

Los Aspectos Laborales en los Tratados de Libre Comercio con EE.UU.

Jimena Puyo Posada
Asistente de Investigaciones ICP

Resumen Ejecutivo

Los impactos sociales que se derivan de los procesos de integración comercial han sido reconocidos por medio de la introducción de disposiciones laborales en los acuerdos comerciales. Los mencionados impactos tienen un mayor alcance en las negociaciones comerciales entre países desarrollados y países en desarrollo pues se presentan grandes asimetrías en relación con las condiciones laborales. En estas negociaciones se debe evaluar con especial cuidado la construcción de un modelo adecuado que proteja ciertos derechos básicos y conduzca a una sana competencia comercial. El problema de los países latinoamericanos no parece estar en los estándares laborales que reconocen sus legislaciones, que en su mayoría se adecuan a los reconocidos por la OIT, sino en la falta de implementación de estos. Colombia se caracteriza por un nivel muy bajo de cumplimiento de sus normas laborales, lo que ha despertado gran preocupación en el congreso estadounidense, que ha exigido la adecuación del capítulo laboral del TLC hacia un modelo más rígido que le exija al país incrementar el grado de protección a los derechos laborales. La revisión del capítulo laboral ha despertado temores en diferentes sectores del país, tanto por el anuncio de un endurecimiento de las disposiciones laborales como porque el Tratado no sea ratificado antes de que expire la Ley de Promoción Comercial de EE.UU., que vence el próximo 30 de junio. En relación con la primera de las preocupaciones, un modelo laboral más exigente podría arrojar resultados más positivos que negativos; podría ser la oportunidad para que el gobierno y las empresas se vieran forzados a aumentar el nivel de cumplimiento de la legislación laboral. La segunda, debiera conducir a que el gobierno adelantara una campaña frente al Congreso estadounidense en la cual demuestre una resuelta voluntad de incrementar los niveles de cumplimiento de su legislación laboral, así como mostrar las medidas que ya ha tomado para combatir temas sensibles como las prácticas ocultas de las Cooperativas de Trabajo Asociado, mediante la expedición del Decreto 4588 de 2006.

El gobierno de EE.UU. tendrá que revisar los tratados de libre comercio firmados con Colombia y Perú antes de su ratificación por parte del Congreso, por cuanto las disposiciones en materia laboral y ambiental no contienen el grado de protección suficiente para forzar a estos países a incrementar el nivel de cumplimiento de sus legislaciones internas. No se ha definido si las

modificaciones se llevarán a cabo por medio de un acuerdo complementario o “*side letter*”, tal como lo han pedido los países latinoamericanos o si se renegociará el capítulo laboral para insertar en éste las modificaciones pertinentes. De igual manera tampoco se conocen cuáles son las modificaciones de fondo que se van a adoptar.

El temor manifestado por Colombia y Perú frente a una posible renegociación integral del capítulo laboral, se debe a que si dicha renegociación no se concreta antes de que expire la Ley de Promoción Comercial (TPA), los países se verían abocados a una nueva negociación bajo el marco de una nueva Ley de Promoción Comercial. Por su parte, las autoridades de los EE.UU., concientes de que la revisión del capítulo laboral prolongará el término que se había calculado para la ratificación del Tratado, han declarado que el ATPDEA podría ser prorrogado por un año más. Aunque esta declaración imparte tranquilidad a los exportadores colombianos, la incertidumbre que se ha generado en relación con los ajustes del capítulo laboral, reclama un análisis sobre el mismo.

En este espacio se abordarán cuatro temas:

- 1) El debate sobre la inclusión de disposiciones laborales en acuerdos comerciales.
- 2) La evolución de la postura de EE.UU. frente a la incorporación de disposiciones laborales en acuerdos comerciales.
- 3) Las preocupaciones del Congreso de EE.UU. y los grupos sindicales en cuanto a la efectiva protección de los derechos laborales en el TLC con Colombia; y por último.
- 4) Los cambios que serían más favorables para la efectiva protección de los derechos laborales en Colombia a partir de las enseñanzas que han dejado los TLC firmados anteriormente por EE.UU.

La inclusión de disposiciones laborales en acuerdos comerciales

Es indiscutible que los procesos de integración comercial inciden en los mercados laborales tanto de los países desarrollados como de los países en desarrollo. Los primeros, con el fin de maximizar su competitividad tienden a experimentar una fuga de capitales hacia países en desarrollo, mientras que los

segundos, suelen disminuir sus exigencias en materia laboral para atraer inversión extranjera. Estos efectos negativos han suscitado el debate en torno a la necesidad de garantizar unas ciertas condiciones laborales en los acuerdos de libre comercio.

Por un lado, un sector académico y político estima inconveniente incluir cláusulas laborales en acuerdos comerciales porque consideran que “los mecanismos estrictos de observancia podrían utilizarse abusivamente con fines proteccionistas” (Polanski, 2006, p 10.). Estas prácticas proteccionistas consisten en la imposición de estándares laborales sin tener en cuenta las condiciones particulares del país en desarrollo ni las asimetrías que se presentan en un acuerdo comercial entre un país desarrollado y uno en desarrollo en materia social, cultural, política y económica. Este sector considera que estas prácticas impedirían a los países en desarrollo aprovechar los bajos costos laborales como una de sus principales ventajas comparativas. De esta manera, argumentan que el incremento en las condiciones laborales se logra a través del crecimiento económico sin obstáculos externos, tales como las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales, y que la mejor forma de proteger estas condiciones es a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus mecanismos de cooperación internacional y a través de códigos de conducta empresariales que impongan las compañías que se trasladen a países con estándares laborales medios o bajos (Bhagwati, 2000, p.19-21.)

De otro lado, quienes defienden la inclusión de normas laborales en los acuerdos comerciales, lo hacen desde dos ópticas: La de los países en desarrollo, desde la cual aducen que la protección de unos estándares laborales mínimos en estos países genera unas condiciones sociales y políticas necesarias para que el crecimiento de estos países, al integrarse en la economía mundial, sea equitativo y sostenible. Además, defienden la incorporación de multas o sanciones comerciales para los eventos de violación a

disposiciones laborales, resaltando que el objetivo principal de las potenciales sanciones no es su aplicación por sí misma, sino contar con un elemento de disuasión o castigo suficiente que permita disuadir a la parte infractora de sus prácticas, y por lo tanto, alentar el cumplimiento voluntario, al percibir que el costo de la sanción sería más gravoso que el costo de cumplir con las demandas laborales (Elliot, Freeman, Peterson, 2003, p.78.). Hacen notar además, que la separación tajante de los acuerdos comerciales con materias ajenas al comercio no corresponde con la exigencia de proteger los derechos de propiedad intelectual que se ha incluido en todos los tratados comerciales (PG 22-25). Por su parte, desde la perspectiva de los países desarrollados la exigencia de normas laborales mínimas en acuerdos comerciales, protege a sus economías del denominado “dumping social”, sin que empíricamente haya evidencias de que estas exigencias ocasionen un detrimento en la ventaja comparativa de los países en desarrollo (PG 25).

Una posición intermedia sostiene que las disposiciones laborales en acuerdos comerciales son necesarias por la inexistencia de un régimen laboral global eficaz. Thomas Greven por ejemplo sostiene que “La segunda mejor opción parece ser la de que se incluyan disposiciones en materia de derechos laborales en los acuerdos comerciales regionales y bilaterales, pues pueden tener el potencial de cambiar la calidad de la gobernabilidad regional”. Sin embargo resalta que las disposiciones sobre derechos laborales no pueden resolver los problemas estructurales del orden económico mundial ni de los países en desarrollo, si no se implementan programas de liberalización. (Greeven, 2005, p.8.)

El debate sigue planteado en el ámbito teórico, pero lo cierto es que las políticas que se han implementado han girado en torno al reconocimiento de ciertos derechos laborales en tratados de libre comercio como un medio para obtener determinados objetivos en el marco de la liberalización del comercio internacional, identificados expresamente: por un lado, prevenir el denominado *dumping* social, que consiste en la competencia desleal que se genera a partir de la existencia de condiciones laborales precarias y bajos salarios dentro de los sectores exportadores de un

país, y por otro lado, tender a la adopción generalizada de pautas laborales mínimas en los países que comercien internacionalmente, de tal modo que sus legislaciones internas efectivamente protejan derechos considerados indispensables.

Evolución de los capítulos comerciales en los Tratados de Libre Comercio (TLC) con EE.UU.

1) TLCAN.

El acuerdo de cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), que fue negociado como acuerdo complementario del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994, fue el primer vínculo establecido entre comercio y trabajo dentro de un acuerdo bilateral de libre comercio celebrado por EE.UU. El objetivo del acuerdo complementario era apaciguar la fuerte oposición de los sindicatos y los representantes de los empleadores al TLCAN por el temor de una fuga de capitales a México en busca de bajos salarios y condiciones laborales precarias. Sin embargo, este objetivo no se cumplió y ambos grupos criticaron el Tratado manifestando que el acuerdo de cooperación laboral era insuficiente para proteger a los empleados norteamericanos, y que temían que el vínculo comercial y laboral fuera a sentar un precedente para futuros acuerdos de integración comercial, lo que en efecto sucedió, pues a partir de entonces este vínculo se ha mantenido en los TLC que ha negociado EE.UU.

Tal vez por la improvisación que caracterizó la construcción del ACLAN, este modelo es bastante general. En él, se incluyó un listado de principios cuya única fuente de obligaciones es la legislación interna. La lista de derechos laborales que fue consignada, es hasta ahora la más extensa pues incluye derechos laborales que incluso superan los 4 fundamentales reconocidos por la OIT¹. Los Tratados que ha firmado EE.UU.

¹ Prohibición del trabajo forzado, prohibición de la discriminación, derecho

con posterioridad redujeron considerablemente el listado, sin embargo en su oportunidad, los derechos reconocidos por el ACLAN fueron los siguientes:

- Libertad de asociación y derecho de asociación sindical.
- Derecho de negociación colectiva.
- Derecho a la huelga.
- Prohibición de trabajo forzado.
- Protecciones laborales para niños y jóvenes.
- Garantía de derechos laborales mínimos.
- Eliminación de la discriminación en el trabajo.
- Igual remuneración para mujeres y hombres.
- Prevención de lesiones y enfermedades profesionales.
- Compensación en caso de lesiones o enfermedades profesionales.
- Protección para trabajadores migrantes.

La incorporación de un extenso número de derechos laborales en el ACLAN contrarrestó el efecto negativo que podría haberse derivado por no haberse reconocido como fuente de obligación el Derecho Internacional. Así mismo, los derechos incorporados al Tratado quedaron protegidos no obstante alguna de las partes no hubiera ratificado algunos convenios de la OIT, como es el caso de EE.UU.².

A pesar de las ventajas de incluir todos estos derechos, la falta de compromiso con las normas laborales internacionales como fuente de obligaciones va en contravía con el esfuerzo que ha hecho la OIT y numerosos sectores académicos y políticos por la construcción de un sistema laboral global regido por la OIT y lo que hace es reemplazarlo por modelos contruidos bilateralmente a través de Tratados de Comercio. Por otro lado, limitar a las partes al cumplimiento de su legislación laboral, implica el grave riesgo de que estas vinculen la implementación de su legislación interna a las interpretaciones que hagan de la misma.

de asociación sindical y negociación colectiva, y eliminación de formas explotadoras de trabajo infantil.

² EE.UU. sólo ha ratificado 18 de los 54 Convenios de la OIT

Otro punto para rescatar del ACLAN por su inconveniencia, es el discriminar en tres niveles los derechos que ha reconocido para efectos de su exigibilidad como si no ostentaran el mismo grado de importancia. Es así como los derechos colectivos (libertad de asociación, derecho de asociación sindical; derecho de negociación colectiva; y derecho a la huelga) gozan de un nivel más débil de protección, dando lugar solo a la supervisión de las OAN³ y a consultas ministeriales, cuyos reportes no son de obligatorio cumplimiento, pero no a arbitramento ni a ninguna sanción comercial. Por su parte, la prohibición de trabajo forzado, la discriminación en el lugar de trabajo, la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, la compensación en caso de enfermedad o lesión y la protección de los trabajadores migrantes, incorpora además de los mecanismos descritos para los derechos colectivos, únicamente el de una evaluación por parte de un comité de expertos. Los mecanismos de arbitraje e imposición de sanciones comerciales solo están previstos para el caso de violación a los principios relativos al trabajo infantil, salario mínimo y seguridad industrial. Además, la falta de plazos en los trámites de los mecanismos de control de las normas laborales, sumado a la inexistencia de un organismo independiente de los estados, se ha traducido en una multiplicación de consultas condicionadas a la voluntad política de los gobiernos.

Es de rescatar que el Tratado incluya disposiciones que obligan a las partes a garantizar el debido proceso en materia laboral. Así mismo, es positivo que los mecanismos para supervisar el cumplimiento de los derechos laborales incorporados en el Tratado (aunque tal

³Las OAN son Oficinas Administrativas Nacionales dentro de la estructura de los Ministerios del Trabajo de cada país contratante del TLCAN que sirven como punto de enlace y centros de información entre sí, el público, otras oficinas gubernamentales, y el Secretariado Laboral.

como se vio, estén contruidos de forma inconveniente), puedan ser activados no sólo por los estados sino también por particulares; en el ACLAN, además de la falta de voluntad política de los gobiernos, el hecho de que el país que presente una queja por considerar que otro ha violado un derecho laboral, tenga que ser a su vez inspeccionado en relación con el cumplimiento del derecho que invoca, es altamente desestimulante, por lo cual, han sido las ONG's, los sindicatos y en general la sociedad civil, quienes más han activados los mecanismos de solución de controversias incorporados al acuerdo.

2) TLC EE.UU.- Jordania

A partir de las críticas que había suscitado el ACLAN, el capítulo laboral de este Tratado incorporó algunos avances pero hubo a su vez algunos retrocesos. Dentro de los avances se puede resaltar el hecho de que fue el primer tratado de libre comercio en el cual se incorporó un capítulo laboral en su texto. A su vez, que además del compromiso de las partes frente al cumplimiento de su legislación laboral interna, que sigue siendo su obligación fundamental, se incluyera el Derecho Internacional como fuente de obligaciones al establecer que las partes “tratarán de asegurar” que los derechos laborales reconocidos internacionalmente sean adoptados y protegidos por su derecho interno. Si bien el lenguaje que fue utilizado hace ver que se trata de una vinculación moderada, por lo menos refleja la pretensión de que el Derecho Internacional sea un parámetro para los estándares de las legislaciones laborales internas, pretensión que fue reforzada por la prohibición que se estableció de “promover el comercio a través del debilitamiento del derecho laboral interno”.

Este Tratado es considerado el más rígido en materia laboral pues equipara las consecuencias de una violación comercial con las de una violación laboral, lo cual ha sido llamado por Human Rights Watch como “paridad de ejecución”⁴. Pero la vaguedad del lenguaje

⁴ Sin embargo, no toda violación a derechos laborales podría dar inicio a un procedimiento de resolución de controversias, pues la violación de una disposición laboral debe afectar el comercio entre las partes.

que utiliza en relación con los procedimientos de resolución de controversias⁵, genera riesgos de imponer sanciones arbitrarias (Elliot, Freeman, Peterson, 2003, p.87.). Por otra parte, el listado de derechos laborales incorporado por el Tratado incluye únicamente los cuatro derechos que la OIT considera fundamentales y se excluye la discriminación de los derechos en relación con la activación de los mecanismos de solución de controversias.

Quizás el mayor retroceso de este Tratado es que limita la activación de los mecanismos de solución de controversias a los estados, excluyendo de esta manera la participación de las ONG, sindicatos y particulares en la protección de los derechos laborales.

3) TPA (*Trade Promotion Agreement*)

En el 2002, fue aprobada la Ley de la Autoridad de Promoción del Comercio (TPA por sus siglas en inglés), la cual había sido negada por el Congreso en oportunidades anteriores, principalmente por inconformidades con las disposiciones laborales. Esta ley, pensada para la promoción del comercio, le otorgó la facultad al presidente de EE.UU. de negociar futuros acuerdos comerciales sin la intervención del Congreso sujetando el resultado de la negociación sólo a ratificación legislativa sin opción de hacerle enmiendas.

Uno de los objetivos de esta ley es el de asegurar el respeto de derechos laborales fundamentales por parte de los socios comerciales de EE.UU. en las futuras negociaciones comerciales; derechos que ya estaban establecidos en el Sistema General de Preferencias como condiciones para que EE.UU. otorgara los beneficios comerciales: libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y trabajo infantil, condiciones de trabajo respecto de salarios mínimos, jornadas de trabajo

⁵ Se establece que la parte reclamante podrá tomar *cualquier* medida apropiada y mesurada.

y seguridad y salud ocupacional (Sección 2102(a)(6)). La ley hace énfasis en promover la ratificación universal y el total cumplimiento con el Convenio N° 182 de la OIT, relacionado con la prohibición de las peores formas de trabajo infantil. A partir de entonces, mucho se ha discutido acerca de si los acuerdos bilaterales de comercio que ha celebrado la administración Bush han incorporado las normas laborales de acuerdo con los requisitos del TPA.

4) TLC EE.UU.-Chile/Singapur

En el 2004 empezaron a regir los TLC celebrados por EE.UU. con Chile y Singapur. En estos acuerdos, se consignó básicamente el mismo modelo del TLC jordano. Como novedad positiva, se puede señalar el hecho de que se volvió a incorporar la exigencia del respeto al debido proceso en materia laboral, tal como lo disponía el ACLAN. También es un avance la creación de un Consejo Chileno - Estadounidense cuya función es vigilar la implementación de las disposiciones laborales incorporadas en el Tratado a través de actividades de cooperación, así como la de un órgano de cooperación permanente encargado de promover la salvaguarda de los derechos fundamentales de la OIT.

5) CAFTA.

En el 2005 empezó a regir el Tratado de Libre Comercio (CAFTA) entre República Dominicana, Centroamérica y EE.UU. El capítulo laboral de este tratado está estructurado de la misma forma que el TLC con Chile y con Singapur.

Por su parte, el capítulo laboral del TCL que ha sido negociado por EE.UU. con Colombia y Perú es prácticamente el mismo del CAFTA. Se espera que en la revisión que se haga del mismo, se incorporen cláusulas más rígidas que aseguren un incremento en el nivel de cumplimiento de las legislaciones internas.

El Tema Laboral en el TLC EE.UU. - Colombia

Cuando se negocian acuerdos comerciales con países en desarrollo, el principal problema no ha resultado

ser las disposiciones laborales que contienen sus legislaciones internas sino más bien su efectiva aplicación, por lo cual ha sido común que todos los TLC negociados con los países de América Latina establezcan cláusulas donde las partes se comprometan a aplicar su legislación laboral nacional. De los acuerdos de libre comercio que viene negociando EE.UU. con países de América Latina, el TLC con Colombia es el que más alarma ha suscitado en el Congreso y los grupos sindicales, quienes consideran que la estructura que se ha planteado en los demás acuerdos de libre comercio en cuanto a la aplicación de la legislación laboral interna, resulta insuficiente para el caso colombiano.

Por un lado, a pesar de que en Colombia se reconoce el derecho de asociación, de negociación colectiva y de huelga, tiene un lamentable historial de secuestros y asesinatos de sindicalistas⁶ y un altísimo grado de impunidad de los delitos contra sindicalistas; el 90% de las violaciones, permanecen en la impunidad.

Por su parte, en el sector agrícola preocupa la falta de protección al trabajo infantil y la desprotección en cuanto a seguridad social y niveles de salariales.

⁶ Información reciente suministrada por la Escuela Nacional Sindical, señala que "entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, se registraron 444 casos de violaciones a la vida, a la libertad y a la integridad de los trabajadores sindicalizados en todo el territorio nacional, que pueden desglosarse de la siguiente manera: 70 sindicalistas fueron asesinados; 260 recibieron amenazas de muerte, 56 fueron detenidos arbitrariamente, siete sufrieron atentados con artefactos explosivos y armas de fuego, 32 fueron acosados y perseguidos por su actividad sindical, ocho se vieron forzados a desplazarse, tres desaparecieron y un sindicalista sufrió el allanamiento de su vivienda." (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. <http://www.icftu.org>)

Por otro lado, los pequeños empresarios que pretenden acceder al mercado estadounidense representan una amenaza por sus bajos niveles de cumplimiento de la legislación laboral. En el sector industrial por ejemplo, preocupa la informalidad e inestabilidad de las relaciones laborales, así como la “deslaborización” a través de formas de subcontratación como las Cooperativas de Trabajo Asociado, donde la relación de trabajo no se rige por las normas laborales. Muchas empresas han despedido a sus trabajadores y los han vuelto a contratar bajo la apariencia del modelo de Cooperativa de Trabajo Asociado pero continuando con la relación laboral, con el fin de eludir las cargas laborales y reducir los costos de mano de obra, lo que en efecto configura una competencia desleal. Frente a este tema, el gobierno deberá mostrarle a su par que ha tomado medidas para acabar con esta práctica encubierta, mediante la expedición del Decreto 4588 Diciembre 27 de 2006, por medio del cual prohíbe a las cooperativas y precooperativas actuar como empresas de intermediación laboral, disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión. De esta manera, el asociado que sea enviado a prestar servicios a un tercero, se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie de su trabajo.

Teniendo en cuenta que las preocupaciones giran en torno a la falta de eficacia de las leyes laborales en Colombia, muy seguramente se buscará implementar un nuevo modelo con mecanismos coercitivos más amplios y rígidos, así como modelos de cooperación y verificación para la implementación de la legislación laboral. La ratificación del TLC con Colombia por parte del Congreso de EE.UU. estará entonces sujeta a que los gobiernos adecuen las cláusulas laborales de manera tal que los derechos laborales gocen de una protección más amplia y eficaz. Se espera que el Tratado sea notificado al Congreso antes del 31 de marzo para que pueda ser ratificado antes de que expire la TPA en julio. Sin embargo, siempre y cuando el ajuste que se haga sea por medio de un acuerdo complementario, el Congreso podrá considerar el Tratado bajo la TPA, ya que: “Cualquier acuerdo negociado mientras la ley TPA esté todavía en vigencia

será sujeto de este proceso de ratificación, sin importar cuándo éste sea emitido al Congreso, aún si éste es ratificado luego de la expiración de dicha ley” (Carnegie Endowment for International Peace, 2005. p.8.). De esta manera, el TLC entre Colombia - EE.UU. está cobijado por la TPA por haber sido firmado dentro de la vigencia de esta ley, el pasado 22 de noviembre de 2006. No obstante, si se lleva a cabo una renegociación integral del capítulo laboral y esta no se concluye antes de que expire la TPA, se tendría que volver a negociar el todo el Tratado bajo el marco de una nueva Ley de Promoción Comercial.

Al respecto, la Cámara de Comercio Colombo Americana publicó recientemente un comunicado según el cual la Oficina del Representante Comercial de EE.UU. (USTR) y los representantes del Congreso de Estados Unidos fijaron como fecha límite para concluir la revisión de los capítulos laborales de los TLC con Colombia y Perú el 19 de febrero con el fin de darle trámite al debate formal y conseguir la ratificación antes del 30 de junio, fecha en que vence el ATPDEA. Por su parte, el gobierno colombiano, mediante Decreto 267 de 2007, ha convocado a sesiones extraordinarias del Congreso para debatir entre otros, el tema del TLC, lo que envía al parlamento estadounidense una señal política positiva.

Hacia una eficaz protección de los derechos laborales

La adecuación del capítulo laboral hacia un modelo más rígido no debe mirarse con tanta desconfianza, por el contrario, esta puede ser una oportunidad para que el gobierno y el sector privado se esfuercen por proteger efectivamente los derechos laborales. El gobierno, a través del fortalecimiento de mecanismos de fiscalización y sanción a las empresas que vulneren estos derechos y las empresas, cumpliendo las exigencias laborales e implantando códigos de conducta y canales de supervisión. De esta

manera, todos los sectores, incluidos los trabajadores, saldrían beneficiados.

Ahora bien, en cuanto a los cambios que serán introducidos, sería conveniente para Colombia que la búsqueda de una mayor eficacia de los derechos laborales se logrará a partir de un modelo que combine la creación de mecanismos de cooperación e inspección y la ampliación de los mecanismos persuasivo-coercitivos a través de cláusulas que dispongan que cualquier incumplimiento de una norma laboral interna, o incluso la inobservancia de los principios de la OIT en la legislación nacional, generen una sanción comercial. Se debe conservar el reconocimiento del Derecho Internacional como fuente de obligaciones para desestimular reformas laborales regresivas, de igual forma se debe mantener la protección a los derechos considerados fundamentales por la OIT (Libertad de asociación y derecho de asociación sindical, derecho de negociación colectiva, derecho a la huelga, prohibición de trabajo forzado, protecciones laborales para niños y jóvenes). Partiendo del hecho de que la protección efectiva de los derechos laborales en Colombia genera numerosas y sustentadas dudas, se debería incluir una disposición mediante la cual las partes se comprometan a garantizar los elementos del debido proceso, tales como transparencia, eficacia, eficiencia, celeridad y justicia; además de la facultad de acudir a los mecanismos de solución de controversias, la cual no debería ser exclusiva de los Estados parte sino también de la sociedad civil. Por otro lado, se debería crear un organismo similar al Consejo Chileno -

Estadounidense que lleve a cabo la función de vigilar la implementación de las exigencias laborales incorporadas en el Tratado a través de actividades de cooperación. También sería conveniente crear un organismo imparcial e independiente de los Estados parte para que tramite las quejas y consultas.

En cuanto a los mecanismos de sanción, que probablemente serán endurecidos, sería interesante que el gobierno colombiano estudiara algunas fórmulas que estimularan el cumplimiento más riguroso de las normas laborales por parte de las empresas y evitaran que los efectos negativos de las sanciones recayeran indiscriminadamente sobre un sector de la economía y sobre los trabajadores. Una alternativa posible sería la de implementar un mecanismo de transferencia (*pass-through*) en virtud del cual el gobierno recaudaría, a través de multas impuestas a las empresas infractoras, los fondos necesarios para pagar las sanciones que le fueran impuestas. Otra opción sería excluir a las empresas infractoras de los beneficios del libre comercio, por ejemplo, exigiendo permisos de exportación (Polansky, 2006, p.110-117.). Si bien esto implica invertir recursos para implementar mecanismos de fiscalización en todas las empresas, se evitaría que las potenciales sanciones tuvieran efectos dramáticos para los exportadores de los sectores que se vieran perjudicados por el incumplimiento de una empresa.