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia o asuma características graves.

Dicha flexibilización integral laboral no ha sido modificada en lo esencial, ampliándose el proceso en el caso de las microempresas, como ya se ha visto.

En la actualidad se vienen discutiendo aspectos relativos a la disminución del descanso vacacional, la intangibilidad de la CTS y la creación de mecanismos de

seguros de desempleo que puedan remplazar dicho concepto, y la ampliación de la cobertura y de la vigencia del régimen laboral de las Mypes que incluye la reducción de importantes beneficios laborales. En el Plan Nacional de Competitividad se han introducido otras acciones a desarrollar relativas a la promoción de la autonomía colectiva para definir algunos beneficios laborales, la determinación de las razones objetivas de la contratación temporal, incentivos para contratación de jóvenes, implementación de incentivos tributarios como consecuencia de la capacitación de los trabajadores, mejorar el funcionamiento del mercado laboral con una mejor y mayor oferta de información, certificar empresas con buenas prácticas laborales, reorganización del sistema inspectivo y erradicación de cualquier tipo de trabajo forzoso entre otras acciones.

4. ¿Ha tenido esta discusión algún efecto sobre:
 - a. Decisiones judiciales.
 - b. Procedimientos y temas de negociación colectiva?

Las principales reformas legales que se han vivido en los últimos años en el Perú son legales y se han reflejado también en la jurisprudencia, que ha tenido que aplicarlas las normas antes enunciadas.

La contrarreforma laboral, ha tenido su mejor expresión a nivel procesal constitucional, pues una de las principales reformas laborales provino desde el ámbito judicial. Hablamos pues de una reforma de tipo jurisprudencial cuando el Tribunal Constitucional peruano declaró inconstitucional el uso del despido arbitrario *sin expresión de causa*, contenido en la ley de relaciones individuales, conocido como el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Aquel artículo de la Ley de relaciones individuales que establecía como única reparación la indemnización frente al despido arbitrario fue limitado en su uso (Sentencia emitida en el proceso de amparo: SUTTP y Telefónica del Perú).

En el caso de la negociación colectiva, el curso económico y el impacto de la reforma han conducido a una caída sostenida y enorme de este importante medio de tutela colectiva. Así, si en el año 1990 se negociaron 2,015 pliegos de reclamos, en el 2003 esta cifra se redujo a 535. Además de ello, hay que señalar que el contenido de la negociación colectiva gira alrededor de los conceptos referidos a remuneraciones y tiempo de trabajo, siendo en muchos casos que los convenios colectivos tenían signo peyorativo por la poca fuerza de los sindicatos y la situación frágil de las empresas.

II.- DERECHO MERCANTIL Y LEGISLACIÓN LABORAL

5. ¿Ha habido modificaciones en la legislación laboral (o en convenios colectivos) en temas relacionados con el derecho mercantil, por ejemplo los siguientes:
 - a. Situación jurídica de los trabajadores en caso de transferencia parcial o total de empresas;

R: Se han llevado a cabo procesos de ceses colectivos tanto en el contexto del régimen laboral público como privado como consecuencia de normas que regulan la extinción del vínculo laboral por razones objetivas planteadas por las normas.

En el caso del sector público los ceses se produjeron en muchos casos con el objeto de llevar adelante procesos de privatización y concesión al sector privado.

b. Invenções de los trabajadores;

c. Derecho de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador;

R: Se presentaron modificaciones en las normas sobre reestructuración empresarial especialmente en los aspectos relativos a créditos laborales, elección de representantes, procedimientos, prioridad del crédito, entre otros.

d. Procedimientos de despido colectivo;

R: Se facilitaron mucho estos procesos, a punto que la norma prevé que la sola presentación de la solicitud de cese colectivo en el Ministerio de Trabajo autoriza el cese de los trabajadores, aunque el despido definitivo queda sujeto a la autorización administrativa de cese. Dicho en otras palabras, desde cuando se presenta la solicitud de cese al Ministerio de Trabajo ya puedo suspender las relaciones laborales involucradas. Si el Ministerio autoriza el cese colectivo, paso a despedir a los trabajadores aludidos, en tanto que si no lo autoriza tengo que retomar las relaciones laborales suspendidas.

e. Libertad de establecimiento de los trabajadores después de la terminación de la relación de trabajo (cláusulas restrictivas de la competencia)

f. Otros?

R: Se dejaron sin efecto supuestos de participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.

III.- COMERCIO INTERNACIONAL Y LEGISLACIÓN LABORAL

6. ¿Su país participa en algún acuerdo de integración comercial? En caso afirmativo, por favor indique en cuál.

**R: Organización Mundial del Comercio - OMC
Comunidad Andina de Naciones - CAN
Asociación Latinoamericana de Integración – ALADI
Foro de Cooperación Asia pacífico – APEC
Acuerdo de Complementación Económica con Chile
Acuerdo de Complementación Económica con México**

OMC:

Fue constituida sobre la base del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio GATT. Se estableció desde el 1 de enero de 1995 y es un acuerdo multilateral cuyas funciones básicas son: las de administrar los acuerdos de comercio alcanzados a través de las negociaciones de los 132 Estados miembros, es un foro de negociaciones de comercio, mejora las disputas comerciales, sigue las políticas comerciales nacionales, provee de asistencia técnica a los Estados miembros en temas comerciales y mantiene vínculos de cooperación con otros organismos internacionales. El Perú forma parte de la OMC desde el 1 de enero de 1995

CAN:

El proceso de integración andina está concentrado actualmente en la perfección simultánea de la zona de libre comercio y de la unión aduanera. El Perú mantiene con Bolivia una zona de libre comercio (arancel cero) para casi la totalidad de sus productos. Con el resto de Estados miembros de la CAN se ha establecido a través de la Decisión 414, vigente desde el 31 de julio de 1997, un cronograma de desgravación progresiva de aranceles, el cual se encuentra avanzado en más de un 99% de las partidas arancelarias. Este proceso deberá culminar a más tardar el 31 de diciembre de 2005, permitiendo la incorporación plena de Perú a la zona andina de libre comercio que opera entre Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela desde 1993.

ALADI:

En este marco el Perú tiene Acuerdos de Alcance Parcial con Argentina, Brasil, Chile, Cuba, México, Paraguay y Uruguay, los cuales permiten preferencias arancelarias en términos de reducciones o exenciones arancelarias.

Foro de cooperación económica Asia Pacifico (APEC):

La incorporación del Perú al APEC se produjo en noviembre de 1998 y tiene como objetivo expandir la base y el acceso de nuestras exportaciones a los mercados de las otras veinte economías miembro, y presentarnos como una economía para un gran potencial para las inversiones. Los procesos de liberalización y facilitación del comercio en nuestra economía están contenidos en el plan de acción Individual (IAP-PERU), el cual se presenta anualmente a este foro.

Acuerdo de Alcance Parcial de Complementación Económica N° 38 (Perú – Chile):

Tiene como objetivo consolidar una zona de libre comercio a través de la liberalización progresiva recíproca y en el marco del universo arancelario entre Perú y Chile a partir del 1 de julio de 1998. Ello supone eliminar todo derecho aduanero y cargas equivalentes de carácter fiscal, monetario, cambiario o de cualquier otra naturaleza, para la formación de una Zona de Libre Comercio. El acuerdo también contiene regímenes de salvaguardias, compras gubernamentales, medidas sanitarias y fitosanitarias solución de controversias, normas de origen, entre otros.

Acuerdo de Complementación Económica N° 8 (Perú – México):

Tiene como objetivos aumentar el comercio a los mayores niveles posibles y diversificarlo, a través del otorgamiento de preferencias arancelarias entre Perú y México. Las preferencias arancelarias consisten en una reducción porcentual de los gravámenes registrados en sus respectivos aranceles de importación vigentes para terceros Estados.

Asimismo, el Perú ha iniciado una serie de negociaciones comerciales para la liberalización de aranceles. En la actualidad se negocia un TLC con Tailandia y con Estados Unidos y se piensa iniciar negociaciones con Chile, México, Unión Europea, e incluso China, entre otros.

NUEVOS:

Acuerdo de Complementación Económica N° 58 MERCOSUR – Perú:

Es un acuerdo comercial que busca la formación de un área de libre comercio entre el Perú y los cuatro Estados integrantes del MERCOSUR, mediante la expansión y la diversificación del intercambio comercial y la eliminación de las restricciones arancelarias y de las no arancelarias que afectan el intercambio recíproco de bienes y servicios. Es área que se irá formando de manera progresiva cuyo resultado final supondrá el ingreso de los productos peruanos a los mercados brasileños, argentinos, paraguayos y uruguayos con arancel cero.

Acuerdo de Complementación Económica N° 50 (Perú – Cuba):

Tiene como objetivos facilitar, expandir, fortalecer y promover el comercio entre las partes, así como incrementar y diversificar el intercambio comercial mediante el otorgamiento de preferencias arancelarias y no arancelarias entre las partes. Las preferencias arancelarias consisten en una reducción porcentual de los gravámenes registrados respecto al Arancel Nacional del Perú y el de Nación mas Favorecida de Cuba.

7. Si su respuesta a (6) es afirmativa:

a. Indique si el sistema jurídico establecido por dicho acuerdo incluye normas de carácter laboral. Si es así por favor descríbalas brevemente.

R: Solo en el marco de la CAN, cuyas normas vigentes son:

- a) **Convenio Simón Rodríguez:** Su objetivo es proponer y debatir iniciativas en temas sociolaborales; definir y debatir iniciativas en temas sociolaborales; y, proponer y diseñar acciones de cooperación entre los países miembros.
- b) **Decisión 545 Instrumento Andino de Migración Laboral:** Su objetivo es el establecimiento de normas que permitan de manera progresiva y gradual la libre circulación y permanencia de los nacionales andinos con fines laborales bajo relación de dependencia. Se excluye empleados públicos y labores contrarias a la moral y al orden público.
- c) **Decisión 583 Instrumento Andino de Seguridad Social:** Su objetivo es garantizar a los migrantes laborales dependientes o independientes, y beneficiarios la plena aplicación del principio de trato nacional, percibir las prestaciones de seguridad social, la conservación de los derechos adquiridos, entre otros de conformidad con la legislación del Estado receptor.
- d) **Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Su objetivo es promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo para disminuir y eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el

desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

De otra parte, dentro de los esquemas de negociaciones de los Tratados de Libre Comercio, el principal con Estados Unidos considera un capítulo laboral inspirado en el TLC chileno y centroamericano. Estas normas buscan garantizar el cumplimiento de la legislación nacional en concordancia con la Declaración de Principios de la OIT, aunque sin incluir el derecho de igualdad y no discriminación, y agregando condiciones aceptables en materia de salarios mínimos, tiempo de trabajo y salud laboral.

- b. ¿Tienen dichas normas efectos legales supranacionales? En caso afirmativo, ¿cómo se aplican? ¿Es posible evaluar cómo han sido implementadas?

R: Sí tienen efectos supranacionales. Se han establecido plazos máximos para adecuación de la legislación interna de cada país a lo dispuesto por la normativa andina. Se aplican, en caso de incumplimiento las disposiciones relativas al procedimiento de solución de controversias del Tribunal Andino de Justicia.

Su implementación aún es limitada.

- a) **Convenio Simón Rodríguez: Su vigencia esta condicionada a que todos los Estados miembros hayan efectuado el depósito del instrumento de ratificación. Hasta el momento falta Colombia y Venezuela.**
- b) **Decisión 545 Instrumento Andino de Migración Laboral: Vigencia parcial y aún sin reglamentación.**
- c) **Decisión 583 Instrumento Andino de Seguridad Social: Vigencia parcial y aún sin reglamentación.**
- d) **Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo: Vigencia parcial y aún sin reglamentación.**

Por su parte, respecto a los TLC su implementación todavía esta pendiente.

- c. Si no tienen efectos supranacionales, dé por favor detalles sobre la manera como se aplican, si existe algún mecanismo para ello.
8. ¿Se consultó a la sociedad civil (sindicatos, ONGs) con motivo del desarrollo de la dimensión social de los acuerdos comerciales en los que su país participa? Si es así, ¿cómo se hizo esa consulta? ¿La sociedad civil tiene un papel consultivo permanente con motivo de la aplicación de los aspectos sociales del acuerdo comercial? ¿Qué balance se puede hacer de esa participación?

R: En la CAN la participación de la sociedad civil es permanente a través de los Consejos Consultivos Empresarial y Laboral Andino.

A) Consejo Consultivo Empresarial:

El Consejo Consultivo Empresarial emite opinión ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión o la Secretaría General de la CAN,

a solicitud de estos o por propia iniciativa, sobre los programas, actividades del proceso de integración sub regional que sean de su interés.

B) Consejo Consultivo Laboral Andino:

Es una institución consultiva del Sistema Andino de Integración, que está conformada por delegados del más alto nivel, elegidos directamente por las organizaciones representativas del sector laboral de cada uno de los Estados miembros. Este Consejo emite opinión ante el Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, la Comisión o la Secretaria General, a solicitud de estos o por propia iniciativa, sobre los programas o actividades del proceso de integración subregional que son de interés para el sector laboral.

Respecto al TLC con Estados Unidos, cabe señalar que a la sociedad civil se le invito a participar en Mesas Nacionales sobre cada tema a fin de que hicieran llegar sus opiniones. Los textos de partida de los acuerdos nunca fueron entregados y se trabajó sobre la base de otros acuerdos pertenecientes a otras naciones. La sociedad civil ha tenido una participación pero sin transparencia en la información, con lo cual su participación se neutraliza.

Asimismo, la sociedad civil participó en las rondas de negociaciones a través de las “Salas Adjuntas”. Por su parte, los sindicatos al igual que las ONG fueron invitados a integrar el espacio compuesto por los negociadores peruanos y se ofrecieron planteamientos y opiniones sobre determinados temas. Sin embargo, ni los sindicatos ni la sociedad civil tuvieron un papel de carácter consultivo en la negociación sobre aspectos sociales. En conclusión, el balance es de participación insuficiente.

9. ¿Se han hecho esfuerzos en su país con objeto de aproximar la legislación laboral nacional a la de sus principales interlocutores comerciales? En caso afirmativo, ¿qué metodología se ha seguido?

R: En los años recientes han existido avances significativos en la adecuación de nuestra legislación a los convenios internacionales del trabajo de la OIT. Esta adecuación se ha realizado a partir de las observaciones planteadas por dicha organización internacional y no con el objeto de aproximarnos a la legislación de los socios comerciales. Es a través del Consejo Nacional del Trabajo que se ha logrado subsanar las observaciones aludidas sobretudo en los temas de libertad sindical y negociación colectiva.

10. ¿La legislación de su país sobre comercio internacional incluye disposiciones que condicionan las ventajas comerciales otorgadas a terceros estados al respeto por éstos de ciertos derechos fundamentales de los trabajadores? ¿En caso afirmativo, cómo se aplican esas disposiciones? ¿Su país ha aplicado sanciones comerciales conforme a estas reglas? ¹.

R: Negativo.

11. ¿La legislación laboral de su país ha sido afectada o es susceptible de ser afectada por disposiciones sobre comercio internacional de otros países con los que mantiene relaciones comerciales (por ejemplo, si la concesión de ventajas comerciales o

¹ Caso de la legislación estadounidense o de la Unión Europea. Esta pregunta seguramente no es aplicable para América latina.

arancelarias ha sido condicionada al respeto por su país de derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores)?².

R: Se tienen los supuestos de la vigente ATPDEA (Andean Trade Promotion and Drug Eradication Act) de los EEUU y el Sistema de Preferencias Arancelarias Andinas – SGP Plus de la Unión Europea. Es evidente que para mantener esas preferencias hemos levantado las observaciones de la OIT respecto a los convenios internacionales que contienen derechos fundamentales y eso ha implicado realizar modificaciones legislativas.

12. Si su respuesta a (11) es afirmativa, podría usted indicar si su país ha sido obligado a revisar su ley o sus prácticas de relaciones laborales con objeto de evitar perder ventajas comerciales concedidas por sus principales interlocutores comerciales.

R: Se han llevado a cabo cambios legislativos sobretudo en el terreno de las observaciones formuladas por la OIT a la regulación de las relaciones colectivas de trabajo. Asimismo, se está planteando la posibilidad de resolver algunos problemas en el campo del trabajo forzoso para que mejore el nivel de cumplimiento de las regulaciones internacionales.

IV.- SOFT LAW Y NUEVOS ACTORES

13. Si su país es sede de empresas multinacionales (EMNs):

a. ¿Dichas EMNs o algunas de ellas han elaborado código de buenas prácticas relativos a los derechos de los trabajadores, que los contratistas o proveedores en terceros países deben respetar?

En caso afirmativo:

- i. Sirvase describir el contenido de esos códigos y cómo se aplican.
- ii. Indique si algún contratista o proveedor de una EMN ha perdido sus contratos con la EMN por no respetar el código, o ha sido puesto en mora de respetarlo.
- iii. Puede hacer un balance sobre la eficacia de estos códigos?

R: No existe a nivel de actividades económicas o grupos de empresas un código de buenas prácticas laborales, pero sí aisladamente muchas empresas, sobretudo en actividades económicas mineras y petroleras, poseen programas permanentes de adecuación a normas de calidad en responsabilidad social empresarial. Asimismo, tenemos información de que en los sectores de agroindustria, textil y minero, hay empresas que han emitido e imponen la aplicación de sus Códigos de Conducta. Es más, en los sectores de agroindustria y textil se han producido prácticas de negar contrataciones como proveedores o contratistas a quienes no cumplieren con los estándares de los códigos de conducta, no tenemos información de una situación similar a la descrita en el sector minero. Finalmente, en el sector servicios existen empresas transnacionales que tienen códigos de conducta cuyos niveles de aplicación y exigibilidad son mínimos.

En otros casos existen concursos como “The best place to work” que es una distinción entre empresas nacionales y transnacionales respecto a la calidad de sus ambientes de trabajo según versión de sus propios trabajadores. En proyectos

² Las preguntas 11, 12 y 14 pueden ser muy relevantes para Centroamérica y la República dominicana.

de gran envergadura, que no son muchos, y en donde el financiamiento de las obras proviene de organismos internacionales como el Banco Mundial o la CAF, la exigencia de mantener elevados estándares de cumplimiento de normas laborales y de seguridad y salud ocupacional como condicionamiento a los créditos otorgados, obliga a los contratistas a mantener una constante supervisión de los subcontratistas respecto de sus obligaciones laborales como condicionamiento a cumplir con los estados de pago.

En todo caso debemos afirmar que estas prácticas en el Perú aun son iniciales. En consecuencia, los niveles de cumplimiento del estándar establecido en aquellos dependen de la exigencia de las casa matrices y del sector, de la envergadura de los proyectos y de su financiamiento condicionado. Por lo tanto, observar un cumplimiento de los mínimos estándares laborales y hacer un balance dependerá de cada sector ya que la Responsabilidad Social Empresarial no solo se refiere a la materia laboral. Nos atrevemos a señalar que los niveles exigibilidad de los sectores agrarios y textiles en materia laboral son más elevados a diferencia del sector minero, mientras que los niveles de exigibilidad ambiental en este último son más altos por su propia actividad.

- b. ¿Dichas EMNs o algunas de ellas han firmado un Acuerdo Mundial con un interlocutor sindicato, relativo al respeto de los derechos laborales.

En caso afirmativo:

- i. Sírvase describir el contenido de estos acuerdos y cómo se ponen en práctica.
- ii. Indique si algún contratista o proveedor de una EMN ha perdido sus contratos con la EMN por no respetar el acuerdo, o ha sido puesto en mora de respetarlo.
- iii. Puede hacer un balance sobre la eficacia de estos acuerdos?

Para los casos de los acuerdos mundiales como el Global Compact, las empresas de los sectores mineros y de servicios lo han suscrito, y sin embargo la problemática de los conflictos laborales no se resuelve en este ámbito.

El balance en este ámbito es negativo, pues no se implementa la aplicación de los códigos de conducta.

- c. ¿Dichas EMNs o algunas de ellas han adherido a una norma de responsabilidad social elaborado por una ONG? Si lo han hecho, por favor informe de que norma se trata y la manera como se supervisa su implementación.

R: No se conocen experiencias en ese sentido.

14. Si en su país operan contratistas o proveedores de MNEs, u otras empresas exportadoras (por ejemplo de zonas francas):

- i. ¿Algunas de estas empresas han sido obligadas por la MNE con la que mantienen relaciones comerciales a adherir a un código de conducta? Si es así indique por favor el tipo de código en cuestión.

R: En el sector exportador, como consecuencia de los beneficios unilaterales de acceso a los mercados de EEUU y UE, existe la práctica

privada de supervisión del cumplimiento de normas laborales a las empresas nacionales por parte de las empresas importadoras a través de ONGs o directamente.

- ii. ¿Algunas de estas empresas han adherido voluntariamente a una norma de responsabilidad social? ¿Si es así, a cuál de ellas?

O: No se conocen experiencias en ese sentido.

- iii. ¿Hay personas en su país que han sido habilitadas por alguna ONG para supervisar el respeto de sus normas de responsabilidad social? ¿Si las hay, se hacen monitoreos frecuentes de empresas que adhieren a dichas normas? ¿Cómo se realizan los mismos?

R: CEDAL es una institución peruana que se desarrolla en el área de la Responsabilidad Social Empresarial, y en la defensa de los derechos humanos en el ámbito laboral y social. Tiene por objetivo fortalecer y vigilar el cumplimiento de las políticas de responsabilidad social que asumen las empresas, principalmente aquellas vinculadas a los derechos humanos en el trabajo.

Cuenta en la actualidad con un programa de responsabilidad social en el que se diseñan e implementan actividades de promoción y educación a los actores públicos y privados en materia de Responsabilidad Social Empresarial. Dentro de sus principales proyectos se encuentra el de “Empresa y Responsabilidad Social en el Trabajo a las Puertas del Siglo XXI” y “Los derechos fundamentales en el Trabajo y la Responsabilidad Social Empresarial en las transacciones españolas que operan en la Subregión Andina”.

Asimismo, CEDAL realiza diagnósticos en Responsabilidad Social Empresarial, capacitación en el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo y en la responsabilidad social empresarial, promoción de procesos y experiencias exitosas en materia de responsabilidad social empresarial en aquellas empresas que hayan obtenido impactos sociales relevantes y desarrollo de mesas de concertación para el planteamiento de soluciones a los problemas y requerimientos surgidos en la relación empresa- comunidad - trabajadores.

Cabe señalar que el Equipo de Responsabilidad Social de Programa de Derechos Humanos y Laborales del CEDAL realiza una serie de investigaciones cuyo objetivo es presentar un análisis crítico de la responsabilidad social ejercida en el ámbito interno de un conjunto de empresas que operan en nuestro país. Para ello, se toma como criterio de análisis lo establecido en la Guía de Indicadores para la Vigilancia Social de los Derechos Humanos en la Empresa, CEDAL (2001), que es un instrumento metodológico para la medición y monitoreo de las condiciones de trabajo al interior de las empresas. Cabe señalar que los indicadores en los que se basa esta Guía están inspirados en los principales derechos laborales contenidos en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos en el trabajo y responde a la necesidad de contar con instrumentos de regulación que garanticen la vigencia de los derechos laborales. Así, la Guía permite elaborar diagnósticos internos de las empresas a fin de evaluar la situación sociolaboral de los trabajadores.

Metodología:

El Equipo de investigación llevó a cabo un conjunto de entrevistas con trabajadores y trabajadoras miembros de las empresas seleccionadas, con quienes resolvió una encuesta asistida (basada en la Guía de Indicadores) sobre las condiciones de trabajo y la percepción que tienen en la empresa en la que laboran. También se remitió a las Gerencias de Recursos Humanos de cada una de éstas empresas un cuestionario con los indicadores laborales contemplados en la Guía de Indicadores. Se realizan además entrevistas con los cuadros directivos, se consultan otras fuentes oficiales tales como documentos emitidos por diversos organismos gubernamentales, también se revisó los balances sociales y estadísticos de las empresas, así como bibliografía, internet, entre otros. Cabe señalar que casi siempre se presentan dificultades en el acceso a la información relativa a los estados contables de las empresas y a la situación laboral de su personal; sin embargo, también se destaca la labor de un sector del empresariado nacional interesado en vincularse con organizaciones del tercer sector para el diseño e implementación de políticas de responsabilidad social corporativa.

Casos analizados por CEDAL, publicados en el estudio Derechos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial en el Perú, CEDAL, 2004:

GREEN PERU S.A.

Es una empresa que exporta espárragos frescos desde hace tres años y se encuentra ubicada en el departamento de la Libertad. Manifiesta realizar sus actividades atendiendo principios internacionales de responsabilidad social, reconociendo la importancia del respeto mutuo, la capacitación constante y la decidida proyección social como factores importantes para mejorar la situación de cada uno de sus trabajadores. Señalaremos a continuación los principales aspectos de la situación sociolaboral del personal de campo de GREEN S.A. destacados por CEDAL.

- a) Empleo: Emplea a la totalidad de su personal mediante contratos a plazo determinado; sin embargo, tiene como política renovar éstos contratos. Se ha podido observar un crecimiento del número de trabajadores de GREEN, no se acostumbra a despedir a los trabajadores, se cumple con un horario que se ajusta a la jornada completa, los trabajadores tienen un día de descanso obligatorio a la semana.
- b) Formación profesional: Realiza programas de formación laboral y nivelación escolar dirigidos al personal agrícola. Estos programas son gratuitos y se llevan a cabo los días de descanso de los trabajadores. También se capacita a los trabajadores en temas relativos a la higiene, salud y seguridad ocupacional, y en el uso de agroquímicos en el tratamiento de cultivos. Ello se relaciona con la exigencia de los clientes de GREEN quienes deben importar productos en los que se cumplan con los estándares de fitosanitarios.
- c) Condiciones de trabajo: Estos se ajustan al marco legal vigente. Además, la empresa ha tomado una serie de iniciativas tales como

movilidad gratuita a sus trabajadores, desayunos, comedores, agua potable, la formación de comites de primeros auxilios, entre otros.

- d) Libertad sindical y negociación colectiva: No existe una organización sindical al interior de la empresa. Los trabajadores se inhiben de asociarse debido a la contratación modal.
- e) Igualdad y no discriminación: Los trabajadores manifestaron no haber sido víctimas de ningún tipo de discriminación, ni en el momento de la contratación ni durante la relación laboral. Además, señalan que hombres y mujeres perciben igual salario.

DOE RUN PERU S.R.L.

Es una subsidiaria de la empresa DOE RUN COMPANY que se encuentra ubicada en la Oroya considerada como el mayor centro minero metalúrgico de refinamiento de plomo, zinc y cobre del país. De acuerdo a CEDAL la responsabilidad social interna de esta empresa presenta conformidades parciales, en la medida que no promueve el reconocimiento de los derechos fundamentales de todos sus trabajadores; sin embargo, hay otros sectores en los que sí han logrado un avance destacable tales como capacitación, seguridad y salud ocupacional. Señalaremos a continuación los principales aspectos de la situación sociolaboral del personal de campo de DOE RUN PERU S.R.L. destacados por CEDAL.

- a) Empleo: la contratación es por plazo indeterminado. El cese por causas económicas que se llevó a cabo en el 2003, no se consideró justificado por la evolución de su producción y el contexto favorable para la minería. Hay denuncias de dirigentes sindicales que según las cuales el personal que se contrata a través de terceros se ve expuesto a situaciones de sobrecarga de trabajo que afectan su salud física y emocional.
- b) Formación profesional: La empresa ha llevado a cabo programas de capacitación que no sólo incluyen a su personal sino también a sus familias y a personas de la comunidad. Los temas fueron desempeño de funciones, proceso productivo, y aspectos relativos a la seguridad y salud laboral del personal.
- c) Condiciones de trabajo: La empresa lleva a cabo políticas de seguridad y salud laboral dirigidas a reducir al mínimo los riesgos laborales. Lamentablemente, existe una marcada desigualdad entre las remuneraciones de los trabajadores, ello en función del cargo ocupado y del tipo de contrato de trabajo.
- d) Libertad sindical y negociación colectiva: Existen tres sindicatos con los que la empresa mantiene relaciones institucionales. Cabe señalar que hay un acuerdo de Largo Plazo Laboral, Asistencia y Puntualidad que la empresa ha firmado con los trabajadores, en la cual éstos se obligan a no hacer huelgas, ni paralizaciones y asistir puntual y regularmente al centro de labores.
- e) Igualdad y no discriminación: Los trabajadores señalaron no ser víctimas de discriminación. Sin embargo, se mencionó que el personal contratado por medio de services y los trabajadores mayores de edad están expuestos a tratos cargados de violencia verbal y psicológica por parte de los supervisores y mandos superiores.

AMANCO DEL PERU S.A.

Forma parte de la transnacional Amanco y se encuentra ubicada en el distrito de ATE, en el cono Este de Lima. Orienta su producción a la fabricación y comercialización de insumos utilizados en diversos sectores y actividades económicas, es el caso de la minería, de la agricultura, el sector construcción y otros. Señalaremos a continuación los principales aspectos de la situación sociolaboral del personal de campo de AMANCO DEL PERU S.A. destacados por CEDAL.

- a) Empleo: Un porcentaje importante de sus trabajadores se encuentran con contratos a plazo fijo, los cuales luego de cinco años de trabajo pasan a ser contratos a plazo indeterminado.
- b) Formación profesional: Posee políticas de prevención de riesgo ocupacional, para ello desarrolla programas de capacitación dirigidos al conjunto del personal, que también suponen actualización y mejora profesional del personal, y son dirigidos por especialistas o profesionales.
- c) Condiciones de trabajo: Son óptimas en la medida que reflejan un ambiente de trabajo higiénico y seguro. La afiliación de los trabajadores a un seguro, las capacitaciones dirigidas al personal obrero, disminuyeron sustantivamente los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El problema es que estas medidas son aplicadas unilateralmente por la empresa, sin el concurso de la opinión de los beneficiarios directos.
- d) Libertad sindical y negociación colectiva: No cuenta con una organización sindical es por ello que la participación de los trabajadores en las políticas de responsabilidad se ve seriamente restringida. Uno de los factores que influyen en esta situación es la naturaleza temporal de los vínculos, así como la percepción que tienen los trabajadores respecto al sindicato, al cual lo vinculan con conflictividad.
- e) Igualdad y no discriminación: Los trabajadores manifiestan no ser víctimas de discriminación. La empresa implementa una estrategia motivacional que consiste en tratar como colaboradores a los trabajadores a efectos de hacerles sentir un trato horizontal.

Casos analizados por CEDAL publicado en el estudio Vigilancia Social Derechos Fundamentales en la Empresa, CEDAL, 2002.

EDELSUR:

Señalaremos a continuación los principales aspectos de la situación sociolaboral del personal de campo de EDELSUR destacados por CEDAL.

- a) Empleo: Se mantienen niveles bajos de empleo estable. La situación del empleo al interior de la empresa contraviene los principios establecidos por la OIT. No se respeta el derecho fundamental al empleo estable.
- b) Formación Laboral: No se ajusta a los estándares establecidos en la Declaración Tripartita (1977) ni en la Declaración de principios y derechos fundamentales de 1998. Por falta de información no se puede concluir nada respecto a la calidad y eficiencia de la formación laboral.
- c) Condiciones de trabajo: La discriminación salarial y en las responsabilidades asignadas es una constante en la empresa. En cuanto a los accidentes de

trabajo se exige que los directivos de la empresa asuman seriamente las medidas establecidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del sub sector. Lo mismo se señala respecto de salubridad y seguridad.

- d) **Relaciones de trabajo:** se señala que los miembros del sindicato son víctimas de hostigamiento y presión psicológica por parte de la empresa. Asimismo, no se respeta su derecho a la estabilidad laboral.
- e) **Libertad sindical:** Desconocimiento del sindicato de rama. Las relaciones del sindicato para con la empresa están llenas de tensión, discriminación de los trabajadores por su condición laboral o amedrentando a los dirigentes sindicales sobre su permanencia en el empleo. Cabe señalar que el número de dirigentes sindicales se ha reducido.

TELEFONICA DEL PERU

Señalaremos a continuación los principales aspectos de la situación sociolaboral del personal de campo de TELEFONICA DEL PERU S.A. destacados por CEDAL.

- a) **Empleo:** Se han llevado a cabo políticas de reducción de personal que de acuerdo al FETRATEL no se debe a necesidades reales de la empresa sino a la necesidad de un cambio de personal de mayor antigüedad por uno más dócil y sumiso. Además, la empresa optó por la tercerización incrementándose el número de personal proveniente de empresas filiales y vinculadas y de los programas temporales. Cabe señalar que la presión de la opinión pública y de los medios de comunicación obligaron a la empresa a tomar medidas como la reposición de los trabajadores, detener despidos y negociar con el sindicato.
- b) **Formación laboral:** Existe diferencia entre la capacitación a la que acceden los directivos y funcionarios con respecto a los empleados de telefónica. No se obtuvo información sobre los programas de formación laboral juvenil.
- c) **Condiciones de vida y de trabajo:** Los datos brindados por los trabajadores no han sido los más alentadores. Por ejemplo, los operadores telefónicos, los instaladores de cable y los reparadores de teléfono cuentan con remuneraciones por debajo de la canasta alimentaria. De acuerdo al sindicato el horario se extiende sin consultar al personal y el tiempo extra se realiza bajo amenaza a la estabilidad laboral. Con respecto a las políticas de salud se sabe que el integro del personal cuenta con un servicio de salud; sin embargo, este no tiene la calidad del programa de asistencia familiar (PAMF) que antes tenían los trabajadores.
- d) **Relaciones de trabajo:** Las amenazas de paralización de los trabajadores responden más al ánimo de posicionarse mejor frente a la empresa que a las posibilidades reales de ejercicio del derecho. Hay un clima de temor e incertidumbre frente al futuro laboral de los trabajadores, lo cual conlleva a una inhibición de las manifestaciones públicas de discrepancia e insatisfacción de las políticas laborales de la empresa.
- e) **Libertad sindical:** Se observa una caída de la tasa de sindicalización en la década de los noventa. Hay una política antisindical de la empresa lo cual se evidencia en el alto número de dirigentes sindicales despedidos individualmente en los últimos años, así como en las restricciones de las que son víctimas los dirigentes sindicales, como la prohibición de ingreso a ciertos locales de la empresa.
- f) **Negociación Colectiva:** La negociación colectiva ha sido ardua y llena de trabas impuestas por la empresa. La empresa incumple en muchas oportunidades los convenios acordados. Aprovecha las ventajas que le ofrece la legislación a la par que a los trabajadores les niega los mecanismos

institucionales básicos para enfrentar en mejores términos la negociación de su pliego de reclamos.

- g) No discriminación e igualdad de trato: El tipo de discriminación que existe está vinculada a los beneficios que no perciben los trabajadores con contrato a tiempo determinado y con el trato que se dispensa a los dirigentes sindicales.**

15. ¿Existen evidencias que puedan demostrar la influencia de algunos de los siguientes instrumentos internacionales en la legislación laboral o la negociación colectiva en su país:

- a. Las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales.
- b. La Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social.
- c. La Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- d. El acuerdo global de las Naciones Unidas (*Global Compact*)

Definitivamente, las normas de la OIT y de NNUU son los grandes marcos a la luz de los cuales se emiten o insertan el sistema de responsabilidad social. Es más, la Declaración de 1998 ha impulsado la adecuación de la legislación nacional a los convenios internacionales considerados fundamentales, a partir de las observaciones de la OIT.

Sin embargo, debemos destacar que las negociaciones de éstas no se realizan con la participación de sindicatos nacionales en su elaboración, sino con la participación de los sindicatos de las matrices a través de los secretariados profesionales. Este es el caso de código o Acuerdo Marco en el sector servicios para el caso de las empresas españolas de electricidad y de telefonía (UNI-TELEFONICA).

Hay que señalar, asimismo, que en la negociación del TLC con EEUU, se ha incorporado la cláusula social que gira fundamentalmente alrededor de la Declaración de 1998 de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, como muestra clara del impacto que ésta tiene en los acuerdos comerciales.