



**¡Los
sindicatos
exigen
comercio
justo!**

ACUERDO TRANSPACÍFICO DE ASOCIACIÓN ECONÓMICA

DERECHOS LABORALES

Durante años, el respeto de los derechos de los trabajadores ha venido siendo una condición para expandir el comercio y las inversiones en numerosos programas preferentes y acuerdos de comercio e inversión a nivel internacional. La intención de estas disposiciones resulta clara. Para que los beneficios potenciales del comercio y la inversión puedan compartirse de manera justa con los trabajadores y trabajadoras que producen esos bienes y servicios, los derechos fundamentales en el trabajo han de ser plenamente respetados tanto en la ley como en la práctica.

Las actuales disposiciones laborales son débiles y disponen de mecanismos inadecuados para garantizar su aplicación

En todos los países, los trabajadores/as siguen sufriendo graves y frecuentes violaciones de sus derechos laborales básicos, viendo reducidos aún más salarios y condiciones de trabajo y con niveles crecientes de desigualdad en los ingresos. Las actuales disposiciones laborales en los programas preferentes y los acuerdos de comercio e inversión han brindado a los trabajadores ciertos medios de presión en algunos países, pero resultan en general inadecuadas.

Las normas sobre derechos laborales han de ser tan firmes como los derechos comerciales concedidos a las corporaciones

Cualquier futuro acuerdo comercial debe incluir un compromiso más firme y más amplio respecto a los derechos laborales. Los países han de respetar no sólo las normas fundamentales del trabajo consagradas en los convenios relevantes de la organización internacional del trabajo, sino también los derechos y normas relacionados con el concepto más amplio de trabajo decente. El acuerdo debe garantizar además que los trabajadores a lo largo de la cadena de suministros queden plenamente cubiertos por estas protecciones, y

que se apliquen igualmente a los trabajadores/as migrantes. Por otro lado, los productos fabricados haciendo uso de trabajo forzoso u obligatorio nunca deberían poder entrar en el comercio internacional.

El procedimiento de solución de conflictos debe ser expeditivo y derivar en sanciones disuasorias y definidas (similares a las sanciones aplicables en caso de incumplimiento de otros capítulos del acuerdo) si, tras haber agotado las consultas cooperativas y el arbitraje, no se ha conseguido asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales establecidas en el acuerdo. Convendría asimismo establecer un secretariado laboral política y económicamente independiente, que debería desempeñar un importante papel a la hora de supervisar el cumplimiento de las disposiciones laborales del acuerdo.

Los derechos laborales no deben verse amenazados por otras partes del acuerdo

Otras partes del acuerdo no deberán amenazar los derechos laborales u otros derechos humanos. Por ejemplo, las normas sobre contratación pública no deberían impedir que la contratación se utilice para mejorar las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas del trabajo. Las normas de inversión y los procesos de solución de controversias no deberían poder utilizarse para socavar leyes y regulaciones laborales existentes o mejoradas. Por último, no debe permitirse que los inversores puedan cuestionar las protecciones de los derechos humanos y sindicales considerándolas como una violación del capítulo sobre inversiones.

LOS GOBIERNOS QUE NEGOCIAN EL TPPA PUEDEN Y DEBEN HACERLO MEJOR. LOS SINDICATOS RECLAMAN SENTARSE A LA MESA DE NEGOCIACIÓN, Y UN ACUERDO QUE PROTEJA PLENAMENTE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS QUE PRODUCEN LOS BIENES Y SERVICIOS OBJETO DE COMERCIO EN LA ECONOMÍA MUNDIAL

