



## Consejo de Administración

328.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 27 de octubre – 10 de noviembre de 2016

GB.328/POL/3

Sección de Formulación de Políticas  
Segmento de Empleo y Protección Social

POL

Fecha: 29 de septiembre de 2016

Original: inglés

### TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT

#### Finalidad del documento

En el presente documento se hace un resumen de los estudios recientes de la OIT sobre el aumento significativo del número de acuerdos comerciales que incluyen cláusulas laborales. Se pone de relieve el papel de los trabajadores y de los empleadores en las fases de negociación y de aplicación de dichos acuerdos, así como la pertinencia para la OIT. Se señala además el mayor peso de las políticas comerciales y de las medidas conexas en el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo como medio fundamental para promover el trabajo decente y el crecimiento incluyente. Se invita al Consejo de Administración a que solicite nuevos estudios sobre estas cuestiones (véase el proyecto de decisión en el párrafo 31).

**Objetivos estratégicos pertinentes:** Todos, pero más concretamente el 1 y el 2.

**Repercusiones en materia de políticas:** Sí.

**Repercusiones jurídicas:** No.

**Repercusiones financieras:** No.

**Seguimiento requerido:** Sí.

**Unidades autoras:** RESEARCH y MULTILATERALS.

**Documentos conexos:** GB.328/INS/5/1 y GB.328/INS/5/2.



## I. Antecedentes

1. En los dos decenios previos al estallido de la crisis financiera mundial el comercio internacional experimentó un rápido crecimiento, alcanzando una cadencia que casi duplicaba el ritmo de crecimiento del PIB mundial. Sin embargo, el crecimiento del volumen del comercio mundial se ha moderado sensiblemente en los últimos años, tanto en lo que respecta a su nivel como a su relación con el PIB. La apertura sin precedentes de los mercados a los flujos internacionales de comercio e inversión ha llevado, en efecto, a millones de trabajadores a integrarse en la economía mundial <sup>1</sup>, lo cual ha reducido el precio de las mercancías importadas y ha aumentado las oportunidades de empleo tanto en las economías en desarrollo como en las avanzadas. Paralelamente, la desigualdad de los ingresos, la economía informal y las formas de empleo atípicas se han extendido en todo el mundo <sup>2</sup>. Estas circunstancias parecen indicar que se está dejando atrás a algunos grupos para los cuales la globalización ha supuesto pérdidas a nivel del empleo y de los ingresos, y que además estas personas no están siendo debidamente compensadas por ello.
2. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible sigue considerando el comercio internacional como un mecanismo favorable al crecimiento económico inclusivo y la reducción de la pobreza, y, por consiguiente, al desarrollo sostenible. Además de su objetivo de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, la Agenda 2030 compromete a los Estados Miembros a seguir «promoviendo un sistema multilateral de comercio universal, basado en normas, abierto, transparente, predecible, inclusivo, no discriminatorio y equitativo en el marco de la Organización Mundial del Comercio, así como una verdadera liberalización del comercio».
3. La integración de las políticas comerciales y de desarrollo en apoyo a la Agenda 2030 fue uno de los principales temas del 14.º período de sesiones de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (Nairobi, 17 a 22 de julio de 2016). «El comercio es un medio de apoyo a la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y de la Agenda de Acción de Addis Abeba. Si va acompañado de políticas de apoyo adecuadas, una infraestructura suficiente y una fuerza de trabajo educada y debidamente capacitada, el comercio puede contribuir también a promover el empleo productivo, el empoderamiento de los jóvenes y las mujeres, la seguridad alimentaria y la reducción de la desigualdad» (párrafo 44 del programa de trabajo de la UNCTAD, «Maafikiano»). En dicha Conferencia se afirmó también que: «La integración regional puede ser un catalizador importante para reducir las barreras comerciales, aplicar reformas de 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 deberían ser compatibles con un sistema de comercio multilateral más sólido y propiciarlo» (párrafo 31, *ibíd.*). Asimismo, la Conferencia instó a la UNCTAD a «evaluar, en cooperación con otras organizaciones internacionales pertinentes como la Organización Internacional del Trabajo, las repercusiones de las políticas de trabajo y empleo en el crecimiento económico, incluida la interrelación entre las políticas macroeconómicas y las laborales» (párrafo 80, v), *ibíd.* <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Fondo Monetario Internacional. *Globalization: A Brief Overview*.

Véase <https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2008/053008.htm> (disponible solamente en inglés).

<sup>2</sup> Rani, U. y Furrer, M.: *Decomposing income inequality into factor income components: Evidence from selected G20 countries*, documento de investigación de la OIT núm. 15, OIT, Ginebra, 2016.

<sup>3</sup> La OIT presentó una nota informativa a la Conferencia titulada *Translating the 2030 Agenda for Sustainable Development into Action: Integrating trade, investment and decent work policies*. Incluye un breve resumen del trabajo de la OIT en este ámbito. Véase [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms\\_498947.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_498947.pdf) (disponible solamente en inglés).

## II. Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias y dificultades <sup>4</sup>

4. Cada vez es más frecuente que se incluyan cláusulas laborales en los acuerdos comerciales con la finalidad de crear mecanismos para distribuir los beneficios económicos y sociales del comercio y reducir los efectos negativos que éstos puedan producir en los mercados de trabajo. La primera cláusula laboral vinculante en un acuerdo comercial data de 1994 <sup>5</sup>, y hoy existen un total de 77 acuerdos comerciales con cláusulas de esta índole, en los que participan 136 economías <sup>6</sup>. La investigación realizada por la OIT sugiere que las cláusulas laborales han constituido una herramienta útil para: crear conciencia sobre las dimensiones sociales y de empleo de la globalización; integrar a los interlocutores sociales en las fases de negociación y de aplicación de los acuerdos comerciales; y desarrollar actividades de cooperación con el propósito de fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales para mejorar la promoción de las normas del trabajo <sup>7</sup>.
5. En dicha investigación se indica también que los acuerdos comerciales con cláusulas laborales impulsan el acceso al mercado de trabajo, al dirigir a una proporción mayor de la población masculina y femenina en edad de trabajar hacia la fuerza de trabajo y, en particular, al incrementar la fuerza de trabajo femenina <sup>8</sup>. Este factor de género de las cláusulas laborales se destaca también en otras conclusiones del informe. Por otra parte, el estudio muestra que los acuerdos comerciales que incluyen cláusulas laborales incrementan el valor del comercio en igual medida que los acuerdos comerciales carentes de dichas cláusulas <sup>9</sup>.
6. La inmensa mayoría de los acuerdos comerciales <sup>10</sup> que contienen cláusulas laborales promueven instrumentos de la OIT, como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento [adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998], el Programa de Trabajo Decente de la OIT y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa [adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2008]. Desde 1994, el contenido normativo, las repercusiones jurídicas y el alcance de las disposiciones laborales han

<sup>4</sup> OIT: Estudios sobre el Crecimiento con Equidad: Resumen ejecutivo del informe *Evaluación de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales y de inversión* (Ginebra, 2016). Véase [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_498954.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_498954.pdf).

<sup>5</sup> En el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), en el marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) de 1994.

<sup>6</sup> Cifras de agosto de 2016. La Unión Europea no se considera como bloque, sino que se contabilizan los países integrantes a título individual.

<sup>7</sup> *Op. cit.*, véase la nota a pie de página 4.

<sup>8</sup> Según los resultados de la investigación, los acuerdos comerciales que contienen cláusulas laborales potencian la tasa de participación en la fuerza de trabajo en 1,6 puntos porcentuales más que cuando carecen de este tipo de cláusulas. Se ha comprobado que el impacto de las cláusulas laborales es incluso mayor para las mujeres, como demuestra el hecho de que la brecha de género sea cercana a tan sólo 1,1 puntos porcentuales en los países que disponen de estas cláusulas (OIT, 2016).

<sup>9</sup> Un acuerdo comercial con disposiciones laborales aumenta el valor del comercio en un promedio del 28 por ciento, mientras que uno que carece de ellas aumenta el comercio en un 26 por ciento (OIT, 2016).

<sup>10</sup> Los acuerdos comerciales incluyen tanto los acuerdos comerciales plurilaterales (contraídos entre tres o más Estados) como los bilaterales (contraídos entre dos entidades, que pueden ser Estados, uniones aduaneras o bloques comerciales).

evolucionado, y ponen ahora más énfasis en la participación de las partes interesadas y en las actividades de ejecución, como los compromisos sujetos a plazos y los mecanismos de diálogo para la resolución de conflictos.

7. En los dos últimos decenios, el número de acuerdos comerciales bilaterales y plurilaterales ha aumentado considerablemente, pasando de 41 en 1995 a 267 en 2016 <sup>11</sup>. Lo anterior implica que en la actualidad la mayoría de las exportaciones de mercancías se inscriben en el marco de acuerdos comerciales bilaterales y plurilaterales: casi el 55 por ciento en 2014, cuando en 1995 representaban el 42 por ciento. Cada vez más, estos acuerdos incluyen cláusulas laborales; concretamente, al día de hoy, una cuarta parte del valor del comercio que se desarrolla en el marco de los acuerdos comerciales se efectúa en el ámbito de dichas cláusulas, las cuales eran prácticamente inexistentes antes de mediados de la década de 1990.
8. Las cláusulas laborales se definen como <sup>12</sup>: «i) toda norma sobre relaciones laborales (por ejemplo, en referencia a las normas internacionales del trabajo) o condiciones mínimas de trabajo o de empleo (por ejemplo, la seguridad y la salud en el trabajo (SST), los salarios mínimos y el tiempo de trabajo); ii) todo mecanismo de control del cumplimiento de las normas establecidas, en virtud de la legislación nacional o del acuerdo comercial, y iii) todo marco para las actividades de cooperación, el diálogo y/o la supervisión de las cuestiones laborales (por ejemplo, la cooperación para el desarrollo, los organismos establecidos para facilitar las consultas entre las partes o el diálogo regular)» <sup>13</sup>.
9. La mayoría (exactamente el 63,6 por ciento) de los acuerdos comerciales con cláusulas laborales aparecieron después de 2008, lo cual evidencia la aceleración que se ha producido en la última década. Casi la mitad (46,8 por ciento) de estos acuerdos se han suscrito entre la Unión Europea (UE), Estados Unidos y Canadá, y sus socios comerciales. Asimismo, es cada vez más frecuente que otros actores, como los asociados Sur-Sur <sup>14</sup>, Nueva Zelanda y la Asociación Europea de Libre Comercio, incluyan cláusulas laborales en sus acuerdos. A este respecto, cabe indicar que más de la cuarta parte de acuerdos comerciales que contienen cláusulas laborales se han suscrito solamente entre asociados Sur-Sur.
10. Algunos sistemas unilaterales incluyen también cláusulas laborales, las cuales forman parte de los criterios de selección para beneficiarse de preferencias comerciales especiales. En particular, en el marco de los programas de los Estados Unidos (SPG) y de la Unión Europea (SPG+), actualmente más de 90 países se benefician del régimen especial de estímulo a la protección de los derechos laborales.

<sup>11</sup> Basado en OMC, base de datos sobre los ACR, consultada en agosto de 2016 [https://www.wto.org/spanish/tratop\\_s/region\\_s/region\\_s.htm](https://www.wto.org/spanish/tratop_s/region_s/region_s.htm). Parte de este incremento puede obedecer al estancamiento de la agenda comercial multilateral y al deseo de algunos gobiernos de que se realice una integración más amplia y profunda de los mercados y las condiciones regulatorias.

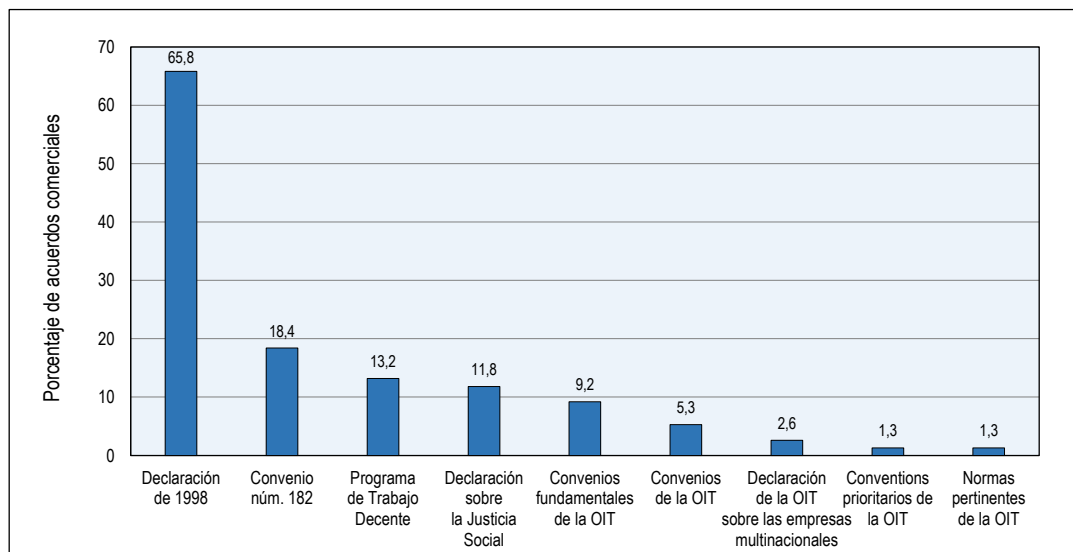
<sup>12</sup> La definición de «cláusulas laborales» que se utiliza para este análisis es una definición amplia de las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales que tiene en cuenta distintos elementos y mecanismos presentes en publicaciones, documentos de políticas y estudios anteriores de la OIT. Véanse, por ejemplo: Addo, K. *Core Labour Standards and International Trade* (Heidelberg, Springer, 2015). Kauffman, C.: *Globalisation and Labour Rights: The conflict between core labour rights and international economic law* (Oxford and Portland, Hart Publishing, 2007), y OIT: *Informe sobre el trabajo en el mundo 2009*, Ginebra, 2009.

<sup>13</sup> *Evaluación de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales y de inversión, op. cit.*, pág. 21 de la versión íntegra (en inglés).

<sup>14</sup> Por asociados del Sur se entiende los países distintos de los de la UE, Estados Unidos, Canadá, Australia, Israel, Japón, Nueva Zelanda y los países de la AELC (Islandia, Suiza, Noruega y Liechtenstein).

- 11.** Asimismo, hay una referencia creciente a las normas del trabajo en los acuerdos internacionales de inversión (AII). De hecho, 12 de los 31 AII celebrados en 2014 se referían a la protección de los derechos laborales. En cuanto a los acuerdos bilaterales de inversión, el 80 por ciento de los que entraron en vigor en 2014 contenían cláusulas laborales.
- 12.** En las cláusulas laborales de los acuerdos comerciales se hace referencia cada vez más a derechos y principios laborales, así como a fuentes adicionales de normas del trabajo. En la gran mayoría de los acuerdos que incluyen cláusulas laborales, las partes se comprometen a no rebajar las normas del trabajo ni a apartarse de la legislación laboral para mejorar sus posiciones competitivas (lo que comúnmente se conoce como cláusula de no derogación), y también a asegurar que las leyes nacionales en materia de trabajo se apliquen efectivamente y sean acordes con ciertos derechos y principios laborales. En este sentido, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, se utiliza cada vez más como base de referencia para estas normas. De hecho, en diciembre de 2015 (véase el gráfico), el 65,8 por ciento de los acuerdos comerciales hacía referencia a la Declaración de 1998. Además, se hace también alusión a otros instrumentos de la OIT, tales como el Programa de Trabajo Decente (13,2 por ciento), la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (11,8 por ciento) y los convenios fundamentales de la OIT, ya sea en un sentido amplio (9,2 por ciento) o refiriéndose directamente al Convenio núm. 182 (18,4 por ciento) en lo que respecta a las actividades de cooperación.

**Gráfico. Referencia a instrumentos de la OIT en acuerdos comerciales (2015)**



Nota: Algunos acuerdos hacen referencia a principios generales y derechos laborales sin aludir directamente a instrumentos de la OIT (declaraciones, convenios, recomendaciones o protocolos).

Fuente: Departamento de Investigaciones de la OIT.

- 13.** Un número creciente de acuerdos comerciales con cláusulas laborales incorpora a su vez actividades de cooperación para promover las normas del trabajo y reforzar la aplicación de dichas cláusulas. A este respecto, la OIT se considera cada vez más como la institución más apropiada para ejecutar ese tipo de actividades y promover el cumplimiento de las normas del trabajo en el marco de los acuerdos comerciales. Ello puede tomar la forma de proyectos de cooperación para el desarrollo, programas de asistencia técnica, proyectos conjuntos de investigación, actividades de desarrollo de capacidad, intercambio de información y mejores

prácticas, actividades de cooperación bilateral o regional o diálogo en diferentes foros sobre temas laborales relacionados con el comercio, según proceda <sup>15</sup>.

14. Hay algunos indicios de que los programas puestos en marcha con ayuda de la OIT promueven la coherencia entre la labor de la OIT y la aplicación sistemática de las normas internacionales del trabajo a nivel de los países y en el ámbito de los acuerdos. Así ha sido, por ejemplo, en el marco de los planes de acción de algunos acuerdos comerciales, que se centran en fortalecer la capacidad para proteger los principios y derechos fundamentales en el trabajo <sup>16</sup>.
15. Algunos acuerdos incluyen también mecanismos de solución de conflictos en el caso de que se infrinjan las obligaciones establecidas. En este sentido, algunos socios comerciales han ampliado en sus últimos acuerdos los mecanismos de aplicación a todos los derechos laborales, cuando en un comienzo sólo se aplicaban plenamente a algunos derechos. Sin embargo, es importante señalar que los mecanismos de resolución de conflictos se han activado únicamente en raras ocasiones, pues en tales circunstancias los signatarios hacen uso en última instancia de otras opciones, tales como la cooperación, las consultas o el diálogo, con el objetivo de alcanzar una solución amistosa. De hecho, las quejas presentadas en virtud del mecanismo de solución de conflictos despiertan en gran medida la atención internacional y pueden aumentar la concienciación y la presión necesarias para favorecer la participación en el diálogo y establecer mecanismos de resolución de conflictos <sup>17</sup>.

### III. El papel de los trabajadores y los empleadores en la negociación y aplicación de las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales

16. Aunque los acuerdos comerciales se celebran entre Estados, las partes interesadas, como los interlocutores sociales (sindicatos y organizaciones de empleadores) suelen participar en los procesos de negociación y aplicación de dichos acuerdos. A lo largo del tiempo, los acuerdos

<sup>15</sup> Para más información, véase la publicación *Evaluación de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales y de inversión, op. cit.*, en la que se hace referencia, por ejemplo, al Memorando de Entendimiento sobre cooperación laboral entre las partes en el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica, al Acuerdo comercial entre la Unión Europea y Colombia y Perú, y al Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos (artículo 17.6: Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades).

<sup>16</sup> Véanse, por ejemplo, el Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos, y el plan de acción desarrollado tras la queja por infracción laboral presentada en el marco del Tratado de Libre Comercio Centroamérica – Estados Unidos – República Dominicana (CAFTA-DR) (véase la nota a pie de página 13).

<sup>17</sup> A este respecto, hasta la fecha se han presentado 51 quejas por infracción laboral, todas ellas en el marco de acuerdos comerciales suscritos por los Estados Unidos (incluidos los casos cerrados y en curso). La mayoría corresponden al Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte (ACLAN), con 43 quejas presentadas entre 1994 y 2016; cuatro fueron presentadas en el marco del CAFTA-DR (en 2008 (arbitraje), 2010 (caso cerrado), 2011 (emisión de un informe) y 2012 (supervisión y adopción de un plan de acción)); dos en el marco del Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos (en 2010 y 2015 (emisión de sendos informes)); una en el marco del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Bahrein (en 2011 (consultas laborales)) y una en el marco del Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos (en 2016 (aceptada para ser examinada)). Véase Oficina Internacional del Trabajo. 2013. *Dimensiones sociales de los acuerdos de libre comercio. Estudios sobre el crecimiento con equidad* (Ginebra), pág. 55, actualización del Departamento de Investigaciones de la OIT, *op. cit.*, véanse las notas a pie de página 4, 7, 13 y 15. Véase también, en relación con la situación actual de las quejas por infracción laboral, la dirección <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/fta-submissions>.

comerciales han ido incorporando referencias al papel de los interlocutores sociales, y las experiencias pasadas han puesto de relieve su participación en la promoción de los derechos laborales en general, y en la activación de los mecanismos de aplicación en particular. Ahora bien, sigue habiendo aspectos que cabría mejorar, y los interlocutores sociales han expresado su insatisfacción por la falta de transparencia y rendición de cuentas en general, sobre todo en los procesos de negociación.

17. Los mecanismos de consulta entre los gobiernos y los interlocutores sociales pueden ser permanentes o *ad hoc*, y de carácter obligatorio o voluntario. Por ejemplo, en algunos acuerdos comerciales se presta una atención especial a la participación de los interlocutores sociales y al diálogo continuado entre los gobiernos, principalmente a través de la participación activa en los grupos consultivos y en las subcomisiones creadas en el marco del acuerdo para aumentar la transparencia y controlar su aplicación <sup>18</sup>.
18. En algunos casos, los acuerdos también contemplan marcos para promover la colaboración y el diálogo transnacionales entre las partes interesadas, como pueden ser los foros de la sociedad civil o los mecanismos para la presentación de comunicaciones. Esto ha contribuido a fortalecer las coaliciones transnacionales de sindicatos, que han intensificado el diálogo y establecido canales para informar sobre las violaciones de los derechos laborales en el marco de los acuerdos comerciales. Por ejemplo, las coaliciones transnacionales suelen ser quienes presentan comunicaciones (quejas) con arreglo a los mecanismos de solución de conflictos de los acuerdos <sup>19</sup>.
19. Las discusiones mantenidas en los diversos foros promovidos por los acuerdos comerciales han tratado de propiciar una colaboración más activa con la OIT y de desarrollar iniciativas para fortalecer la cooperación. En estos foros se discuten temas como la responsabilidad social de la empresa y la identificación de obstáculos, lecciones y buenas prácticas relacionados con la promoción de las normas internacionales del trabajo.
20. Las investigaciones han puesto de manifiesto que los interlocutores sociales pueden participar en los acuerdos comerciales mediante la activación de distintos mecanismos. Esto ha dado resultados en el ámbito legal, político e institucional (por ejemplo, la consolidación de los ministerios de trabajo, la reforma de la legislación laboral o el control del cumplimiento de las normas del trabajo). Aun así, se plantean dificultades con respecto a la plena activación y puesta en práctica de los mecanismos disponibles — en la práctica, por ejemplo, el uso de algunos de estos mecanismos es limitado. Además, es necesario aumentar la transparencia y la rendición de cuentas, entre otras cosas proporcionando información a los interlocutores sociales sobre cómo se integran sus contribuciones en el proceso de toma de decisiones.

#### **IV. El papel de la OIT respecto de las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales**

21. El mandato constitucional de la OIT, que incluye la promoción de la ratificación y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, así como la prestación de asistencia técnica, ofrece una amplia base para asistir a los Estados, con carácter voluntario y a solicitud

<sup>18</sup> Sin embargo, cabe destacar que no todos los acuerdos comerciales (o políticas aplicadas durante la negociación) prevén mecanismos de participación de los interlocutores sociales.

<sup>19</sup> OIT: *Estudios sobre el crecimiento con equidad: Dimensiones sociales de los acuerdos de libre comercio* (Ginebra, 2013); *op. cit.*, véanse las notas a pie de página 4, 7, 13 y 15.



de éstos, a que den efecto a las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales, de conformidad con sus obligaciones como Miembros de la OIT <sup>20</sup>.

22. Además, la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa requiere explícitamente que la OIT proporcione asistencia, cuando lo soliciten, a los Miembros que deseen promover conjuntamente los objetivos estratégicos en el marco de acuerdos bilaterales y multilaterales, con el fin de asegurar la compatibilidad con sus obligaciones respecto de la OIT (Parte II, A), iv), de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa).
23. La OIT interviene de distintas formas en el diseño y la aplicación de las cláusulas laborales de los acuerdos comerciales. Los socios comerciales han pedido asesoramiento a la OIT recabando asistencia técnica sobre diversas cuestiones relativas a las normas y prácticas laborales, y también han utilizado la información que la OIT pone a disposición del público, por ejemplo, a través de los comentarios de su sistema de control y de procedimientos especiales. En ocasiones, la OIT ha fortalecido la aplicación de las normas internacionales del trabajo reflejadas en los compromisos laborales mediante programas de cooperación para el desarrollo y alianzas.
24. Los Estados Miembros han solicitado asistencia directa a la OIT en materia de coherencia entre las políticas de mercado de trabajo y las políticas comerciales a nivel nacional, con objeto de evaluar el impacto que el comercio puede tener en el empleo en el ámbito nacional y recibir asesoramiento sobre cómo formular cláusulas laborales y políticas eficaces. Las partes de los acuerdos comerciales también han pedido a la OIT que les asesore sobre la aplicación de los compromisos relativos a las normas del trabajo después de la entrada en vigor del acuerdo comercial. Esta función se ha reconocido de forma expresa en las cláusulas laborales de muchos acuerdos comerciales en términos de control, diálogo y solución de conflictos, donde varios acuerdos han incluido explícitamente una referencia a la solicitud de asistencia a la OIT. La posibilidad de pedir asistencia a la OIT en el marco de los acuerdos comerciales también se menciona en el contexto de la cooperación para el desarrollo.
25. Además de la asistencia directa a la que se hace referencia en los párrafos anteriores, el sistema de control de la OIT permite que los socios comerciales puedan utilizar las conclusiones de la OIT relativas a la aplicación de las normas del trabajo por los Estados Miembros. Esta información está a disposición del público y ha sido utilizada por los socios comerciales para evaluar las prácticas laborales que se aplican en otros Estados. Por ejemplo, en el régimen especial de estímulo del desarrollo sostenible y la gobernanza (SPG+) <sup>21</sup>, uno de los criterios determinantes para la concesión y el mantenimiento de los incentivos especiales previstos con arreglo a las preferencias comerciales unilaterales consiste en las conclusiones de los órganos de control competentes, en particular con respecto a la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales de la OIT. También se ha comprobado que tanto los Estados como los defensores de los derechos de los trabajadores han utilizado los comentarios y la información proporcionados por la OIT en los procesos de solución de conflictos <sup>22</sup>.

<sup>20</sup> Parte I, C, de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

<sup>21</sup> En el caso del Sistema de Preferencias Generalizadas de la Unión Europea.

<sup>22</sup> Gravel, E.; Delpech, Q.: *The comments of the ILO's Supervisory bodies: Usefulness in the context of the sanction-based dimension of labour provisions in US free trade agreements*. Documento de investigación de la OIT núm. 4, OIT, Ginebra, 2013 (disponible solamente en inglés).

- 26.** La OIT también participa en la puesta en práctica de las normas del trabajo a través de los proyectos de cooperación para el desarrollo a los que se hace referencia en los acuerdos comerciales. Algunos proyectos consisten en la realización de actividades de desarrollo de la capacidad de los socios comerciales para promover la aplicación de las normas del trabajo. Los encargados de llevar a la práctica estos programas son los departamentos técnicos y las oficinas exteriores de la OIT, en colaboración con los mandantes tripartitos y en ocasiones con los socios comerciales <sup>23</sup>.
- 27.** Todos los ámbitos de participación de la OIT están estrechamente relacionados, dado que las referencias a la cooperación para el desarrollo en los acuerdos comerciales suelen ser conformes a las prioridades generales de la OIT y tienen en cuenta los aspectos fundamentales que se tratan en las conclusiones de los mecanismos de control periódico o de los procedimientos especiales. Las actividades de cooperación entre socios comerciales pueden referirse a normas del trabajo que han sido objeto de quejas, comentarios públicos o esfuerzos para promover la ratificación de convenios fundamentales. Se pueden encontrar ejemplos de ello en las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, las discusiones y conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas y los informes del Comité de Libertad Sindical.

## **V. Vínculos con el marco comercial más amplio**

- 28.** Cada vez más publicaciones académicas señalan que los mecanismos institucionales son una herramienta para mejorar los resultados de trabajo decente de la globalización y el comercio, en particular porque atenúan el riesgo de que aumenten la desigualdad, el subempleo y la brecha de género a consecuencia de las deficiencias en materia de gobernanza del mercado de trabajo. A este respecto, el seguimiento de la Resolución relativa al avance de la justicia social mediante el trabajo decente adoptada en la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ofrece la oportunidad de reflexionar sobre el papel que puede desempeñar la OIT con respecto a las cláusulas laborales en el ámbito comercial y, de manera más general, sobre cómo aprovechar el crecimiento del comercio en favor del trabajo decente, el crecimiento inclusivo y el desarrollo sostenible. En la Resolución se insiste, entre otras cosas, en la importancia de apoyar el desarrollo de la capacidad de los mandantes para evaluar el impacto de las políticas comerciales y de inversión y facilitar el diálogo tripartito.
- 29.** Los Estados Miembros recurren cada vez más al apoyo de la OIT para fortalecer su capacidad de aplicar las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto de los acuerdos comerciales con cláusulas laborales. A medida que aumenta la preocupación por la ralentización del crecimiento comercial y de que el aumento de las desigualdades alimenta la reacción popular contra la globalización, es probable que la búsqueda de una mayor coherencia entre la promoción del trabajo decente y los mercados abiertos conduzca a un aumento de las solicitudes de asistencia técnica de la OIT. Tanto la Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro como la Resolución relativa al avance de la justicia social mediante el trabajo decente instan a que la OIT proporcione más apoyo para dar respuesta a las necesidades de los mandantes.
- 30.** La aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible genera nuevas oportunidades de colaboración con otros organismos competentes para ofrecer asesoramiento integrado en materia de políticas y apoyo técnico a los Estados Miembros, de modo que la apertura de los mercados permita reducir la pobreza, crear trabajo decente e inclusivo y promover el desarrollo sostenible. A este respecto, la OIT propuso, en el 14.º período de sesiones de la Conferencia de las Naciones Unidas para el Comercio y Desarrollo (UNCTAD XIV),

<sup>23</sup> Véanse los ejemplos correspondientes en la nota 15.

aumentar su colaboración con la UNCTAD para ofrecer asesoramiento sobre la coherencia de las políticas comerciales y de inversión con el fin de promover los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente en favor de la aplicación de la Agenda 2030. Esta propuesta fue bien recibida y sienta las bases para una mayor colaboración con las organizaciones multilaterales competentes <sup>24</sup>.

### **Proyecto de decisión**

**31. *El Consejo de Administración tal vez estime oportuno pedir al Director General que:***

- a) siga recopilando y analizando información sobre las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales y prestando asistencia técnica a los mandantes que requieran apoyo en el marco de la aplicación de dichas cláusulas;***
- b) establezca alianzas de colaboración con las organizaciones internacionales competentes y otras partes interesadas para ofrecer a los mandantes asesoramiento integrado en materia de políticas sobre la promoción del trabajo decente en el contexto de la apertura de los mercados y las inversiones, como parte de la aplicación de la Agenda 2030, y***
- c) informe periódicamente al Consejo de Administración sobre las medidas relativas al comercio, la inversión y el trabajo decente para el desarrollo sostenible.***

<sup>24</sup> OIT: *Translating the 2030 Agenda for Sustainable Development into Action: Integrating trade, investment and decent work policies*, op. cit.