

**EL CAPÍTULO LABORAL DEL TLC ENTRE CHILE Y ESTADOS UNIDOS:
POSIBILIDADES PARA UN NUEVO PROTAGONISMO DE LOS DERECHOS
LABORALES EN EL COMERCIO INTERNACIONAL**

Diego López¹

RESUMEN

Este artículo analiza las obligaciones que en materia laboral instituye el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos para los estados contratantes. Se trata de compromisos que exigen una adecuada protección legislativa de los derechos del trabajo considerados imprescindibles por el Tratado para obtener un comercio leal y transparente, imponen abstenerse de disminuir las normas internas de cada país que protegen esos derechos e incluyen el deber de garantizar el cumplimiento eficaz de las normas internas que protegen tales derechos. Si bien el Tratado no prevé ningún instrumento para fortalecer la eficacia judicial de los derechos laborales reconocidos por las legislaciones internas de ambos países, el incumplimiento de las obligaciones laborales del Tratado por parte de alguno de los estados involucrados puede acarrear la activación de los procedimientos gubernamentales de controversia previstos, la adopción de medidas concretas para corregir el incumplimiento normativo y en su caso, la aplicación de sanciones comerciales.

Por añadidura, puede afirmarse que conforme a las normas de los ordenamientos jurídicos de ambos países, si uno de los estados partes del Tratado incumple alguno de estos compromisos laborales, permitiendo la operación de competencia desleal en el comercio bilateral, cualquier persona natural o jurídica que haya sufrido perjuicio al enfrentar dicha competencia ilegítima podrá demandar por daños y perjuicios al estado que negligente o dolosamente haya incumplido las obligaciones instituidas en el Tratado.

¹ Abogado (Universidad de Chile); Profesor de Derecho.

Los tratados de libre comercio y los derechos del trabajo

La estrategia de apertura comercial de Chile es profunda y ambiciosa: unilateralmente mantener un arancel bajo y parejo que facilite la entrada de importaciones y a la vez un amplio multilateralismo para celebrar acuerdos comerciales. Esto le ha permitido pactar tratados bilaterales de libre comercio (Canadá, México y EEUU) y desarrollar una vigorosa agenda de negociaciones para tratados multilaterales (Centroamérica, Unión Europea y AEFTA²). Paralelamente, Chile está asociado al Mercosur aunque no se ha integrado a ese mercado común como país miembro. Y ello porque la estrategia chilena de inserción en el comercio internacional no contempla adherir a un acuerdo regional que sirva de plataforma de incorporación junto a otros países a acuerdos comerciales de amplia cobertura, sino explotar un multilateralismo enfocado en la adopción de sucesivos acuerdos de libre comercio indistintamente con países, proyectos de integración regional y mercados comunes.

Todos los tratados de comercio recientemente firmados por Chile contienen obligaciones legislativas y administrativas para los estados contratantes, que se comprometen a adoptar medidas legislativas y administrativas orientadas a garantizar el comercio libre y leal entre ambos países, lo que incluye la libre circulación de mercancías, ciertas garantías para la inversión extranjera y sobre todo, la derogación arancelaria e impositiva para liberalizar el comercio bilateral.

En mayor o menor medida, todos estos tratados comerciales mencionan estándares laborales que aluden a derechos internacionalmente reconocidos como básicos, que deben ser observados como garantía de estabilidad y lealtad en el comercio bilateral.

La estipulación de estándares laborales en tratados comerciales es un intento de prevenir los riesgos sociales y laborales que puede acarrear la liberalización del comercio internacional, tema que hace tiempo se debate en las rondas internacionales de comercio al amparo de la Organización Mundial del Comercio (OMC), bajo la orientación de prevenir la competencia comercial basada en reducción de las condiciones laborales y sociales, en el entendido que ello daña el comercio, el empleo y las condiciones de trabajo. La idea ha sido implementar resguardos, sobre todo considerando que la desigual relación comercial entre los países desarrollados y los más pobres facilita una competencia comercial basada en una baja de

² Siglas en inglés de la Asociación Europea de Libre Comercio que reúne a los países no miembros de la Unión europea: Suiza, Liechtenstein, Noruega e Islandia).

salarios y desprotección laboral, que acarrea un riesgo de pérdida de puestos de trabajo en los países más desarrollados y un incremento de la desigualdad en los países con menos desarrollo.

Precisamente la inclusión de cláusulas sociales en tratados internacionales de comercio persigue prevenir que el intercambio comercial perjudique derechos laborales definidos por los estados partes. En estas cláusulas se establece que la normativa interna de los países contratantes debe reflejar estándares mínimos de derechos laborales y se pacta el compromiso expreso de hacer cumplir efectivamente dicha legislación interna. En caso de incumplimiento se prevén sanciones comerciales, como la retirada de las ventajas arancelarias pactadas. Se trata de la utilización de regulación convencional para excluir la competencia desleal que se base en la reducción de niveles de protección sobre el trabajo, que los estados involucrados consideran indispensables. De esta forma se pretende prevenir las prácticas unilaterales impuestas por los países más poderosos para permitir o restringir el comercio³ y se busca obtener un compromiso efectivo de los países menos desarrollados de excluir la competencia comercial basada en desprotección laboral.

Sin embargo, el reconocimiento de derechos laborales en los tratados de comercio se reduce a aquellos absolutamente mínimos, que sólo excluyen cualquier ventaja comercial que violente niveles de protección social estrictamente básicos, como aprovechar el trabajo infantil o el trabajo forzado, para que dichas limitaciones no operen como obstáculos proteccionistas con que los países más desarrollados limitan el acceso a sus mercados a los productos de los países pobres. Los tratados comerciales no consideran la mejora progresiva de las condiciones de trabajo; sólo excluyen las peores condiciones laborales consideradas perjudiciales para el intercambio comercial legítimo. El compromiso asumido por los estados que celebran un tratado de liberalización comercial no consiste en obtener un mejoramiento progresivo de la legislación laboral nacional sino en garantizar que efectivamente ella proteja al conjunto de derechos indispensables y que esa protección legal no será disminuida.

³ Antes de obtener acuerdos multilaterales o bilaterales de comercio, los países más poderosos implementan unilateralmente la concesión de preferencias arancelarias exclusivas para los productos originarios de países que exhiban estándares laborales considerados suficientes, como forma de evitar el comercio desleal. No pocas veces tales acciones han sido denunciadas como proteccionismo enmascarado.

El sistema generalizado de preferencias (SGP) impulsado desde los años 1980 por Estados Unidos es un buen ejemplo de estas prácticas. En la práctica, puede observarse que los mismos estándares considerados para la aplicación de medidas unilaterales por el gobierno de Estados Unidos se aplican ahora como cláusulas sociales de los acuerdos de comercio que ese país celebra con otros, como Chile (Ver Pablo Lazo *El área de libre comercio de las Américas y las normas laborales*, Fundación Friedrich Ebert, Santiago, 2002.).

En ese entendido, los tratados de libre comercio no promueven el *comercio justo* orientado al desarrollo sustentable, a la integración de los productores excluidos por las operaciones de las firmas transnacionales y a la prevención de políticas proteccionistas por parte de los países más industrializados. Estos tratados apuntan a generar nuevas oportunidades de negocios para la exportación y reducción de tasas para la inversión internacional y no necesariamente a mejorar las implicancias sociales y económicas de la liberación comercial.

En efecto, la negociación y el acuerdo de los tratados de libre comercio no responde directamente a una preocupación social sino a un objetivo estrictamente comercial: facilitar y abaratar el comercio bilateral reduciendo aranceles, trámites, restricciones y limitaciones. Los objetivos socio laborales se cuidan como estándares laborales que deben ser respetados en el intercambio comercial, impidiendo que la competencia se enfrente rebajando las condiciones de trabajo bajo dichos estándares. De esa forma, se garantiza que los productos que ingresan sin trabas burocráticas ni pago de tasas a los mercados internos de los países que acuerdan la liberalización comercial, compitan lealmente con su calidad y su valía y no mediante la reducción de derechos laborales considerados como imprescindibles en el respectivo tratado comercial.

Existe una notoria diferencia entre las cláusulas sociales puestas en tratados comerciales, que fijan un estándar opcional de derechos laborales expresamente acordado por las partes, y las experiencias conocidas de integración económica (Unión Europea y Mercosur) que al incluir la libre circulación de trabajadores entre los países que se integran, deben prever una coordinación paulatina de los sistemas sociales respectivos y por lo tanto, han dedicado especial cuidado en definir un ámbito de derechos laborales y sociales en general, que opere como base fundante de dicha integración, que le otorgue estabilidad social al funcionamiento económico en común que se pacta y sirva de *piso* para alcanzar progresivamente un nivel equiparado de tutela lo más elevado posible, bajo la fórmula de equilibrar las cargas sociales a efectos de evitar las distorsiones de la competencia entre los países que se integran. De hecho, en estas experiencias se pueden distinguir distintos niveles jurídicos de integración que buscan una aproximación de las legislaciones internas: ya sea mediante una *armonización* normativa mediante la adopción de normas mínimas para la eliminación de disparidades entre los sistemas normativos de los países involucrados o una *convergencia* normativa mediante acuerdos y directrices para obtener una aproximación o similitud de las normas de los países involucrados en base a objetivos comunes. Nada de esto se discute al diseñar la cláusula social de un tratado comercial.

Pero qué eficacia jurídica tienen las cláusulas laborales puestas en tratados de comercio; ¿suponen el reconocimiento de nuevos derechos que se suman a los ya legalmente reconocidos? ¿estos acuerdos instituyen nuevos instrumentos jurídicos para mejorar la eficacia de ciertos derechos laborales considerados indispensables para el comercio internacional? Por su importancia económica y estratégica, hemos escogido el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos para analizar cuán efectivas son las cláusulas laborales en los tratados comerciales. Precisamente este Tratado, vigente desde el 1° de enero de 2004, incluye un capítulo entero sobre materias laborales y un anexo íntegramente dedicado a la cooperación entre ambos estados en esta materia.

Abordaremos a continuación el análisis de las obligaciones que este tratado impone a los estados chileno y estadounidense en materia laboral; las instancias y procedimientos establecidos en el Tratado para abordar la cooperación, supervisión, consulta, solución de controversias entre los estados contratantes y la aplicación de eventuales sanciones por incumplimiento de estas obligaciones.

El Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos (TLC)

El Capítulo Laboral del TLC es un buen ejemplo de cláusula social puesta en un tratado comercial para impedir que la competencia comercial entre ambos países opere en perjuicio de derechos del trabajo considerados imprescindibles por ambos estados.

Los contenidos laborales del TLC fueron diseñados respetando las peculiaridades propias de cada país contratante y considerando el respeto a la soberanía de cada estado, de forma tal que se descartó de plano una armonización legislativa u homologación de los niveles normativos vigentes en ambos países, que hubiera requerido en la práctica, una convergencia entre los sistemas legales del trabajo, tarea virtualmente imposible por la tradición jurídica y la estructura estatal propias de Chile y Estados Unidos.

La decisión definitiva fue no alterar las legislaciones laborales de Chile y Estados Unidos, en el entendido que ambas eran suficientes para garantizar una protección coincidente con los estándares internacionales, estableciéndose en el Tratado la obligación de ambos estados de aplicar efectivamente sus legislaciones laborales; al garantizar la efectividad de las normas internas se entendió que quedaba debidamente prevenida la competencia desleal. Sin embargo,

como veremos, se reconocen expresamente en el Tratado derechos fundamentales en materia laboral que son obligatorios para ambos estados y que garantizan que las respectivas legislaciones nacionales no serán en el futuro disminuidas o adecuadas para promover la competitividad comercial a costa de reducir estos derechos.

Las declaraciones de los estados contratantes en materia laboral

El capítulo 18° del TLC versa sobre las materias de trabajo. Su párrafo inicial contiene una declaración en la que ambos estados contratantes reafirman su compromiso de respetar los derechos fundamentales en el trabajo, conforme a la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales⁴. A mayor abundamiento, el preámbulo del Tratado, que indica los motivos por los cuales ambos gobiernos lo acuerdan, expresamente señala, entre ellos, la decisión conjunta de “proteger, fortalecer y hacer efectivos los derechos fundamentales de sus trabajadores”. Con todo esto, el TLC ratifica expresamente la autoridad de los derechos fundamentales reconocidos en la Declaración de la OIT de 1998 y su carácter de límite absoluto al comercio internacional.

Si bien se resguarda en el Tratado expresamente el principio de soberanía de cada estado contratante para decidir la propia legislación, determinar las acciones regulatorias y la administración de todos los temas laborales, de esta declaración inicial de compromiso recíproco que encabeza el capítulo 18° se derivan obligaciones legislativas y administrativas para ambos estados, orientadas a procurar que sus respectivas legislaciones internas efectivamente reconozcan y respeten los derechos del trabajo considerados como fundamentales por el Tratado⁵.

Por otra parte, los estados contratantes también reconocen expresamente que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna (Art. 18.8 párrafo n°2⁶). Como veremos, esta declaración obliga a los estados contratantes a inhibirse de promover el comercio y la inversión

⁴ Art. 18.1 párrafo 1° del TLC: “Las partes reafirman sus obligaciones como miembros de la OIT y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998). Cada parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 18.8 sean reconocidos y protegidos por su legislación interna”.

⁵ Art. 18.1 párrafo 2° del TLC: “Reconociendo el derecho de cada parte de establecer sus propias normas laborales internas y, consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, cada parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 18.8 y procurará perfeccionar dichas normas en tal sentido”.

⁶ Todos los artículos citados corresponden al Tratado de Libre Comercio ente Chile y Estados Unidos.

bilateral a costa de la reducción de los derechos laborales considerados como fundamentales por el Tratado.

Las obligaciones de los estados contratantes

1) Que la legislación interna reconozca y proteja los derechos fundamentales del trabajo

El TLC impone a los estados contratantes la obligación de procurar asegurar los derechos laborales internacionalmente reconocidos en la Declaración de la OIT de 1998 y expresamente señalados en el art. 18.8 del Tratado (Art. 18.1.1).

Asimismo, el Tratado impone a los estados contratantes la obligación de procurar el perfeccionamiento de las normas internas para que sean consistentes con estos derechos laborales internacionalmente reconocidos en la Declaración de la OIT de 1998 y expresamente señalados en el art. 18.8 del Tratado (Art. 18.1.2).

Estas obligaciones legislativas debieran cumplirse adoptando las innovaciones legales que sean necesarias para que se reconozcan y protejan los derechos laborales considerados fundamentales por el Tratado, pero que no estén debidamente establecidos en la legislación interna ni suficientemente protegidos. Además, suponen una prohibición de regresión de los derechos fundamentales ya reconocidos por el legislador y protegidos por la administración.

El artículo 18.8 del Tratado indica los derechos laborales internacionalmente reconocidos que expresamente se declaran vinculantes para los estados contratantes:

- Derecho a la asociación
- Derecho a organizarse y negociar colectivamente
- Prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio
- Una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil
- Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Este listado de derechos laborales reproduce la Declaración de derechos fundamentales de la OIT de 1998, pero omite la prohibición de cualquier discriminación en el acceso al empleo y a

la ocupación (como por ejemplo, la no contratación laboral discriminatoria a personas de cierta etnia u orientación sexual) expresamente recogida en la Declaración de la OIT, y agrega la mantención de condiciones de trabajo aceptables en materia salarial, horas de trabajo e higiene y seguridad en el trabajo, no incluida en la Declaración de la OIT.

En rigor, la obligación asumida por Chile y Estados Unidos de reconocer y proteger derechos considerados fundamentales en el trabajo y de perfeccionar las normas para ello, se refiere a “los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 18.8”, esto es, no incluye a otros derechos laborales, como seguridad social, capacitación profesional o normas protectoras de la maternidad. Tampoco pareciera referirse a la no discriminación el empleo y la ocupación, que aun estando en la Declaración de la OIT, no está incluida en el listado del artículo 18.8 del Tratado.

Sin embargo, es correcto afirmar que la obligación impuesta por el Tratado a ambos estados de reconocer y proteger derechos del trabajo considerados fundamentales, incluye la no discriminación en el empleo y la ocupación, ya que se trata de un principio laboral de primerísimo orden para la OIT y así instituido en la Declaración de 1998.

A mayor abundamiento, el artículo 18.1 del Tratado compromete a los estados firmantes ha “reafirmar sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento del año 1998”. Ambos países reconocen que han asumido el compromiso de observar tales principios y derechos sin distinción ni exclusión alguna; incluyendo también al principio de no discriminación.

Ahora bien, el artículo 18.8 del Tratado incluye como derecho laboral que debe ser protegido por los estados contratantes, la garantía de que las condiciones de trabajo en materia salarial, horario e higiene y seguridad sean a lo menos aceptables. ¿A qué se obliga el estado chileno y el estadounidense en estos temas? ¿Qué podemos entender por “condiciones aceptables de trabajo”?

En materia salarial, el mismo artículo 18.8 del TLC precisa que las normas y niveles de cada estado contratante respecto de salarios mínimos no estarán sujetas a las obligaciones impuestas por el Tratado; la obligación que en materia salarial asume cada estado en el Tratado se refiere sólo a la aplicación efectiva del nivel de salario mínimo general establecido.

Esto quiere decir que el TLC no obliga a los estados partes a garantizar un determinado nivel salarial considerado aceptable; no se fija un monto o niveles que deberán ser respetados por la legislación y administración de cada estado. El Tratado sólo obliga a tener vigente un salario mínimo general garantizado y a aplicar efectivamente ese salario mínimo general establecido soberanamente por cada estado. Esta regulación limitada es típica de las cláusulas sociales puestas en tratados de comercio: no se busca establecer niveles mínimos obligatorios de salario o el mejoramiento progresivo de condiciones de trabajo; sólo excluir las formas de trabajo más degradantes y promover condiciones suficientes de trabajo como requisito para la lealtad comercial.

De esta forma, los estados parte no se obligaron en el TLC a mantener un nivel específico de salario mínimo, ni se comprometió a abstenerse de rebajar eventualmente el actual salario mínimo vigente pero, en rigor, el Tratado impide que Chile o Estados Unidos rebajen su salario mínimo general a un nivel inaceptable. Como el Tratado no define qué debe entenderse por aceptabilidad salarial deben aplicarse los criterios que la propia OIT ha fijado en el respectivo convenio internacional sobre remuneraciones. Cuáles criterios son esos: genéricos y amplios y en todo caso no directamente referidos a un monto mínimo o suficiente⁷.

En suma, el TLC obliga a Chile y a Estados Unidos a mantener vigente un salario mínimo general garantizado, por tanto la eliminación del salario mínimo violaría el Tratado. Además, el salario mínimo debe tener un monto suficiente, conforme a la situación económica general de cada país y cuidando de que una eventual disminución del salario mínimo fuera de tal envergadura que afectara el comercio bilateral. La reducción del monto actual del salario mínimo, por tanto, sería contradictoria con el Tratado si atentara contra su suficiencia o si constituyera una ventaja comercial ilegítima.

Respecto a las condiciones aceptables en materia de horas de trabajo, seguridad y salud ocupacional, las cláusulas del Tratado se refieren a lo mismo: el estado chileno no se obligó a respetar cierto número máximo de horas de trabajo al día o a la semana ni a parámetros específicos de seguridad e higiene laboral. Sí se comprometió al efectivo cumplimiento de las normas nacionales relativas a estas materias y en todo caso, a inhibirse de promulgar normas

⁷ El Convenio 131 de la OIT sobre fijación de salarios mínimos de 1970, instituye la obligación de los estados ratificantes de establecer un sistema de salario mínimo para los trabajadores asalariados, sin perjuicio de que se establezcan grupos asalariados excluidos del sistema.

El Convenio indica algunos de los criterios de suficiencia que deben ser considerados para fijar el nivel de salario mínimo: las necesidades de los trabajadores y sus familias, el costo de la vida, factores económicos como el índice de productividad, nivel de empleo, etc.

que permitan jornadas de trabajo y condiciones de higiene y seguridad inaceptables. Como el Tratado no dice nada sobre la aceptabilidad de las condiciones de trabajo, habrá que atenerse a los criterios establecidos por la propia OIT, que fijan un máximo de duración de jornada pero reconociendo múltiples excepciones que permiten prolongar el tiempo de trabajo⁸ y obligan a implementar una política de salud laboral sin referencia alguna a un estándar específico⁹.

En consecuencia, Chile y Estados Unidos deben tener una legislación sobre duración aceptable de jornada laboral, que efectivamente se cumpla, y exhibir una política de salud laboral conforme a su propia realidad económica. Todo ello sin perjuicio de las razonables excepciones que permitan una prolongación de la jornada y sin aludir a un contenido mínimo exigible para la política de salud laboral.

En fin, la aceptabilidad de las condiciones salariales y laborales imperantes en Chile y Estados Unidos a la que alude el TLC, será aquella que razonablemente y de buena fe debiera esperarse conforme a la situación económica general de cada país y en todo caso, siempre en el marco del cumplimiento eficaz de las normas laborales internas, que garantiza que de manera transparente y leal ambos países han renunciado a incrementar la competitividad de los productos que exportan mutuamente mediante la rebajar los costos laborales referidos a los derechos fundamentales que se señalan en el TLC.

2) No derogar la legislación laboral para facilitar el comercio o la inversión

Otra obligación asumida por los estados contratantes consiste en procurar asegurar que no dejarán sin efecto ni derogarán, ni ofrecerán dejar sin efecto o derogar, la legislación interna de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el art. 18.8 del Tratado; ya sea para incentivar el comercio con su contraparte o incentivar el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio (Art. 18.2. 2).

⁸El Convenio 1 de la OIT sobre las horas de trabajo en las empresas industriales de 1919 limita las horas de trabajo a 8 horas diarias y 48 horas semanales, pero con varias excepciones que permiten trabajar jornadas más prolongadas. El Convenio 30 de la OIT sobre horas de trabajo en el comercio oficinas de 1930 también fija una jornada de 8 ó 10 horas de trabajo dentro de un máximo de 48 horas semanales, con varias excepciones. El Convenio 153 de la OIT de 1979 establece jornadas máximas de 9 horas diarias dentro de un promedio de 48 horas semanales para el transporte por carretera, con excepciones. El Convenio 180 de la OIT de 1996, establece un máximo de 14 horas de trabajo por cada 24 horas ó 72 horas de trabajo por cada siete días para las faenas a bordo de buques, sin perjuicio de casos especiales.

En consecuencia, desde la entrada en vigencia del Tratado, las normas de los estados contratantes relativas a los derechos del trabajo reconocidos como fundamentales no podrán ser derogadas, ni ofrecerse siquiera su derogación, para promover el comercio bilateral o incentivar cualquier actividad económica en el marco del intercambio entre ambos países.

La prohibición de regresión de los derechos del trabajo reconocidos como fundamentales por el Tratado se muestra aquí con clara evidencia: desde la entrada en vigencia del TLC, Chile y Estados Unidos se han comprometido a no impulsar el comercio ni la inversión bilateral mediante la reducción de las normas que tutelan estos derechos fundamentales del trabajo o atenuar condiciones aceptables de trabajo. Puede hablarse, con esto, de un efecto garantizador del TLC sobre el actual estándar de estos derechos reconocido por los estados chileno y estadounidense, que ahora constituye un conjunto inalienable de derechos laborales que legitiman el intercambio comercial y su reducción o incumplimiento expone a cualquiera de ambos estados a violentar lo pactado en el Tratado.

Sin embargo, como se verá más adelante, no existen en el TLC instrumentos propiamente jurídicos para denunciar e impedir eventuales disminuciones legales por parte de cualquiera de ambos estados. Los procedimientos previstos en el Tratado son de carácter gubernamental, operarán según decisiones de gobierno y sólo pueden llevar a un arbitraje en el caso de que se trate de la falta de eficacia de la legislación laboral interna de alguno de los países partes del Tratado. Es decir, considerando las normas del Tratado, el estado que soberanamente decida disminuir su legislación laboral no se arriesgará a resoluciones judiciales de ninguna especie que le ordenen corregir esa decisión desreguladora por violentar lo pactado en el Tratado. Pero como veremos, ello no impide otras consecuencias para el estado incumplidor.

3) Fiscalización de la legislación laboral interna

El TLC también incluye una obligación para los estados contratantes relativa a la actividad fiscalizadora: Chile y Estados Unidos se comprometen a no dejar de aplicar efectivamente su legislación interna directamente relacionada con los derechos laborales internacionalmente reconocidos como fundamentales, a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio bilateral, después de la fecha de entrada en vigor del tratado (Art. 18.2.1, letra a).

⁹ El Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo de 1983, establece que los estados contratantes deben implementar una política nacional coherente en estas materias, indicando varias medidas para hacerlo, pero no señala contenidos mínimos o suficientes de tal política.

El TLC estipula que parte importante del legítimo intercambio comercial entre ambos estados está constituido por una efectiva fiscalización pública de la aplicación de las leyes laborales relativas a los derechos laborales básicos: la aplicación efectiva de estos derechos es una obligación que el estado chileno y el estadounidense han contraído con su respectiva contraparte. La importancia prioritaria que el Tratado le asigna a la función pública fiscalizadora está reafirmada con la inclusión en el capítulo laboral de un anexo especial, que establece un mecanismo de cooperación laboral respecto a derechos fundamentales y su aplicación efectiva, relaciones laborales, condiciones de trabajo, protección social y otros. Esta cooperación recíproca incluye trabajo conjunto, intercambio de información, recolección y publicación de indicadores comparables, sesiones periódicas de revisión de la cooperación, etc. (Anexo 18.5).

Ahora bien, para que se verifique un incumplimiento de la obligación de fiscalizar la legislación laboral interna, el Tratado exige que se trate de un incumplimiento calificado: no basta un alejamiento esporádico o episódico de las normas, o errores en los procedimientos que en un determinado momento hayan producido una fiscalización incompleta o ineficaz. Debe tratarse de la inaplicabilidad sostenida o recurrente de las normas laborales, por acción u omisión, y que produzca un efecto indeseado sobre el comercio entre las partes.

En términos más directos, el TLC previene casos en que una determinada actividad económica chilena o estadounidense que exporte al país contraparte, pueda explotar sus negocios con la posibilidad cierta de eludir las normas laborales relacionada con los derechos laborales considerados básicos, debido a una acción u omisión reiterada del órgano público responsable de la fiscalización o contando con que pueden sortear la fiscalización con la complicidad del órgano fiscalizador o mediante acuerdos para relajar el cumplimiento de las normas, y redundando todo ello en una ventaja comercial.

Manteniendo el respeto sobre la soberanía interna de cada estado contratante, el Tratado indica que la obligación de fiscalizar las normas laborales no impide el ejercicio razonable de discrecionalidad de buena fe por parte de un estado contratante respecto de la observancia de las normas y de tomar decisiones relativas a la asignación de recursos destinados a la fiscalización de otros asuntos laborales, a los que se haya asignado una mayor prioridad (Art. 18.2.b). El fundamento de esta cláusula puesta en el Tratado es garantizar que cada estado velará como mejor le parezca por el cumplimiento de las normas laborales, según las decisiones soberanas y razonables de la autoridad pública competente. En efecto, no procede que uno de los estados parte le señale al otro cómo debe fiscalizar el cumplimiento de su normativa interna, indicarle

cuáles deben ser las prioridades de fiscalización o cuestionar las decisiones de priorización inspectiva que se adopten. Pero esto no debe entenderse como la posibilidad de que uno de los estados parte decida implementar una política para relajar el cumplimiento normativo en ciertas actividades económicas orientadas a la exportación o que opte por permitir un cumplimiento insuficiente. Ello violaría la buena fe con que ambos estados deben honrar lo pactado en el Tratado y por cierto, perjudicaría el intercambio bilateral.

4) Una adecuada tutela judicial y garantías procesales

Como parte del compromiso de efectividad de la legislación interna asumido por cada estado contratante, en el Tratado se incluye la obligación de garantizar el acceso a instancias judiciales, cuasi judiciales o administrativas para que cualquier persona haga valer un interés jurídicamente reconocido conforme al derecho interno de cualquiera de los estados contratantes. Esto incluye, según el TLC: garantizar que los procedimientos para el cumplimiento de la legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes; garantizar que las personas que sean parte de un juicio tengan derecho a presentar recursos para asegurar la aplicación de sus derechos según la legislación interna y garantizar que las resoluciones de los tribunales judiciales no serán objeto de revisión ni se podrán reabrir en virtud de disposiciones del Tratado en materia laboral y promover el conocimiento público de la legislación laboral (art. 18.3).

Estas cláusulas aluden a la vigencia de principios procesales de común aplicación: derecho a la audiencia, a la bilateralidad del proceso, a recurrir contra un fallo adverso y a la cosa juzgada o intangibilidad de las resoluciones judiciales.

La eficacia de las cláusulas laborales del TLC

1) La eficacia judicial de las obligaciones laborales de los estado contratantes

El TLC no prevé expresamente la posibilidad de que personas de Chile o Estados Unidos puedan demandar judicialmente a su respectivo estado por incumplir lo acordado en materia laboral en el Tratado. Los gobiernos de ambos estados se obligaron recíprocamente ante sí mismos, no reconociendo ningún derecho especial en materia laboral a los ciudadanos de ambos países.

Por otra parte, el Tratado garantiza la competencia excluyente de los tribunales nacionales de cada estado contratante respecto de su propia legislación interna y prohíbe expresamente a cualquiera de los estados contrayentes otorgar derecho de acción en su legislación interna en contra del otro estado contratante, que se base en que una medida suya sea incompatible con lo acordado en el Tratado (Art. 22.20). En consecuencia, el gobierno chileno no puede demandar al gobierno norteamericano ante tribunales chilenos y EEUU no puede hacerlo con Chile en tribunales norteamericanos, porque no hay un tribunal superior al que se sometan ambos países y ni EEUU ni Chile puede obligar a otro estado a someterse a la jurisdicción de su propio país. El principio de soberanía y de extraterritorialidad de la ley lo impiden, y el Tratado sólo ratifica tales principios.

El Tratado tampoco establece acción judicial alguna contra las empresas: los trabajadores de ambos países no pueden demandar a la empresa que los emplea por violar el Tratado y atentar contra la libertad de comercio mediante la disminución de derechos laborales. En el Tratado son los estados quienes se han comprometido a hacer efectivos los derechos laborales fundamentales: las empresas deben cumplir la ley laboral del país donde funcionan y esa ley debe, según el TLC, proteger los derechos del trabajo reconocidos como fundamentales. Las empresas siguen obligadas a cumplir la ley laboral del país en que funcionan.

En consecuencia, cada estado será responsable de aplicar y hacer efectiva sólo su propia legislación y los respectivos tribunales velarán por la aplicación de tales normas, sin que sea posible demandar a un gobierno en sede judicial extranjera por incumplimiento de lo acordado en el Tratado ni directamente a una empresa por no respetar los estándares laborales reconocidos en el Tratado. De esta forma, el TLC no incorpora derechos adicionales a las legislaciones de cada estado contratante ni tampoco refuerza la eficacia judicial de los derechos laborales ya existentes.

2) La acción judicial de personas por incumplimiento de lo acordado en el TLC

Pero ello no impide que conforme a las reglas generales, cualquier persona, entidad u organización, que haya resultada perjudicada en sus intereses porque Chile o EEUU no cumplió sus compromisos de proteger la libre competencia en el comercio bilateral, pueda demandar al gobierno de cualquiera de estos estados ante los tribunales de ese propio país, para obtener una reparación por el daño efectivamente causado.

En efecto, la libertad de comercio en el intercambio bilateral está ampliamente reconocida y protegida por las cláusulas del Tratado; fue precisamente para ello que ambos países asumieron obligaciones específicas que deben observarse de buena fe para cautelar el comercio bilateral leal y transparente, sin medidas proteccionistas o reducciones de los estándares laborales para obtener ilegítimamente una mejor competitividad. Si el incumplimiento de tales acuerdos por parte de uno de los estados contrapartes redundaba en la existencia de una competencia desleal, el Tratado sólo prevé mecanismos intergubernamentales de consulta y solución, orientados a la solución política de los eventuales incumplimientos de que se tenga noticia o ante la sospecha de un cumplimiento incompleto o insuficiente, pero que no incluyen procedimiento judicial alguno para que los particulares que hayan sido dañados por tal competencia desleal puedan hacer valer su derecho a reparación. Entonces, al no haber norma expresa en el Tratado, deben aplicarse las normas generales sobre responsabilidad reparatoria ante el daño causado por culpa o dolo, vigentes en los ordenamientos jurídicos de cada uno de los estados contratantes. No existe en Derecho un daño causado por malicia o negligencia a una persona natural o jurídica que no sea compensable. Pese a no reconocerlo el TLC, el derecho a acción judicial para exigir la cesación de la causa de un daño y la reparación del mismo es un derecho constitucional en ambos países. Un estado puede tener responsabilidad reparatoria si con su accionar viola un derecho, produciendo daño a alguna persona, ya sea actúe como estado administrador, mediante actos de gobierno, o como estado legislador, aprobando o derogando leyes.

En consecuencia, si una empresa de uno de los países partes del Tratado se ve enfrentada a la competencia de exportaciones desde el país contraparte, que aprovechan condiciones ventajosas pero ilegítimas porque el estado del territorio de origen de tales exportaciones no observó, por ejemplo, su deber expresamente estipulado en el TLC de hacer cumplir efectivamente su legislación laboral interna relativa a los derechos laborales reconocidos como fundamentales en el Tratado, puede demandar por daños y perjuicios a ese estado negligente o culpable, si tal competencia desleal le provocó un perjuicio efectivo. Asimismo, los trabajadores de esa empresa perjudicada por la competencia ilegítima basada en la ausencia de aplicación efectiva de la ley laboral relativa a los derechos laborales reconocidos como fundamentales en el Tratado, si también experimentaron perjuicio, podrían demandar del mismo modo al estado que dejó de aplicar efectivamente su legislación laboral con efectos sobre el comercio. Para ello, conforme a las reglas generales de responsabilidad de reparación por daño causado, la causa del daño invocado debiera ser la no observancia de la obligación de cumplir la normativa expresamente señalado en el Tratado, esto es, la acción o inacción sostenida o recurrente del

estado chileno o estadounidense para dejar de aplicar efectivamente su legislación laboral, de manera que afecte al comercio entre las partes del Tratado.

Como ya vimos, el TLC impone también otras obligaciones a los estados partes más allá de garantizar el cumplimiento eficaz de la legislación laboral interna sobre derechos fundamentales. El incumplimiento de cualquiera de estos compromisos por parte de alguno de los gobiernos de los estados parte, que permitiera una competencia desleal en el comercio bilateral que aprovechara, por ejemplo, una desprotección legal de los derechos fundamentales expresamente reconocidos en el Tratado o una derogación legal que permitiera condiciones inaceptables de trabajo en las actividades exportadoras, podría también dar pie a una demanda por daños y perjuicios contra el estado que ha incumplido el Tratado por cualquier persona que efectivamente se hubiere visto dañada por esa competencia desleal.

En el Tratado se prevé que operen los procedimientos gubernamentales de consulta y negociación en caso de que haya sospecha o conocimiento de que un estado parte incumple sus obligaciones en material laboral. Si dichos procedimientos operan eficientemente, corrigiendo oportunamente el incumplimiento de qué se trata, probablemente se prevengan acciones judiciales de reparación como las aquí señaladas.

En efecto, sin hacer mención de la posibilidad de demandar judicialmente en caso de que algún estado parte incumpla lo dispuesto en el Tratado con perjuicio para una persona natural o jurídica, el TLC instituye un procedimiento gubernamental en caso de que uno de los estados contratantes considere que su contraparte ha incurrido en incumplimiento de lo acordado, muy similar al establecido por la OMC para dirimir diferencias comerciales entre países, que consiste en consultas y arreglos bilaterales gubernamentales para remediar el eventual incumplimiento y, en su caso, concurrir a un arbitraje para dirimir una controversia.

En este procedimiento de consultas y deliberaciones gubernamentales, no se prevé la posibilidad de que organizaciones sociales de Chile o Estados Unidos eleven una solicitud a su gobierno para que consulten a su estado contraparte por una denuncia de incumplimiento laboral. Para el Tratado, las relaciones permanentes de cooperación entre ambos estados debieran ser suficientes para que cada gobierno prevenga oportunamente los casos de competencia desleal basadas en disminución de estándares laborales. De no ser así, el estado afectado por un incumplimiento laboral de su socio comercial deberá consultar si se está cumpliendo con la obligación de garantizar la eficacia de la normativa interna, conforme al procedimiento que ahora revisaremos.

Pero si bien no se prevé expresamente la denuncia no gubernamental por incumplimiento de los estándares laborales reconocidos en el Tratado, ni tampoco existe expresamente la posibilidad de una organización social de denunciar a un estado parte por incumplir su propia legislación laboral, ninguna cláusula del TLC impide que organizaciones sociales o interesadas en el mejoramiento de los derechos laborales que funcionen en los países partes del Tratado soliciten a cualquiera de los respectivos gobiernos, poner en funcionamiento el procedimiento de consultas previsto. De hecho el Tratado prevé la participación consultiva de organizaciones sociales en algunas instancias previstas para la administración y seguimiento del cumplimiento del capítulo laboral.

3) El carácter gubernamental de los medios de consulta y solución de controversias

El Tratado privilegia el acuerdo y la utilización de sucesivos medios de abuenamiento y negociación entre los gobiernos de Chile y Estados Unidos para absolver sus eventuales diferencias. Sólo ante el fracaso de todas las oportunidades de acuerdo se prevé el arbitraje para dirimir una controversia.

El Tratado crea una verdadera institucionalidad para velar por el cumplimiento de los estándares laborales reconocidos por ambos estados. Establece un Consejo de Asuntos Laborales en cada país conformado por representantes ministeriales, a cargo de la supervisión de la aplicación y avance del capítulo laboral del Tratado (Art. 18.4.2) Este Consejo de Asuntos Laborales designará una Unidad de Contacto en el Ministerio del Trabajo para contactar al estado contraparte y a la sociedad (Art. 18.4.3). Además, podrá establecer grupos de trabajo gubernamentales o grupos de expertos y realizar consultas con organizaciones no gubernamentales o con personas naturales, incluidos expertos independientes, o solicitarles asesorías a todos ellos (Art. 18.4.4)

La Unidad de Contacto en el Ministerio del Trabajo estará a cargo de la presentación, recepción y consideración de las comunicaciones y consultas entre ambos estados. Podrá convocar a un comité consultivo nacional o un comité asesor integrado por personas de la sociedad, incluyendo a representantes de organizaciones de trabajadores y empleadores, para que entreguen sus opiniones relativas a la aplicación del capítulo laboral del Tratado. (Art. 18.4.6)

El Tratado instituye como primer trámite respecto de cualquier asunto que surja relativo al capítulo 18° sobre temas laborales, un procedimiento de consultas cooperativas entre los

gobiernos de los estados parte (Art. 18.6). Se trata de la presentación formal de consultas sobre cualquier medida adoptada o en proyecto de uno de los estados parte, o respecto de cualquier otro asunto que pudiera afectar el funcionamiento del Tratado (Art. 22.4.1)

Para ser válidamente presentada, la consulta de un gobierno a otro debe hacerse por escrito a la “Unidad de contacto” designado por el estado contraparte. El estado que reciba una consulta está obligado a responderla con información específica y suficiente.

El objetivo del procedimiento de consultas cooperativas es que ambas partes, en el marco de la colaboración permanente que deberán desarrollar en materia laboral, se aboquen al examen pleno del asunto que se trate, de manera que opere como la instancia privilegiada para obtener soluciones mutuamente satisfactorias a cualquier asunto que surja en materia laboral, sin que sea necesario recurrir a otra instancia. En caso contrario, cualquiera de los estados podrá convocar al Consejo de Asuntos Laborales para que resuelva conforme a los procedimientos de buenos oficios, conciliación o mediación (Art. 18.6.5). Bien entendido, se trata de una segunda oportunidad, luego de las consultas pertinentes y por mediación del Consejo, para obtener un acuerdo entre las partes.

Ahora bien, sólo si la cuestión controvertida alude al incumplimiento de la obligación fiscalizadora de las normas laborales sobre derechos laborales reconocidos como fundamentales en el Tratado de uno de los estados contratantes con efectos sobre el comercio y siempre que no se haya logrado ninguna solución dentro de los 60 días contados desde la solicitud de consulta, puede pedirse una reunión de la Comisión de Libre Comercio para que mediante buenos oficios, conciliación y mediación intente obtener un acuerdo (Art. 18.6.6). Esta Comisión de Libre Comercio es el órgano encargado de supervisar permanentemente la implementación del Tratado y está conformada por representantes ministeriales de cada gobierno. Bajo su dirección funcionan todos los comités y grupos de trabajo establecidos y es la última responsable de la interpretación y aplicación del Tratado y de la resolución de las controversias (Art.21.1).

Si el gobierno de Chile o de Estados Unidos decide una derogación legislativa en materia laboral o desconoce alguno de los derechos laborales reconocidos como fundamentales en el Tratado, ello no podrá ser motivo para iniciar un procedimiento ante la Comisión de Libre Comercio. En tal caso, sólo procederán las consultas cooperativas entre ambos estados para precisar el sentido y alcance de las innovaciones legales respectivas. En efecto, en la negociación bilateral se consideró de primera importancia preservar la soberanía de ambos

estados, por lo que se decidió que cualquiera de ellos no debería intervenir en las decisiones legislativas del otro, no estableciéndose en consecuencia ningún derecho a cuestionar las leyes que sean decididas y promulgadas por un estado contraparte.

Pero la ausencia de mecanismos en el TLC para que un estado parte pueda hacer valer su desacuerdo con medidas legislativas de reducción de derechos laborales fundamentales de su contraparte, no significa que el compromiso de ambos estados con tales derechos sea inocuo. Más bien reafirma el principio de buena fe contractual que animó a ambos estados a celebrar el Tratado, en orden a que ambos renunciaron a reducir su legislación laboral como medio para mejorar la competitividad comercial. Precisamente la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, reconoce expresamente este principio de "*Pacta sunt servanda*", al establecer que todo tratado en vigor, obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe. Violentar estos compromisos, más que poner en falta al estado incumplidor, supone un abandono de la buena fe que orientó la celebración del Tratado.

En consecuencia, en el caso de que Chile o Estados Unidos redujeran su protección sobre el trabajo, desprotegiendo los derechos fundamentales de los trabajadores con consecuencias dañinas para el comercio bilateral, legítimamente podría entenderse que la buena fe de los contratantes se ha roto y en consecuencia, la contraparte diligente podría revocar el Tratado¹⁰.

Las reglas del procedimiento de arbitraje previsto en el TLC exigen que al menos una audiencia ante el grupo arbitral sea pública, sin perjuicio del resguardo de la información confidencial, debiendo el grupo arbitral considerar las solicitudes efectuadas por entidades no gubernamentales (por ejemplo, organizaciones sindicales) localizadas en los territorios de las partes, para proporcionar apreciaciones escritas relativas a la controversia que puedan ayudar al grupo arbitral a evaluar las presentaciones y argumentaciones de los estados parte (Art. 22.10).

La solución de la controversia se ajustará a las determinaciones y recomendaciones que, en su caso, formule el grupo arbitral. Si el informe arbitral determina que un estado ha incumplido con sus obligaciones del Tratado, la solución será, siempre que sea posible, eliminar el incumplimiento (Art. 22.14.2) Por ejemplo, un informe arbitral podría obligar a un estado parte a corregir una débil acción fiscalizadora en materia laboral. En todo caso, las partes podrán acordar, cuando corresponda, un plan de acción mutuamente satisfactorio para solucionar la

¹⁰ "Cualquier parte podrá poner término a este Tratado mediante una notificación por escrito enviada a la otra parte. Este Tratado vencerá a los 180 días después de la fecha de dicha notificación" (Art. 24.4.3).

controversia en materia laboral, normalmente ajustado a las determinaciones y recomendaciones del grupo arbitral. (Art. 22.14.3)

Si cumplidos 45 días de la recepción del informe final del arbitraje no se ha corregido el incumplimiento o no se ha implementado el plan de acción mutuamente acordado para resolver la controversia, el estado reclamante podrá pedir que el grupo arbitral se constituya nuevamente para que imponga una contribución monetaria anual al estado incumplidor. El grupo arbitral determinará el monto de la contribución en dólares de Estados Unidos, no superior a 15 millones, reajustables según inflación, tomando en cuenta los efectos del incumplimiento sobre el comercio bilateral, la persistencia y duración del incumplimiento, las razones del incumplimiento en la aplicación efectiva de la legislación pertinente, el nivel de cumplimiento que razonablemente podría esperarse considerando la limitación de sus recursos, los esfuerzos comenzados para corregir el incumplimiento o cualquier otro factor pertinente (Art. 22.16.1 y 22.16.2).

Esta contribución se enterará en un fondo destinado a iniciativas laborales, incluido el mejoramiento del cumplimiento de la legislación. El destino de este fondo considerará las opiniones de personas interesadas del territorio de las partes (Art. 22.16.3 y 22.16.4).

En caso de no pago de esta contribución, procederá la aplicación de sanciones comerciales tales como la suspensión de beneficios arancelarios establecidos en el Tratado, en la medida necesaria para cobrar la contribución (Art. 22.16.5)

Conclusiones

El TLC entre Chile y Estados Unidos puede operar sólo como instrumento indirecto para forzar la mejora de las normas sobre salarios, jornada e higiene y seguridad en las empresas chilenas y estadounidenses que exporten a los mercados de ambos países: el Tratado no incluye cláusulas que obliguen a los estados parte a mejorar sus normas en estas materias. La suficiencia del salario mínimo, la duración de los tiempos de trabajo y la cautela de la seguridad laboral, están mencionadas en el TLC como indicadores para detectar competencia comercial indeseada y no como instrumentos de mejoramiento laboral.

Sin embargo, el Tratado sí contienen cláusulas que exigen a ambos estados una protección sostenida y mejorada de los derechos del trabajo considerados como fundamentales por el

Tratado. A la luz de las obligaciones legales y administrativas que el TLC establece, cobra relevancia detectar problemas de cumplimiento de dichas obligaciones: si la ley interna vigente en cualquiera de ambos países no cautela todos los derechos laborales expresamente reconocidos en el Tratado o si aun siendo reconocidos tales derecho carecen de efectividad.

Además, las cláusulas laborales del TLC impiden que los estados contratantes disminuyan su adhesión a los derechos laborales considerados como fundamentales en el Tratado y permita con ello condiciones salariales, de jornada y de condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, inferiores a las actualmente establecidas por ley. Una eventual reducción de las normas laborales relativas a los derechos reconocidos en el tratado, por ejemplo para facilitar el empleo, la inversión o la reactivación de la economía, está expresamente prohibida y de hacerlo, se debilitaría seriamente la seriedad de ese estado como socio comercial.

En el TLC no se encuentra disposición alguna que refuerce la eficacia judicial de los derechos laborales reconocidos por la legislación interna vigente en Chile y Estados Unidos. No existe recurso judicial para exigir el cumplimiento empresarial de los estándares laborales reconocidos en el Tratado y los procedimientos previstos para consultas y arreglo de parte de cualquiera de ambos estados, se efectúan ante instancias gubernamentales, sin un procedimiento específico para hacer valer las denuncias o reclamos de organizaciones sociales y cuyo desenlace sólo consistirá en decisiones de gobierno para precaver la estabilidad del comercio bilateral.

Pero en virtud de las normas generales de responsabilidad ante el daño causado, no previstas en el Tratado pero sí vigentes en los ordenamientos jurídicos de los estados parte, sí existe la posibilidad de que cualquier persona natural o jurídica accione judicialmente exigiendo reparación ante el deterioro causado por una competencia desleal basada en el incumplimiento de algún estado parte de sus compromisos expresamente asumidos en el Tratado.

Los procedimientos de controversia previstos en el Tratado se refieren a la obligación que han asumido los estados contratantes de cumplir a cabalidad su actual legislación directamente relacionada con los derechos laborales internacionalmente reconocidos como fundamentales. En consecuencia, en la medida en que se detecten fallas en el cumplimiento normativo -de carácter permanente, que permiten a empresas explotar una actividad exportadora ignorando los derechos laborales reconocidos como fundamentales en el Tratado y con efecto sobre el comercio- la vulnerabilidad comercial de los negocios orientados a la exportación aumentará; no directamente por el sólo echo de eludir las normas legales, ya que las empresas no son parte del

Tratado y por ende, no pueden ser objeto de una denuncia o reclamo por alejarse de los estándares mínimos establecidos en el acuerdo gubernamental, pero sí como posibilidad que el gobierno respectivo responsable de la aplicación de dichas leyes, pueda ser objeto de una consulta por parte del estado contraparte, para que le informe cuán solícito ha sido respecto al grado de eficacia de su legislación laboral. En caso de que no lo haya sido, deberá corregir ese error o someterse al arbitraje respectivo. Si no se cumple el acuerdo de corrección alcanzado entre las partes a la luz de lo que resuelva el panel arbitral, deberá enterarse una contribución monetaria para promover iniciativas laborales. También existirá el riesgo de que el estado negligente que incumplió su deber estipulado en el Tratado, sea eventualmente demandado por quienes hayan resultado perjudicados por la competencia desleal basada en la desprotección de los derechos laborales considerados fundamentales por el Tratado.