Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/y482mf5d

RESUMEN EJECUTIVO

Las disposiciones laborales desempeñan un papel primordial en los acuerdos comerciales

Las investigaciones han mostrado que la liberalización del comercio puede servir para impulsar el crecimiento económico y las oportunidades de empleo tanto en las economías en desarrollo como en las avanzadas. Al mismo tiempo, a raíz de la creciente desigualdad e informalidad que presentan algunas economías, la liberalización del comercio, en general, y los acuerdos comerciales, en particular, están siendo cada vez más sometidos a escrutinio público. Los responsables de la formulación de políticas han sido llamados a realizar un mayor esfuerzo, incluso en el ámbito de los acuerdos comerciales, para proteger y promover las normas del trabajo y para institucionalizar la participación de las partes interesadas.

Este es el contexto en el que han cobrado protagonismo las disposiciones laborales contenidas en los acuerdos comerciales. Dentro de la definición de las disposiciones laborales relacionadas al comercio se encontrarían los siguientes elementos: las referencias a cualquier norma que tenga por objeto las relaciones o condiciones laborales; los mecanismos destinados a vigilar o promover el cumplimiento de las normas laborales, como los grupos consultivos; y los marcos de cooperación, tales como el intercambio de buenas prácticas, seminarios y foros.

Estas disposiciones, que han pasado a ser un componente habitual de los acuerdos comerciales, presentan un ámbito de aplicación cada vez más amplio. Su alcance no se limita a los acuerdos comerciales suscritos entre economías avanzadas y en desarrollo, sino que se extiende también a los acuerdos comerciales existentes entre economías en desarrollo y emergentes. La cuarta parte de los acuerdos comerciales que contienen disposiciones laborales han sido suscritos por socios comerciales que pueden ser considerados como economías en desarrollo. Además, la gran mayoría de las disposiciones laborales actuales hace referencia a las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas (como las que se recogen en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998), así como a los mecanismos de vigilancia, cooperación y diálogo.

A petición de sus Miembros, la OIT ha realizado tareas de asesoramiento y proporcionado conocimientos técnicos para la formulación y aplicación de las disposiciones laborales. Este cometido forma parte de su mandato constitucional, la Declaración de Filadelfia de 1944, en la que se exponen los objetivos y principios de la Organización y se le atribuye la responsabilidad de examinar todas las políticas y medidas económicas y financieras de índole nacional e internacional a la luz del objetivo fundamental de la justicia social.

Este mismo mandato se reiteró en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, en la que se afirma que, previa solicitud, la OIT

DR © 2017.
Organización Internacional del Trabajo-http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/y482mf5d

puede proporcionar asistencia a los Miembros que deseen promover el trabajo decente en el marco de acuerdos bilaterales o plurilaterales, siempre y cuando sean compatibles con sus obligaciones respecto de la OIT. Además, en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, los Estados miembros afirman su compromiso respecto del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en el contexto del comercio, recalcando que tales normas no deben utilizarse con fines comerciales proteccionistas; que no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de ningún país; y que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse en ningún caso como ventaja comparativa legítima.

El presente *Manual de evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión* complementa otras investigaciones anteriores de la OIT sobre el mismo tema, proporcionando información práctica en un formato destinado a un público no especializado. En primer lugar, se incluye más información sobre tendencias y sobre la repercusión del comercio en los resultados del mercado de trabajo. En segundo lugar, se aporta mayor detalle sobre los diversos planteamientos en materia de cooperación técnica, consultas, diálogo, vigilancia y resolución de conflictos en los acuerdos comerciales. En tercer lugar, se incluyen ejemplos prácticos para poner de relieve cómo se han aplicado en determinados países las disposiciones laborales, particularmente en lo que respecta a la participación de las partes interesadas. Por último, se examinan determinadas cuestiones como las cadenas mundiales de suministro, la dimensión de género y la gobernanza del trabajo.

Las investigaciones anteriores de la OIT confirman que las disposiciones laborales reportan beneficios, sin desviar ni dañar el comercio

Estas tendencias y cuestiones se han analizado recientemente en el informe *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements* (OIT, 2016). Antes de desgranar los principales asuntos que son objeto del presente manual, conviene revisar las principales conclusiones del informe de evaluación, en el que, como complemento de esta investigación, se examina si las disposiciones laborales establecen, y, en su caso, de qué modo, las condiciones generales de los resultados en materia de trabajo decente. La metodología del informe de evaluación se basaba en el análisis cuantitativo transnacional de los 260 acuerdos comerciales notificados a la Organización Mundial del Comercio (OMC) hasta finales de 2014, incluidos los 71 que contienen disposiciones laborales, con la finalidad de entender mejor cómo repercuten dichas disposiciones en los resultados del mercado de trabajo. Este análisis fue complementado con estudios de casos y entrevistas de ámbito nacional. A continuación, se exponen las principales conclusiones del estudio:

- **En los dos últimos decenios, las disposiciones laborales relacionadas al comercio han pasado a ser más habituales y de mayor alcance.**

  Así lo pone de manifiesto, en primer lugar, el número cada vez mayor de acuerdos comerciales que contienen disposiciones laborales, desde el primero en el que se incluyó una disposición laboral vinculante, en 1994, hasta la situación vigente en el año 2016, con 77 acuerdos comerciales (que incumben a 136 economías) provistos de

DR © 2017.
Organización Internacional del Trabajo-http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/y482mf5d

disposiciones laborales. Casi dos tercios (el 64 por ciento) de los acuerdos comerciales con disposiciones laborales entraron en vigor después de 2008.

En segundo lugar, desde 2009 la mayor parte de las disposiciones laborales hace referencia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. Esta declaración comprende cuatro principios y derechos asociados que se consideran fundamentales para la justicia social, a saber: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Además, en algunos acuerdos más recientes se ha tenido en cuenta la ratificación y aplicación de otros instrumentos, tales como los Convenios fundamentales de la OIT; otros Convenios de la OIT clasificados como actualizados, y los acuerdos marco convenidos internacionalmente, como el Programa de Trabajo Decente. Los Estados también destacan ciertas cuestiones específicas en sus disposiciones laborales, como la protección de los trabajadores migrantes. Aparte de las referencias a las normas del trabajo, se han ido incorporando algunos mecanismos de ejecución y de cooperación, todavía en fase de desarrollo, incluidos aquellos relativos a la participación de las partes interesadas.

- **Las disposiciones laborales facilitan el acceso al mercado de trabajo, sobre todo para las mujeres en edad de trabajar.**

Según se desprende de un macroanálisis transnacional expuesto en el informe, los acuerdos comerciales que contienen disposiciones laborales inciden positivamente en las tasas de participación en la fuerza de trabajo, que serían 1,6 puntos porcentuales mayores que las tasas asociadas a los acuerdos comerciales que carecen de tales disposiciones. Ello se debe a que los acuerdos comerciales con disposiciones laborales favorecen la incorporación de una mayor proporción de hombres y mujeres en edad de trabajar al mercado laboral. Además, como la repercusión es mayor para las mujeres que para los hombres, la brecha de género en cuanto a las tasas de participación en la fuerza de trabajo se reduce en 1,1 puntos porcentuales en los países signatarios de acuerdos comerciales con disposiciones laborales. Una posible explicación de este efecto es que la sensibilización y el diálogo sobre políticas en materia de disposiciones laborales pueden suscitar expectativas de mejora de las condiciones de trabajo de la gente, lo que a su vez afecta positivamente a su disposición a incorporarse a la fuerza de trabajo. Además, habida cuenta de la atención prestada a la no discriminación en los acuerdos comerciales, en particular las mujeres pueden sentirse más inclinadas a incorporarse al mercado de trabajo cuando prevén una mejora de las condiciones laborales. Estos resultados relacionados con las diferencias de género se observan también a nivel nacional en otras partes del informe de evaluación.

- **Los datos de algunos países evidencian el impacto de las disposiciones laborales en la reducción de la brecha salarial por razón de género.**

Esta conclusión del informe de evaluación se basa en los datos recabados en el estudio acerca del sector textil de Camboya, sector que fue objeto de un acuerdo comercial con los Estados Unidos entre 1999 y 2004. El Acuerdo textil bilateral entre los EE.UU.

DR © 2017.
Organización Internacional del Trabajo-http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/y482mf5d

y Camboya incluía disposiciones laborales y un mecanismo específico de aplicación a nivel de empresa. Los resultados de la evaluación recogidos en el informe muestran que la brecha salarial por razón de género en el sector textil, cifrada anteriormente en el 32 por ciento, pasó a ser del 6 por ciento tras la adopción del acuerdo, lo que supone una reducción del 80 por ciento, directamente atribuible al acuerdo y a su programa de aplicación. En cambio, durante ese mismo período, la disparidad salarial entre hombres y mujeres permaneció casi invariable en otros sectores manufactureros. Estos resultados se deben, en parte, a la estructura de incentivos del acuerdo, que vinculaba los contingentes de exportación al cumplimiento de las normas de trabajo, pero también a un programa de seguimiento («Better Factories Cambodia») que se aplicó con el apoyo de la OIT y el respaldo de los interlocutores sociales.

- **Las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales no desvían ni merman los flujos comerciales.**

  En el informe de evaluación se analizan las exportaciones durante los 20 últimos años a partir de un modelo de comercio bilateral y se observa que los acuerdos comerciales, independientemente de que incorporen u omitan las disposiciones laborales, impulsan el comercio de modo similar. Se estima que los acuerdos comerciales con disposiciones laborales aumentan el valor del comercio un 28 por ciento en promedio, mientras que los acuerdos comerciales sin disposiciones laborales lo aumentan un 26 por ciento (resultados que no difieren entre sí de manera estadísticamente significativa). Además, si el período abarcado se reduce al último decenio, en lugar de los 20 últimos años, los efectos positivos resultan aún más notables en ambos tipos de acuerdo. Estas observaciones concuerdan con la constatación de que las normas fundamentales del trabajo no repercuten negativamente en el resultado de las exportaciones.

- **El principal mecanismo a través del cual las disposiciones laborales tienen una mayor incidencia son las instituciones del mercado de trabajo, respaldadas por la participación de las partes interesadas.**

  A partir del análisis de estudios de casos, en el informe de evaluación se constata la incidencia positiva de ciertos elementos comunes, a saber: las reformas jurídicas, la vigilancia y el desarrollo de capacidades. En todos ellos se incluye la participación de las partes interesadas a través de distintas modalidades, tales como los foros consultivos y el diálogo. Por lo que se refiere a la participación de las partes interesadas, han existido sinergias eficaces entre diversos planteamientos. En concreto, los defensores de los trabajadores se han valido del diálogo y de mecanismos jurídicos, políticos y económicos, a la vez que de los mecanismos de vigilancia, para abordar varias cuestiones. Otras coaliciones transfronterizas de las partes interesadas han favorecido la aplicación de las disposiciones y han conferido, en líneas generales, una mayor credibilidad a los foros de diálogo.

Estas conclusiones, sencillas pero importantes, constituyen un avance en la investigación en esta materia. El objetivo del presente manual consiste en ampliar algunas de estas cuestiones, a fin de arrojar nueva luz sobre los planteamientos y evaluar su eficacia.

DR © 2017.
Organización Internacional del Trabajo-http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/y482mf5d

La liberalización del comercio incide en las cadenas mundiales de suministro, el género y el papel de las empresas en la corrección de los déficits de trabajo decente

La liberalización del comercio que, como se ha señalado anteriormente, repercute en el trabajo decente, entraña desafíos y oportunidades para todos los actores económicos. A través de las políticas y los acuerdos comerciales, los países abordan cada vez en mayor medida diversas cuestiones transversales en las que incide la liberalización del comercio, como las cadenas mundiales de suministro, la dimensión de género y la responsabilidad social de las empresas (RSE). El presente manual arroja luz sobre estas cuestiones.

La liberalización del comercio puede repercutir de forma notable en las empresas nacionales y extranjeras que se integran en las cadenas mundiales de suministro, así como en sus trabajadores. Los obstáculos comerciales a las importaciones pueden proteger a los productores nacionales de la competencia de las importaciones, postergando al menos la expulsión del mercado de esas empresas y evitando los despidos inmediatos de trabajadores. No obstante, en el contexto de las cadenas mundiales de suministro, muchas empresas dependen de los insumos importados que entran en el proceso de producción. En tales circunstancias, las barreras comerciales a las importaciones pueden provocar efectos adversos sobre las empresas nacionales y sus trabajadores, efectos que se agravan si los insumos cruzan las fronteras en múltiples ocasiones. La liberalización del comercio incide también en los procedimientos y los lugares elegidos por las empresas para establecer sus redes de producción mundial. Aunque, en muchos casos, dichas redes dan lugar a la creación de trabajos decentes, también puede ocurrir que se infrinjan las normas básicas del trabajo y que los empleos sean de baja calidad. A este respecto, pueden tener relevancia las instituciones del mercado de trabajo que promueven las normas fundamentales del trabajo en las cadenas mundiales de suministro, así como los esfuerzos encaminados a proteger a los trabajadores desplazados y desfavorecidos, entre los que se incluyen de manera notable las mujeres.

Hasta la fecha, uno de cada cuatro acuerdos comerciales vigentes y notificados a la OMC incluye referencias de género. Por lo general, estas referencias relativas al género en los acuerdos comerciales forman parte de las disposiciones laborales asociadas con el principio de eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. No obstante, también aparecen en contextos distintos de las disposiciones laborales, principalmente como referencias a la igualdad de género. El diálogo y las actividades de cooperación son los principales medios a través de los cuales son incorporadas las disposiciones de género. Sin embargo, hay pocos indicios de que tales disposiciones se estén implementando en la práctica.

Las investigaciones indican que los compromisos en materia de género podrían adaptarse mejor a los contextos económicos y políticos de los países participantes. Además, un campo importante por explorar es la aplicación de los análisis de género *ex-ante* y *ex-post* de los acuerdos comerciales, como instrumentos útiles para sustentar el diseño y la aplicación de las antedichas disposiciones.

Asimismo, en parte por efecto de nuevas formas de producción tales como las cadenas mundiales de suministro, son cada vez más frecuentes las referencias a los compromisos

DR © 2017.
Organización Internacional del Trabajo-http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/y482mf5d

en materia de RSE en los acuerdos comerciales y de inversión. A pesar de que las redes de producción mundial se han considerado como un motor de desarrollo, ya que contribuyen al crecimiento económico y a la creación de empleo, su aparición ha ido acompañada de déficits de trabajo decente. A través de los instrumentos e iniciativas de RSE, las empresas pueden defender los derechos laborales de una manera que complementa la función desempeñada por los Estados. Pese a su carácter novedoso y a su lenguaje generalmente promocional, con escasas referencias a los instrumentos específicos de RSE, la inclusión de compromisos de RSE en los acuerdos comerciales abre una perspectiva interesante. Por ejemplo, los trabajadores, las empresas y los Estados pueden ampararse en las disposiciones de RSE y controlar su observancia a través de los mecanismos de aplicación establecidos en los acuerdos comerciales. Al mismo tiempo, las prácticas en materia de RSE son solo uno de los diversos mecanismos disponibles para abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades que brinda la interrelación entre las cadenas mundiales de suministro y las políticas comerciales.

Los diversos tipos de consideraciones recogidas en los acuerdos comerciales, como la RSE y la dimensión de género, junto con las disposiciones laborales, ofrecen una vía de acceso para que las partes interesadas y los gobiernos debatan las cuestiones relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Los efectos indirectos de tales consideraciones también son susceptibles de mejorar la gobernanza de los interlocutores comerciales en el ámbito nacional. Las disposiciones laborales pueden facilitar la interacción entre los gobiernos y sus ciudadanos sobre otras cuestiones más amplias que afectan al comercio. Por ejemplo, pueden contribuir a que los responsables de la formulación de políticas integren los derechos laborales junto con otras políticas públicas (como la política fiscal, las políticas de lucha contra la corrupción o el derecho penal), propiciando de este modo una mejor gobernanza y una mayor productividad, así como el avance de la cohesión social.

Los países eligen distintas vías para alcanzar el mismo objetivo de promover las normas del trabajo y mejorar las condiciones laborales...

Como veremos más detalladamente en el presente manual, las disposiciones laborales adoptan diversas formas según los países. En la gran mayoría de los acuerdos comerciales que incluyen disposiciones laborales, las partes se comprometen a no rebajar sus normas de trabajo y a no dejar de aplicar o derogar su derecho laboral con el propósito de fomentar el comercio o las inversiones. Otro de los objetivos de las disposiciones laborales es asegurar que la legislación laboral nacional se aplique verdaderamente y sea compatible con las normas del trabajo. En conjunto, el 72 por ciento de las disposiciones laborales relacionadas al comercio hace referencia a los instrumentos de la OIT, por lo general incorporando compromisos jurídicamente vinculantes con respecto a las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas.

Los mecanismos de política relacionados con las disposiciones laborales pueden entenderse, generalmente, como una combinación de distintas medidas, en específico: medidas previas a la ratificación, por las que las partes acuerdan introducir ciertos cambios jurídicos y/o institucionales antes de la entrada en vigor del acuerdo; medidas posteriores a la ratificación, por las que las partes acuerdan introducir ciertos cambios jurídicos y/o institucionales después de la entrada en vigor del acuerdo; cooperación técnica, que

DR © 2017.
Organización Internacional del Trabajo-http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/y482mf5d

proporciona recursos y formación; vigilancia y seguimiento, orientados al cumplimiento de los objetivos de los Estados o las empresas; solución de diferencias, que incluye la posibilidad de aplicar sanciones; e incentivos (y desincentivos) económicos, por ejemplo, en forma de aumento de los contingentes a cambio de una mejora de los resultados sociales.

... con la participación de las partes interesadas...

Algunos países han establecido mecanismos consultivos para involucrar a los interlocutores sociales en la implementación de las disposiciones laborales en el marco de los acuerdos comerciales. Entre esos mecanismos cabe citar los siguientes: estructuras consultivas permanentes, mecanismos más específicos para cada acuerdo y mecanismos más inclusivos, que dan cabida a segmentos más amplios de la sociedad civil y a la ciudadanía en general. Aunque presentan rasgos comunes, los mecanismos a veces difieren entre sí. Por ejemplo, en el caso de la Unión Europea (UE), ambas partes tienen la obligación de solicitar la opinión de los órganos consultivos, al mismo tiempo que se establecen mecanismos institucionales explícitamente dirigidos a promover el diálogo entre las respectivas sociedades civiles de los países signatarios.

Los datos indican que los interlocutores sociales, al aumentar la sensibilización pública respecto de las cuestiones laborales, al impulsar el diálogo entre los gobiernos y la sociedad civil y al incorporar las cuestiones laborales al programa político, pueden favorecer con su participación un entorno más propicio para mejorar las normas del trabajo a largo plazo. No obstante, los mecanismos de diálogo serían más eficaces si estuviesen más institucionalizados y si se reforzase la rendición de cuentas de los gobiernos ante dichos mecanismos.

Las partes interesadas han contribuido de manera decisiva a activar los diversos mecanismos previstos en las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales. Los datos indican que los derechos laborales se promueven con más eficacia cuando se aplica una combinación de diferentes mecanismos, que comprendería desde los de carácter jurídico, político y económico hasta la cooperación para el desarrollo y el seguimiento y la vigilancia. La colaboración transfronteriza entre las organizaciones de la sociedad civil ha desempeñado un papel fundamental en la activación de tales mecanismos. No obstante, todavía hay margen de mejora para la integración de los diversos mecanismos previstos en el marco de los acuerdos comerciales.

De la experiencia pasada se desprende que la participación de las partes interesadas en las diversas fases de las disposiciones laborales ha sido muy importante para la consecución de los efectos deseados. En algunos casos, se han obtenido resultados positivos, aunque limitados. Por ejemplo, en la fase de negociación, las partes interesadas han reivindicado y, en algunas ocasiones, han obtenido un mayor compromiso gubernamental respecto de la implementación de las normas del trabajo (como ha ocurrido en el Acuerdo de Libre Comercio entre la Unión Europea y la República de Corea). Además, se ha observado que la presentación de comunicaciones públicas de las partes interesadas es un medio útil para sensibilizar y promover las normas del trabajo en algunos países (como ha ocurrido en el Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos (CAFTA-DR) y en el Acuerdo de Libre Comercio entre los Estados Unidos y el Perú).

DR © 2017.
Organización Internacional del Trabajo-http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/y482mf5d

... en la cooperación para el desarrollo y a través del diálogo transfronterizo

Desde un punto de vista general, los estudios de casos ponen de manifiesto la interrelación de distintos mecanismos, como la cooperación para el desarrollo, el diálogo transnacional o los mecanismos de ejecución. De forma similar a lo que sucede con otros mecanismos, también aquí ha sido decisiva la participación de las partes interesadas. Por ejemplo, en el caso del Acuerdo de Libre Comercio entre la Unión Europea y la República de Corea, las reivindicaciones transfronterizas de los sindicatos y otros colectivos de la sociedad civil condujeron a la inclusión de un capítulo dedicado al comercio y el desarrollo sostenible.

El diálogo transfronterizo y la cooperación para el desarrollo han tenido gran protagonismo en los casos de México y Marruecos en sus acuerdos con los Estados Unidos y la Unión Europea, respectivamente. En Colombia, la identificación de las áreas favorables para la creación de capacidades se logró a través de la cooperación con países asociados y con otras partes interesadas. Los proyectos resultantes de esas consultas han sido útiles para fortalecer las instituciones y para impulsar el desarrollo de capacidades en los ministerios de trabajo y en el sistema judicial.

En el caso del Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y la República de Moldavia y la zona de libre comercio de alcance amplio y profundo, se han establecido recientemente sendos mecanismos de diálogo: en el primer caso, la Plataforma de la Sociedad Civil y, en el segundo, el Foro de Diálogo de la Sociedad Civil. La labor de estos mecanismos se ha centrado, entre otras cosas, en exigir el compromiso general de los gobiernos con la reforma de sus normativas laborales, con la transparencia y con la rendición de cuentas, además de potenciar la participación de los interlocutores sociales. Si bien estos mecanismos ofrecen un espacio de debate, está por ver si también servirán como medio eficaz para plantear cuestiones relativas a la vulneración de las normas del trabajo y a su vigilancia.

Asimismo, se ha observado que, gracias a la estrecha coordinación entre los diversos las partes interesadas, la vigilancia del cumplimiento también ha sido eficaz. El sector textil de Camboya es un buen ejemplo del modo en que los gobiernos, empleadores, sindicatos y otros actores no gubernamentales pueden colaborar en un marco de comercio (en este caso, el Acuerdo Bilateral del Textil entre Camboya y los Estados Unidos) para mejorar los resultados laborales. También fue de gran utilidad la asistencia de la OIT en favor de una vigilancia creíble y transparente.

Con todo, a pesar de que los mecanismos incluidos en las disposiciones laborales han resultado bastante eficaces para reforzar la protección de los derechos laborales, todavía queda mucho por mejorar. Aunque se tiende cada vez más a contar con la participación de las partes interesadas, sus aportaciones no siempre se traducen en resultados prácticos, sobre todo cuando algunos gobiernos se muestran reacios a adoptar medidas, como lo prueba la persistente disparidad entre la legislación laboral y su observancia en algunos países.

DR © 2017.
Organización Internacional del Trabajo-http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

Esta obra forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
www.juridicas.unam.mx
https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv
Libro completo en:
https://tinyurl.com/y482mf5d

La OIT seguirá analizando las disposiciones laborales, prestando asesoramiento técnico a sus Miembros y estableciendo alianzas para promover el trabajo decente en relación con el comercio y la inversión en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

El Consejo de Administración de la OIT, en su 328ª reunión, celebrada en noviembre de 2016, decidió seguir recopilando y analizando información sobre las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales y prestando asistencia técnica a los mandantes que requirieran apoyo en el marco de la aplicacióne de dichas disposiciones. También decidió establecer alianzas de colaboración con las organizaciones internacionales competentes y otras las partes interesadas para ofrecer a los mandantes asesoramiento integrado en materia de políticas para la promoción del trabajo decente en el contexto del comercio y la inversión, según lo previsto en el marco de la ejecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esta decisión, que responde a la aspiración de los Miembros de la OIT de comprender mejor la formulación, la ejecución y los efectos de las disposiciones laborales incluidas en los acuerdos comerciales, llega en un momento oportuno, a la luz de una serie de iniciativas que también abogan por establecer un vínculo más claro entre las políticas comerciales y las estrategias complementarias, a fin de mejorar los resultados en materia de trabajo decente. Entre estas últimas iniciativas cabe citar las siguientes:

- la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, que en su Objetivo 8 aspira a promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, así como respalda la promoción de un sistema multilateral de comercio abierto, basado en normas y equitativo; y, en su Objetivo 17, propone una liberalización del comercio profunda y duradera;
- el programa de trabajo Maafikiano de Nairobi adoptado por la Conferencia de la Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) en su 14.º período de sesiones, durante el cual se afirmó que el comercio era un medio para apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y que «[L]a integración regional puede ser un catalizador importante para reducir las barreras comerciales, aplicar reformas en las políticas, reducir los costos del comercio e incrementar la participación de los países en desarrollo en las cadenas de valor regionales y mundiales. [...] Esos acuerdos [de comercio bilaterales y regionales] deberían ser compatibles con un sistema de comercio multilateral más sólido y propiciarlo» (párrafo 29)[1];
- las resoluciones y conclusiones de la Comisión para el Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adoptadas en la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016, en las que se concluía que los gobiernos debían «[C]onsiderar la posibilidad de incluir los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los acuerdos comerciales, teniendo en cuenta que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas».

[1] Conferencia de la Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). 2016. *Nairobi Maafikiano. De la decisión a la acción: Avance hacia un entorno económico mundial inclusivo y equitativo para el comercio y el desarrollo* (TD/519/Add.2).

DR © 2017.
Organización Internacional del Trabajo-http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm