

## **Capítulo laboral en el tratado abordó las reglas para negociar**

La Republica

Viernes 24 de Septiembre de 2004

Ricardo Santamaría Daza

El equipo negociador de Estados Unidos presentó a los países andinos reglas de juego para negociar el capítulo laboral, menos drásticas de lo que se esperaban y consecuentes con lo que ha sido su modelo aplicado en otros tratados de libre comercio, como el que logró con Chile o el Cafta.

Dadas a conocer el viernes anterior al inicio de la ronda de negociaciones celebrada en Puerto Rico, la propuesta muestra en primer lugar, que se trata de una declaración de compromisos compartidos, donde se hace alusión al respeto de los derechos y principios fundamentales del trabajador, así como a la legislación laboral de cada uno de los países.

Según se trató en un foro que sobre el tema desarrolló Acrip (Asociación Colombiana de Gestión Humana), Estados Unidos busca a través del capítulo laboral que cada uno de los países se comprometa con el cumplimiento de su propia normativa.

El interés manifestado por la nación norteamericana, también hace referencia a un mecanismo de cooperación laboral y desarrollo de capacidades, tema que para los negociadores colombianos resulta importante debido a que el problema de los países andinos no es de legislación, ni de interpretación de las normas, sino de capacidad institucional, para lo cual la cooperación ha de jugar un papel estratégico en aras de obtener un mayor beneficio a la hora de negociar.

Otro tema que se aborda en este capítulo, corresponde a las consultas laborales, una oportunidad que tienen los países para la solución de conflictos. Las consultas son la primera aproximación que se hace entre gobiernos respecto a cualquier tema, cuando no hay conformidad con un determinado artículo en la negociación.

Si bien para Estados Unidos la solución de controversias no tiene en principio gran importancia, siendo un tema que ve como algo remoto a lo que finalmente se puede llegar en caso de que las instancias intermedias no surtan efecto, para Colombia la situación es distinta, ya que siempre que se firma un contrato o se adquiere un compromiso, lo primero que se piensa es en la controversia que se pueda originar, ya sea en su interpretación o en su aplicación. De ahí la importancia de temas como la jurisdicción, la competencia y el arbitramento.

Otro artículo tiene que ver con la definición de incumplimiento, un aspecto que del mismo modo está relacionado con el mecanismo de solución de controversias.

Si se llega a presentar, en algún caso incumplimiento, la parte afectada puede acudir en última instancia a un panel de arbitrariedad donde se determinará efectivamente la falta en que se está incurriendo, contemplando incluso sanciones económicas y comerciales.

Las multas pueden llegar hasta los 15 millones de dólares anuales, que terminan siendo revertidas en el país infractor, lo que muestra que la filosofía en el capítulo laboral por parte de

Estados Unidos busca generar cumplimiento, antes que agrandar sus arcas.

## **Los andinos**

Los países andinos que participan en la negociación han identificado nueve distintos intereses, uno de ellos es la capacidad legislativa, es decir, no quisieran que el TLC se convierta en una camisa de fuerza que atenta contra las leyes laborales de cada nación.

Así mismo, interesa el cumplimiento de la legislación laboral, entendiendo que las dificultades no corresponden a la falta de normas o de voluntad para actuar, sino de capacidad institucional, lo que requiere contar con una cooperación efectiva entre los países negociadores para lograr un mayor desarrollo en este aspecto.

Otro interés de los países que están negociando en bloque con Estados Unidos, se concentra en que los derechos protegidos en el Tratado de Libre Comercio tengan una relación directa con las demás áreas comerciales, particularmente las contenidas en la Organización Internacional del Comercio (OIC).

En cuanto al tema de incumplimiento, según se trató en el foro, para los andinos debe manejarse más a nivel de cooperación que de cohesión, para lo cual el equipo negociador estaría dispuesto a evaluar y desarrollar fórmulas alternativas que respondan a la seriedad que debe existir en el cumplimiento del capítulo; no obstante, teniendo en cuenta los niveles socioeconómicos y las posibilidades de cada una de las partes.

Otro objetivo es establecer un mecanismo de cooperación generoso y efectivo que permita abordar los intereses y las necesidades reales de los países en materia laboral.

## **La ronda**

### **Avance en Puerto Rico**

En la cuarta ronda de negociaciones, celebrada hasta la semana pasada en Puerto Rico, cambió la dinámica que se registró en las anteriores jornadas, en lo que al capítulo laboral se refiere.

Mientras que antes los aportes sólo se limitaron a ofrecer información de los países sobre la legislación y los derechos laborales en el ámbito interno, en la última ocasión (aunque se expuso dicha situación en Ecuador), se llevó a cabo una reunión conjunta con la mesa de fortalecimiento de capacidades, en la que se mencionaron las líneas de cooperación generales, que permitirán a los negociadores sacar proyectos desde ya para entrar a discutir.

Así las cosas, Colombia identificó cuatro líneas principales en materia de cooperación. La primera es el fortalecimiento de la aplicación de los derechos laborales de los trabajadores, la segunda es el mejoramiento del sistema de vigilancia y control, la tercera es el fortalecimiento institucional, que está directamente relacionado con el sistema de justicia laboral y la cuarta corresponde a mejores prácticas laborales.