

Capítulo Dieciséis

Laboral

Artículo 16.1: Declaración de Compromiso Compartido

Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Artículo 16.2: Derechos laborales fundamentales

1. Cada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación, los siguientes derechos, tal como se definen en la *Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)* (Declaración de la OIT):^{1 2}

- (a) la libertad de asociación;
- (b) el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- (c) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- (d) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para fines de este Tratado, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; y
- (e) la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

2. Ninguna de las Partes dejará de aplicar o de otra forma dejará sin efecto, ni ofrecerá dejar de aplicar o de otra forma dejar sin efecto, sus leyes o reglamentos que implementan el párrafo 1 de manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, en los casos en que dejar de aplicar o de otra forma dejar sin efecto dichos instrumentos sería incompatible con un derecho fundamental estipulado en dicho párrafo.

Artículo 16.3: Aplicación de la Legislación Laboral

- 1. (a) Una Parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, incluidas las leyes que adopte o mantenga de conformidad con el Artículo 16.2.1, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado.
- (b) Una decisión que tome una Parte acerca de la asignación de los recursos para la aplicación no será motivo de incumplimiento de las disposiciones de este Capítulo. Cada Parte conserva el derecho al ejercicio razonable de discrecionalidad y a la adopción de decisiones de buena fe con respecto a la asignación de recursos entre las actividades de aplicación de las leyes laborales con respecto a los derechos laborales fundamentales enumerados en el Artículo

¹ Las obligaciones que se consignan en el Artículo 16.2, en lo que se relaciona con la OIT, se refieren únicamente a la Declaración de la OIT.

² A fin de establecer el incumplimiento de una obligación en virtud del Artículo 16.2.1, una Parte deberá demostrar que la otra Parte ha incumplido en la adopción o el mantenimiento de una norma, reglamento o práctica de forma que afecte al comercio o la inversión entre las Partes.

16.2.1, siempre que el ejercicio de dicha discrecionalidad y dichas decisiones no sean incompatibles con las disposiciones de este Capítulo.³

2. Ninguna disposición en este Capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra Parte.

Artículo 16.4: Garantías Procesales e Información Pública

1. Cada Parte garantizará que, conforme a su legislación, las personas con un interés reconocido en un asunto particular tengan acceso apropiado a los tribunales para el cumplimiento de la legislación laboral de la Parte. Dichos tribunales podrán incluir tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o de trabajo, según esté previsto en la legislación de la Parte.

2. Cada Parte garantizará que los procedimientos ante dichos tribunales para el cumplimiento de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con este fin, cada Parte asegurará que dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal.

3. Cada Parte dispondrá que las resoluciones finales sobre el fondo del caso en tales procedimientos sean:

- (a) por escrito y señalen las razones en las que se basan las resoluciones;
- (b) disponibles, sin demora indebida, a las partes en el procedimiento y, de acuerdo con su legislación, al público; y
- (c) fundadas en información o evidencia, obtenida y presentada de acuerdo a su legislación, respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas.

4. Cada Parte dispondrá, según corresponda, que las partes que intervienen en tales procedimientos tengan el derecho de solicitar la revisión y, cuando proceda, la modificación de las resoluciones finales emitidas en tales procedimientos.

5. Cada Parte garantizará que los tribunales que realizan o revisan tales procedimientos sean imparciales e independientes.

6. Cada Parte dispondrá que las partes en tales procedimientos puedan ejercer acciones para hacer efectivos sus derechos según su legislación laboral. Tales acciones podrán comprender medidas tales como órdenes, multas, sanciones, o cierres temporales de los lugares de trabajo que representan riesgos serios e inminentes a la salud y a la seguridad, según lo disponga la legislación de la Parte.

7. Cada Parte promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, incluso:

- (a) garantizando la disponibilidad al público de la información sobre su legislación laboral y los procedimientos para su aplicación y cumplimiento; y
- (b) promoviendo la educación al público con respecto a su legislación laboral.

³ Para mayor certeza, una Parte conserva el derecho de ejercer una discrecionalidad razonable en la aplicación de sus leyes y de tomar decisiones de buena fe en relación con la asignación de recursos para la aplicación de la ley con respecto a otros asuntos laborales con excepción de los asuntos relacionados con los derechos fundamentales mencionados en el Artículo 16.2.1.

8. Para mayor certeza, las resoluciones o los asuntos pendientes de decisión emanadas de los tribunales de cada Parte, así como otros procedimientos relacionados, no serán objeto de revisión ni podrán ser reabiertos en virtud de este Capítulo.

Artículo 16.5: Estructura Institucional

1. Las Partes establecen, por este medio, un Consejo de Asuntos Laborales, compuesto por representantes de las Partes de nivel ministerial o su equivalente, o quienes éstos designen.

2. El Consejo se reunirá dentro del primer año después de la entrada en vigor de este Tratado y, a partir de entonces, tan seguido como lo considere necesario para supervisar la implementación y revisar el avance de acuerdo con este Capítulo, incluyendo las actividades del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades establecido en el Artículo 16.6, y para seguir los objetivos laborales de este Tratado. A menos que las Partes acuerden otra cosa, cada reunión del Consejo incluirá una sesión en la cual los miembros del Consejo tengan la oportunidad de reunirse con el público para discutir asuntos relacionados con la implementación de este Capítulo.

3. Cada Parte designará una unidad dentro de su Ministerio de Trabajo que servirá de punto de contacto con la otra Parte y con el público, con el fin de llevar a cabo las labores del Consejo, incluyendo la coordinación del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades. El punto de contacto de cada Parte se encargará de la presentación, recepción y consideración de las comunicaciones de personas de una Parte relativas a las disposiciones de este Capítulo, y pondrá tales comunicaciones a disposición de la otra Parte y, según corresponda, del público. Cada Parte revisará dichas comunicaciones, según corresponda, de conformidad con sus procedimientos internos. El Consejo deberá desarrollar lineamientos generales para considerar dichas comunicaciones.

4. Cada Parte podrá crear un comité nacional de trabajo consultivo o asesor, o consultar uno ya existente, integrado por miembros de su sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones de trabajadores y de empresarios, que proporcionen sus puntos de vista sobre cualquier asunto relacionado con este Capítulo.

5. Todas las decisiones del Consejo serán adoptadas por mutuo acuerdo. Todas las decisiones del Consejo se harán públicas, a menos que se disponga lo contrario en este Tratado, o a menos que el Consejo decida otra cosa.

6. El Consejo podrá preparar informes sobre asuntos relacionados con la implementación de este Capítulo, y pondrá cualesquiera de dichos informes a disposición del público.

Artículo 16.6: Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades

1. Reconociendo que la cooperación en materia laboral puede jugar un papel muy importante en la promoción del desarrollo en el territorio de las Partes y en proveer oportunidades para mejorar las normas laborales, y en promover el avance en los compromisos comunes en asuntos laborales, incluyendo los principios contenidos en la *Declaración de la OIT y la Convención 182 de la OIT sobre la Prohibición y Acción Inmediata para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999)* (Convención 182 de la OIT), las Partes, por este medio, establecen un Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades, conforme está establecido en el Anexo 16.6.

2. Las Partes procurarán asegurar que los objetivos del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades así como las actividades que se desarrollarán a través de dicho Mecanismo:

- (a) sean consistentes con los programas nacionales, estrategias de desarrollo y prioridades de cada Parte;
- (b) generen oportunidades para la participación pública en el desarrollo e implementación de dichos objetivos y actividades; y
- (c) tomen en consideración la economía, cultura y sistema legal de cada Parte.

Artículo 16.7: Consultas Laborales Cooperativas

1. Una Parte podrá solicitar la realización de consultas con la otra Parte, respecto de cualquier asunto que surja de conformidad con este Capítulo, mediante la entrega de una solicitud escrita al punto de contacto que la otra Parte haya designado conforme al Artículo 16.5.3.
2. Las consultas se iniciarán sin demora una vez entregada la solicitud. La solicitud deberá contener información que sea específica y suficiente para permitir que la Parte que recibe la solicitud responda.
3. Las Partes realizarán todos los esfuerzos para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria del asunto, y podrán requerir asesoría o asistencia de cualquier persona u organismo que estimen apropiado con el fin de examinar plenamente el asunto.
4. Si las Partes no logran resolver el asunto de conformidad con el párrafo 3, cualquier Parte podrá solicitar la convocatoria del Consejo para considerar el asunto, mediante la entrega de una solicitud escrita al punto de contacto de la otra Parte
5. El Consejo será convocado sin demora y procurará resolver el asunto, inclusive recurriendo, cuando corresponda, a consultas con expertos externos y a procedimientos tales como buenos oficios, conciliación o mediación.
6. Si las Partes no han logrado resolver el asunto dentro de los 60 días siguientes a la solicitud de consultas conforme al párrafo 1, la Parte reclamante podrá solicitar la realización de consultas en virtud del Artículo 20.4 (Consultas), o una reunión de la Comisión en virtud del Artículo 20.5 (Comisión - Buenos Oficios, Conciliación y Mediación) y, según lo dispuesto en el Capítulo 20 (Solución de Controversias), recurrir en lo sucesivo a las otras disposiciones de ese Capítulo.
7. Ninguna Parte podrá recurrir al procedimiento de solución de controversias conforme a este Tratado, por un asunto que surja en relación con este Capítulo sin haber intentado previamente resolverlo de acuerdo con este Artículo.
8. En los casos en que las Partes acuerden que un asunto que surja bajo este Capítulo sería manejado más apropiadamente en el contexto de otro acuerdo del que ambos sean partes, remitirán el asunto para realizar las acciones que procedan conforme a dicho acuerdo.

Artículo 16.8: Lista Laboral

1. Dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de este Tratado, las Partes establecerán y mantendrán una lista de hasta diez individuos que cuenten con las aptitudes y la disposición necesarias para desempeñarse como árbitros en controversias que surjan de conformidad con este Capítulo. A menos que las Partes acuerden otra cosa, la lista incluirá hasta tres individuos que sean nacionales de cada Parte, y no más de cuatro integrantes de la lista serán seleccionados de entre individuos que no sean nacionales de ninguna de las Partes. Los integrantes de la lista laboral serán designados por mutuo acuerdo de las Partes y podrán volver a ser designados. Una vez establecida, la lista de árbitros

permanecerá vigente por un mínimo de tres años, y seguirá en vigor hasta que las Partes constituyan una nueva lista. Las Partes podrán designar un reemplazo cuando un miembro de la lista de árbitros no esté disponible para ejercer su función.

2. Los integrantes de la lista deberán:

- (a) tener conocimientos especializados o experiencia en derecho laboral o en su aplicación, comercio internacional o solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales;
- (b) ser elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;
- (c) ser independientes, no estar vinculados con las Partes y no recibir instrucciones de las mismas; y
- (d) cumplir con el código de conducta que establezca la Comisión.

3. Cuando una Parte reclame que surge una controversia conforme a este Capítulo se aplicará el Artículo 20.9 (Selección del Grupo Arbitral), excepto que el grupo arbitral estará integrado exclusivamente por árbitros que reúnan los requisitos del párrafo 2.

Artículo 16.9: Definiciones

Para los propósitos de este Capítulo:

legislación laboral significa leyes y reglamentos de una Parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

- (a) la libertad de asociación;
- (b) el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- (c) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (d) la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores;
- (e) la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación; y
- (f) condiciones aceptables de trabajo respecto a salario mínimo, horas de trabajo y salud y seguridad ocupacionales; y

leyes y regulaciones y leyes o regulaciones significa:

- (a) para Panamá, leyes de su órgano legislativo o regulaciones promulgadas por una autoridad competente; y
- (b) para los Estados Unidos, leyes del Congreso o regulaciones promulgadas conforme a leyes del Congreso que se pueden hacer cumplir mediante acción del gobierno federal y, para fines de este Capítulo, incluye la Constitución de los Estados Unidos.

Anexo 16.6

Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades

Organización y Funciones Principales

1. El Consejo de Asuntos Laborales, trabajando a través del punto de contacto de cada Parte, coordinará las actividades del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades. Los puntos de contacto deberán reunirse dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de este Tratado, y posteriormente, tan a menudo como lo consideren necesario.
2. Los puntos de contacto, conjuntamente con representantes de otras entidades y Ministerios correspondientes, cooperarán para:
 - (a) establecer prioridades, con particular énfasis en los temas identificados en el párrafo 3, para las actividades de cooperación y desarrollo de capacidades en materia laboral;
 - (b) desarrollar actividades de cooperación y desarrollo de capacidades específicas de acuerdo con dichas prioridades;
 - (c) intercambiar información con respecto a la legislación laboral y prácticas de cada Parte, incluyendo mejores prácticas, así como maneras para fortalecerlas; y
 - (d) buscar el apoyo, según corresponda, de organizaciones internacionales, tales como la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial, y la Organización de los Estados Americanos, para avanzar en los compromisos comunes sobre asuntos laborales.

Prioridades de Cooperación y Desarrollo de Capacidades

3. El Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades puede desarrollar y continuar actividades de cooperación bilateral o regional en temas laborales, que pueden incluir:
 - (a) *derechos fundamentales y su efectiva aplicación*: legislación y su ejecución relacionada con los elementos básicos de la Declaración de la OIT (libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación);
 - (b) *peores formas de trabajo infantil*: legislación y su ejecución relacionada con el cumplimiento de la Convención 182 de la OIT;
 - (c) *administración laboral*: capacidad institucional de las administraciones y tribunales laborales, especialmente en materia de capacitación y la profesionalización de los recursos humanos;
 - (d) *inspección laboral y sistemas de inspección*: métodos y capacitación para mejorar el nivel y la eficiencia de la aplicación de la legislación laboral, fortalecer los sistemas de inspección de trabajo, y ayudar a asegurar el cumplimiento con leyes laborales;

- (e) *resolución alterna de conflictos*: iniciativas destinadas a establecer organismos y mecanismos alternativos de solución de conflictos en materia laboral;
- (f) *relaciones laborales*: formas de cooperación y solución de conflictos para asegurar relaciones laborales productivas entre los trabajadores, empleadores y gobiernos;
- (g) *condiciones en el trabajo*: mecanismos de vigilancia del cumplimiento de leyes y reglamentos relativos a horas de trabajo, salario mínimo y jornadas extraordinarias, seguridad y salud ocupacional, monitoreo ambiental y condiciones del empleo;
- (h) *trabajadores migrantes*: divulgación de información referente a los derechos de los trabajadores migrantes en el territorio de cada una de las Partes;
- (i) *programas de asistencia social*: desarrollo de recursos humanos y capacitación del trabajador, así como otros programas;
- (j) *estadísticas laborales*: desarrollo de métodos para que las Partes generen estadísticas del mercado laboral comparables, de una manera oportuna;
- (k) *oportunidades de empleo*: promoción de nuevas oportunidades de empleo y la modernización de fuerza de trabajo;
- (l) *género*: temas de género incluyendo la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación; y
- (m) *asuntos técnicos*: programas, metodologías y experiencias respecto del mejoramiento de la productividad, promoción de mejores prácticas laborales y el uso efectivo de tecnologías, incluyendo las que se basan en Internet.

Implementación de las Actividades de Cooperación

4. De conformidad con el Mecanismo, las Partes pueden cooperar en asuntos laborales a través de cualquier forma que consideren apropiada, incluyendo:

- (a) programas de asistencia técnica, incluyendo el suministro de recursos humanos, técnicos y materiales, según corresponda;
- (b) intercambio de delegaciones oficiales, profesionales y especialistas, incluyendo visitas de estudio y otros intercambios técnicos;
- (c) intercambio de información sobre estándares, regulaciones, procedimientos y mejores prácticas, incluyendo publicaciones y monografías pertinentes;
- (d) conferencias conjuntas, seminarios, talleres, reuniones, sesiones de capacitación y programas de divulgación y educación;
- (e) proyectos o presentaciones en conjunto; y
- (f) proyectos de investigación, estudios e informes conjuntos, incluyendo la participación de especialistas independientes con experiencia reconocida.

Participación Pública

5. Al identificar las áreas de cooperación en materia laboral y desarrollo de capacidades, y al desarrollar estas actividades de cooperación, cada Parte considerará los puntos de vista de sus respectivos representantes de trabajadores y empleadores, así como los de otros miembros del público.