



LA INCIDENCIA A INTERNACIONAL A TRAVÉS DE LOS TLC

DAN HAWKINS

SEDE DE LA CTC,
BOGOTÁ
1 DE AGOSTO, 2024

CONTENIDO



1. **¿Acuerdos comerciales y asuntos laborales?**
2. **OMC y OIT: ¿Quién asume los temas laborales?**
3. **Capítulos laborales y acuerdos laborales paralelos**
4. **NAALC, CAFTA-DR, EI PAL,**
5. **Título XI de Desarrollo y Comercio Sostenible**
6. **USMCA (T-MEC) 2018**
7. **¿Qué hemos aprendido?**



LA OCDE Y REQUISITOS LABORALES



- El tema de trabajo-sindicalismo se incorporó en el Comité sobre Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales.
- En 2014 y 2015 este Comité hizo dos visitas a Colombia para compilar información sobre estos temas.
- En 2016 se publicó su estudio y ese año el Comité volvió a visitar el país.
- El Comité siguió haciendo consultas y visitas
- Recomendaciones laborales: sobre informalidad y tercerización; inspección laboral; negociación colectiva, violencia antisindical; discriminación sindical;
- Además de lo laboral, son 22 otros comités de cumplimiento

¿ACUERDOS COMERCIALES Y ASUNTOS LABORALES?

La idea de que las condiciones o trato laboral en un país puedan afectar las condiciones en otros países vía el comercio ha existido durante siglos, y entró en las leyes en el siglo 19.

LA LEY ARANCELARIA MCKINLEY DE 1890 (**MCKINLEY TARIFF ACT**), INCLUÍA UNA DISPOSICIÓN QUE PROHIBÍA LAS IMPORTACIONES DE PRODUCTOS FABRICADOS POR CONVICTOS.

el Tratado de Versalles de 1919 incluyó el primer reconocimiento internacional formal del vínculo entre el maltrato laboral y sus impactos transfronterizos negativos. El tratado creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), explicando en la constitución original de la organización que "*el hecho de que una nación no adopte condiciones humanas de trabajo es un obstáculo en el camino de otras naciones que desean mejorar las condiciones en sus propios países*" (Constitución de la OIT, preámbulo) (Véase: Polaski, 2020)

¿ACUERDOS COMERCIALES Y ASUNTOS LABORALES?



**LA OMC
VS
LA OIT**

La idea que las condiciones o trato laboral en un país pueda afectar las condiciones en otros países via el comercio ha existido desde, por lo menos, el siglo 19.



Visiones diferentes:
internacionalismo "moral" e
internacionalismo institucional



**GATT (1947)
OMC (1997)**



En 1922, El Congreso de los Estados Unidos creó un arancel ajustable para compensar las diferencias en los salarios y otros costos de producción entre los Estados Unidos y sus competidores.

ANTECEDENTES A LOS TLC Y CAPÍTULOS LABORALES

El Sistema General de Preferencias (GSP) (1976-2009)

Ley de Preferencias Comerciales para países andinos (Andean Trade Preference Act) (1991)

Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú
"¡No comunistas!"

Ley de Crecimiento y Oportunidades para Africa (African Growth & Opportunity Act) (2000)

Ofreció acceso sin aranceles para algunos productos de países de la África subsahariana

Ley de Promoción de Comercio y Erradicación de Drogas para países andinos (Andean Trade Promotion & Drug Eradication Act) (2002)

Amplió la lista de productos eligibles para evitar aranceles

Iniciativa de la Cuenca Caribeña (1983)

Ofrece mejores condiciones para el comercio para 19 países caribeños

CAPÍTULOS LABORALES Y ACUERDOS LABORALES PARALELOS

NAFTA-NAALC (1994)

Importante revisar y diferenciar entre:

1. **Estándares**
2. **Obligaciones**
3. **Mecanismos de cumplimiento**

CAFTA-DR (2005): Centro América y República Dominicana

Acuerdo de
Promoción
Comercial Colombia-
EEUU-PAL
(2006/2012-2011)

Acuerdo Comercial
UE y Colombia-Perú
y Ecuador (2013):
Título XI y Resolución
2628-2012

Acuerdo Comercial
Canadá y Colombia
(2011): Acuerdo de
Cooperación Laboral
2011-2018

USMCA/CUSMA/T-MEC (2018)

NAFTA-NAALC (1994)

Estándares: NAALC principios laborales

- Libertad de asociación, negociación colectiva, derecho a la huelga
 - No discriminación, al trabajo forzoso, no al trabajo infantil
- Salario mínimo y horarios de trabajo
 - Seguridad y salud en el trabajo
 - Protección de los derechos de trabajadores migrantes

¡NO Basado en los Estándares de la OIT!

Obligaciones: NAALC

Cada parte:

“garantizará que sus leyes y reglamentos laborales prevean altas normas laborales”;
“promoverá la observancia de su legislación laboral y la aplicará efectivamente”

Implementación: NAALC

Cada parte:

- Queja/Inspección/informe
- Consultas entre Mintrabajos
 - Revisión de expertos independientes (¡NUNCA OCCURIO!)
- Arbitramento, implementado con sanciones (¡NUNCA OCCURIO!)

TLC COLOMBIA-EEUU (2012)

Estándares: principios laborales

- Libertad de asociación, negociación colectiva, derecho a la huelga
- No discriminación, al trabajo forzoso, no al trabajo infantil
- Condiciones aceptables de seguridad y salud en el trabajo

**¡Basado en los Derechos
Laborales Fundamentales de la
OIT!**

Obligaciones:

Cada parte:

“Cada parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación [los derechos que se establecen] en la Declaración de la OIT de 1998”;

“Ninguna de las Partes dejará de aplicar o de otra forma dejará sin efecto sus leyes o reglamentos . . . efectivamente”

Implementación: NAALC

Cada parte:

- Queja/Inspección/informe
- Negociación de Plan de Acción (2011)
Consultas entre Mintrabajos
- Arbitramento, implementado con sanciones comerciales (¡NUNCA OCCURIO!)

PLAN DE ACCIÓN LABORAL OBAMA- SANTOS (2011)

Objetivo:

Pretendía mejorar las leyes laborales del país y fortalecer la capacidad institucional del Estado colombiano para hacerlas cumplir para proteger mejor los derechos de trabajo, además de reducir y, con el tiempo, erradicar las prácticas violentas en contra de las y los sindicalistas colombianos

Sanciones penales (Art. 200)

Armonizar leyes con convenios de la OIT y recomendaciones del Comité de Normas: huelga

**37 medidas sobre
10 temas**

La violencia antisindical e impunidad

**Creación del Mintrabajo
El fortalecimiento del sistema de inspección laboral**

la práctica de la tercerización laboral ilegal

Erradicar políticas de discriminación sindical

Erradicar políticas de discriminación sindical

Mejorar sistema de multas y su cobranza

Priorizar inspección en 5 sectores

Regular a las CTAs y Pre-CTA

TLC COLOMBIA-UE (2013)

Título 11 (Desarrollo y Comercio Sostenible)

- Libertad de asociación, negociación colectiva, derecho a la huelga
 - No discriminación, al trabajo forzoso, no al trabajo infantil
 - Promoción de una agenda de Trabajo Decente

¡Basado en los Derechos Laborales Fundamentales de la OIT!

Resolución 2628

¡No hay mecanismo de sanción!

Prioriza la cooperación y el diálogo

¿Acuerdo Comercial mixto?

Cláusula Democrática (2003 con CAN)



MECANISMOS DE QUEJA

Procedimientos de queja

Estados Unidos	Canadá
<p>Obligación: Acuerdo de Promoción Comercial - Capítulo 17, Art. 17.5: no aplicar o dejar sin efecto leyes laborales, libertad de asociación y negociación colectiva, declaración OIT principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). (lecturas: afectación comercial - principio de progresividad DESCA).</p>	<p>Obligación: Acuerdo Comercial, Artículo 10 y Anexo 2 del Acuerdo de Cooperación Laboral NO dejará de aplicar o de otra forma dejar sin afectar su legislación laboral de manera que debilite o reduzca la observancia de los derechos laborales internacionales como forma de incentivar el comercio entre las partes (OIT 1998) “dumping social”.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación: 16 de mayo de 2016 Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA), y USDOL. • Obtención información: 15 de julio 2016 - enero 2017. • informe OTLA: 11 enero de 2017. Recomendaciones: Mejora inspección laboral, aplicación cobro multas, sancionar subcontratación, sancionar violencia antisindical. Evaluación nueve meses después, Departamento del Trabajo puntos de contacto. • Informes periódicos (anual) revisión e implementación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación: 16 de mayo de 2016, Oficina Administrativa Nacional Canadiense. • Obtención de información: mayo de 2016 – enero de 2017 • Informe NAO: enero de 2017. Recomendaciones: Protección de derechos en tercerización laboral, inspección laboral, sanción penal violencia antisindical, garantías para ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical. • Consultas ministeriales: febrero de 2017 • Plan de Cooperación Laboral: 15 de mayo de 2018, deber de implementación 3 años. • Temas relevantes: Eliminación de figuras: contrato sindical y pactos colectivos. Examinar de manera crítica e independiente el uso del Escuadrón Móvil Antidisturbios.

USMCA/CUSMA/T-MEC (2018)

Estándares laborales fundamentales:

- **Condiciones aceptables sobre salarios, horas de trabajo, y salud y seguridad en el trabajo.**

Implementación:

Cada parte:

Sistema de implementación regular (quejas contra los países por no cumplir);

- Queja/inspección/informe
- Consultas entre gobiernos;
- Arbitramento (sanciones

comerciales potenciales contra país que incumple;

Mecanismo de respuesta rápida:
Queja contra empresas (sólo por LS);
• Queja/inspección/informe
Consultas entre gobiernos;
Investigación de un panel de la
respuesta rápida y toma de decisión
Sanciones comerciales contra la
empresa en cuestión

Obligaciones:

Cada parte:

“Cada parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación [los derechos que se establecen] en la Declaración de la OIT de 1998”; “Ninguna de las Partes dejará de aplicar o de otra forma dejará sin efecto sus leyes o reglamentos . . . efectivamente”.

Cada Parte adoptará y mantendrá leyes y regulaciones, y prácticas que deriven de éstas, que regulen condiciones aceptables de trabajo . . .”).
“Ninguna Parte dejará de aplicar efectivamente sus leyes laborales”

**Esferas políticas:
Trump, AMLO,
Trudeau; Congreso
gringo**