

MEDIDAS DE PROTECCIÓN LABORAL Y EL ACUERDO DE PROMOCIÓN COMERCIAL ENTRE ESTADOS UNIDOS Y PANAMÁ

El plan comercial del gobierno del Presidente Obama es un catalizador para el crecimiento económico que apoya más y mejores empleos para los trabajadores estadounidenses. Como el Presidente ha afirmado, nuestros acuerdos comerciales deben ser coherentes con nuestros valores e intereses fundamentales, entre ellos la protección eficaz de los derechos de los trabajadores.

El Acuerdo de Promoción Comercial entre Estados Unidos y Panamá (el “Acuerdo”) incluye firmes medidas de protección de los derechos de los trabajadores, en base al acuerdo bipartidista entre el poder legislativo y ejecutivo del 10 de mayo, 2007 para incorporar altos estándares laborales en los acuerdos comerciales de Estados Unidos. Además, el Presidente Obama dejó en claro que es necesario solucionar varias inquietudes laborales importantes antes de remitir el Acuerdo al Congreso. Aunque Panamá cuenta con leyes laborales que protegen los derechos laborales fundamentales, el poder ejecutivo tenía inquietudes con respecto a cláusulas que limitaban o de otra manera otorgaban exenciones a normas del código laboral de Panamá en el caso de trabajadores en ciertos sectores o regiones.

A partir del 2009, Panamá tomó una serie de medidas legislativas y administrativas para reforzar aun más sus leyes laborales y la verificación de su cumplimiento en los campos de subcontratación, trabajadores temporales, interferencia de empleadores contra sindicatos, negociación con trabajadores no sindicados, huelgas en servicios esenciales y derechos laborales en el sector marítimo.

- Panamá implementó decretos ejecutivos para mejorar inspecciones y la verificación del cumplimiento de leyes laborales con respecto a:
 - Subcontratación: Panamá clarificó los criterios para la subcontratación legítima y aseguró que las inspecciones laborales tengan lugar para que los acuerdos de contratación no socaven los derechos de los trabajadores.
 - Contratos de trabajo temporal: Panamá formuló un plan de verificación de su cumplimiento para proteger los derechos de los trabajadores temporales.
 - Interferencia de empleadores contra sindicatos: Panamá formuló un plan para aumentar el control y la verificación del cumplimiento de leyes laborales que protegen de la interferencia de empleadores contra los derechos sindicales.
 - Negociaciones directas: Panamá clarificó que un empleador no puede participar en negociaciones colectivas con trabajadores no sindicados cuando existe un sindicato y que no se puede usar un acuerdo previo con trabajadores no sindicados para rehusarse a negociar con trabajadores sindicados.
 - Derechos laborales para sectores específicos: Panamá clarificó restricciones a huelgas de trabajadores en el sector de transporte de carga.
- El Ministerio de Trabajo de Panamá también emitió una Resolución Ministerial para abordar inquietudes en el Sector Marítimo al clarificar y reiterar la verificación del

cumplimiento del Código Laboral para los trabajadores marítimos, incluidas disposiciones sobre sindicación, negociación colectiva y huelgas. La resolución también aumenta las inspecciones y actividades de verificación del cumplimiento de leyes laborales en el sector marítimo.

Recientemente, los gobiernos de Estados Unidos y Panamá acordaron una serie de medidas para abordar las inquietudes que aún existían.

- Panamá reformo sus leyes laborales sobre:

- Zonas francas de elaboración de productos para la exportación: Panamá protegió el derecho a la huelga, eliminó restricciones a la negociación colectiva y derogó una exención que permitía que las empresas usaran trabajadores temporales durante tres años.

- Área Económica Especial de Barú: Panamá eliminó las restricciones a la negociación colectiva para empresas con menos de seis años de existencia y derogó una exención que permitía que las empresas usaran trabajadores temporales durante tres años.

- Empresas con menos de dos años de antigüedad: Panamá eliminó restricciones a la negociación colectiva.

El poder ejecutivo continuará trabajando con Panamá para asegurar que todos estos importantes proyectos se implementen eficazmente. Las obligaciones laborales conforme al Acuerdo estarán sujetas al mismo nivel de rendimiento de cuentas sobre resolución de disputas que las obligaciones comerciales; los recursos disponibles para las infracciones de obligaciones laborales incluirán sanciones comerciales y multas.

###