



Razones para rechazar el TPP-11

10. El TPP11 restringe severamente los derechos laborales a los mínimos identificados por la declaración de la OIT en 1998, dejando fuera derechos fundamentales como la huelga, la jubilación, el descanso, las vacaciones pagadas y otros. Chile será presionado para que los elimine de su legislación y así lograr una mano de obra más barata; también podrá ser demandado por las empresas extranjeras si mantiene estos derechos y las empresas consideran que eso afecta sus ganancias.

Los Artículos 19.1 y 19.3 del CPTPP imponen una nueva definición de derechos laborales que nos hace retroceder al menos 20 años, ya que restringe tales derechos exclusivamente a los indicados por la **Declaración de la OIT Relativa a Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo** de 1998, la que define los **derechos laborales mínimos y universales que todo miembro de la OIT debe respetar.**

Mediante el Artículo 19.1 el CPTPP hace la siguiente definición de las LEYES laborales

leyes laborales significa las leyes y regulaciones, o disposiciones de las leyes y regulaciones, de una Parte que están directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

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

Luego, en el Art.19.3 indica que los derechos laborales son los que se derivan directamente de lo anterior y a continuación, en el Art. 19.4, se establece que los derechos reconocidos en el Art. 19.3 no son derogables.

El texto del CPTPP es claro: para el CPTPP no son derechos ni leyes laborales la huelga, el derecho a contrato, el derecho a indemnización, el derecho al descanso y vacaciones pagadas, el derecho a jubilación, a un sistema de seguro de salud, a permiso pre y post natal, al fuero maternal, el derecho a amamantar, a protección contra el acoso laboral y otras que no se deriven directamente de los cinco puntos que se aceptan. Y por lo tanto, todos ellos son derogables.

Lo anterior abre la puerta a que, producto de presiones durante los procesos futuros de renegociación del CPTPP, Chile sea presionado a eliminar otros derechos fundamentales aún presentes en nuestra legislación, como el derecho a huelga, al descanso y las

vacaciones pagadas, el no despido en caso de embarazo, etc. **En otras palabras, el TPP11 nos podría obligar a retroceder a una definición de los derechos laborales aún más limitada y restrictiva que la que heredamos de la dictadura.**

Adicionalmente, el CPTPP pone una barrera infranqueable a demandas por mejores condiciones laborales, ya que cualquier negativa a derogar derechos actualmente reconocidos o cualquier avance por parte de las y los trabajadores puede ser cuestionado ante los mecanismos de resolución de controversias o de resolución de disputas empresas-Estado.

El gobierno primero dijo reiteradas veces que el CPTPP es un avance porque es el primer tratado que incorpora “altos estándares” laborales. Sin embargo, el Sr. Rodrigo Yáñez -actual Subsecretario de Relaciones Económicas Internacionales- se vio obligado a reconocer ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados que en realidad son estándares mínimos. A partir de ahí el argumento contrario empezó a ser utilizado. Se nos dijo que esto era “un piso,” que no excluye otros derechos y que puede ser mejorado. Nuevamente, esto es falso.

La definición incluida en el CPTPP es concisa y precisa y en ningún caso indica que otros derechos laborales serán considerados como tales. Cada vez que el CPTPP incluye algún articulado que ha de ser considerado como un piso, se incluye la expresión “al menos”. Por ejemplo, el Capítulo 18 sobre Propiedad Intelectual incluye 27 “al menos”, el Capítulo 2 sobre Acceso (comercio) de Mercancías incluye 8, el de Inversiones incluye 3. Indicativamente, el capítulo 19 sobre derechos laborales no incluye ningún “al menos”.

También se nos ha dicho que es imposible que decisiones sobre leyes laborales sean llevadas al sistema de resolución de controversias o disputas Estado-Inversionista, **lo que es falso**. Como ejemplo, está el caso de Veolia contra Egipto, donde la empresa demandó a Egipto por haber aumentado el salario mínimo. Aunque finalmente la empresa perdió la demanda, lo importante es que el CIADI determinó que sí tiene jurisdicción sobre este tipo de casos (véase “procedural details” en <https://icsid.worldbank.org/en/Pages/cases/casedetail.aspx?CaseNo=ARB%2F12%2F15> y <https://isds.bilaterals.org/?veolia-loses-isds-case-against&lang=en>).

Queremos indicar que lo que aquí concluimos de la lectura del Capítulo 19 del CPTPP coincide con la conclusión alcanzada por el gobierno de Argentina, que en el texto sobre derechos laborales del TLC Chile-Argentina, mediante los Artículos 12.1 y 12.4, exigió -por presión de las organizaciones sindicales argentinas- que se incluyese además de lo incluido en el CPTPP el derecho al descanso y a vacaciones pagadas, el derecho al post natal, el derecho a jubilación (seguridad social), y la protección contra el desempleo.

**Plataforma Chile Mejor sin TLCs
Octubre 2021**