



1

Aplicación de las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales del Canadá, la Unión Europea y los Estados Unidos

por Marva Corley-Coulibaly, Gaia Grasselli y Ira Postolachi*

Resumen

- Las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales ofrecen diversos mecanismos para promover el cumplimiento y el control de la aplicación de los compromisos laborales, entre otras cosas mediante un cauce de participación de grupos de interés que fomente el diálogo, la cooperación y la resolución de diferencias.
- Aunque no existe un mecanismo específico destinado exclusivamente a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, estos suelen constituir el núcleo de los órganos consultivos de ámbito nacional.
- Varias diferencias en materia laboral en el marco de acuerdos comerciales han puesto de manifiesto la evolución de la participación de los grupos de interés en un contexto orientado a la resolución. Esos asuntos aportan valiosas ideas y enseñanzas para las prácticas actuales y futuras.
- Los resultados del estudio subrayan la importancia de las plataformas para facilitar el diálogo social en los acuerdos comerciales, desde el comienzo de las negociaciones. Además, es importante reconocer los objetivos comunes y dedicar recursos políticos y financieros a apoyarlos. En particular, la cooperación para el desarrollo desempeña una función vital con miras a mejorar la capacidad institucional, especialmente entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores.

Antecedentes e introducción

Durante los últimos decenios, en muchos países y regiones se han aunado esfuerzos para afianzar el vínculo entre el comercio y los objetivos socioeconómicos generales. Esto incluye la promoción y la observancia de los derechos laborales en los acuerdos comerciales. A nivel mundial, alrededor de un tercio (113 de 357) de los acuerdos comerciales actualmente en vigor y notificados a la Organización Mundial del Comercio (OMC) en 2022 contenían disposiciones laborales. Esto representa un notable aumento en comparación con la inclusión inicial de una disposición laboral en el acuerdo complementario del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en 1994. Además, el número de economías que participan en esos acuerdos ha aumentado a más de 140.

Las disposiciones laborales suelen apoyarse en mecanismos institucionales de participación de grupos de interés para facilitar el diálogo, aumentar la transparencia y la rendición de cuentas, promover la cooperación y proporcionar medios de resolución de conflictos. Sin embargo, la materialización de los compromisos laborales a través de esos mecanismos no es un proceso sencillo. De hecho, aunque los acuerdos

comerciales esbozan el concepto, las prácticas concretas no son siempre evidentes.

Este capítulo se centra en la aplicación de las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales y en la función de los grupos de interés (incluidos los interlocutores sociales) en el Canadá, los Estados Unidos y la Unión Europea (UE). El objeto de estudio se limita a estas economías porque, en el marco de sus acuerdos comerciales respectivos, se han planteado notables conflictos laborales. Esto brinda la oportunidad de examinar las prácticas de observación y de cooperación en un contexto orientado a la resolución y extraer enseñanzas para los enfoques actuales y futuros.

Pregunta de investigación y metodología

En el capítulo se examina cómo funcionan en la práctica los mecanismos de observación, cooperación y resolución de conflictos conforme a lo previsto en las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales. Se analizan las prácticas de los tres principales promotores de la inclusión de disposiciones laborales en los acuerdos comerciales regionales: el Canadá, los Estados Unidos y la UE.

Se adopta un enfoque metodológico mixto, basado en información cualitativa obtenida de la base de datos Labour Provisions in Trade Agreements Hub (LP Hub) de la OIT, combinada con una investigación documental y con entrevistas en profundidad. En el capítulo se toma la definición de «disposición laboral» de LP Hub.

Conclusiones y consideraciones de política

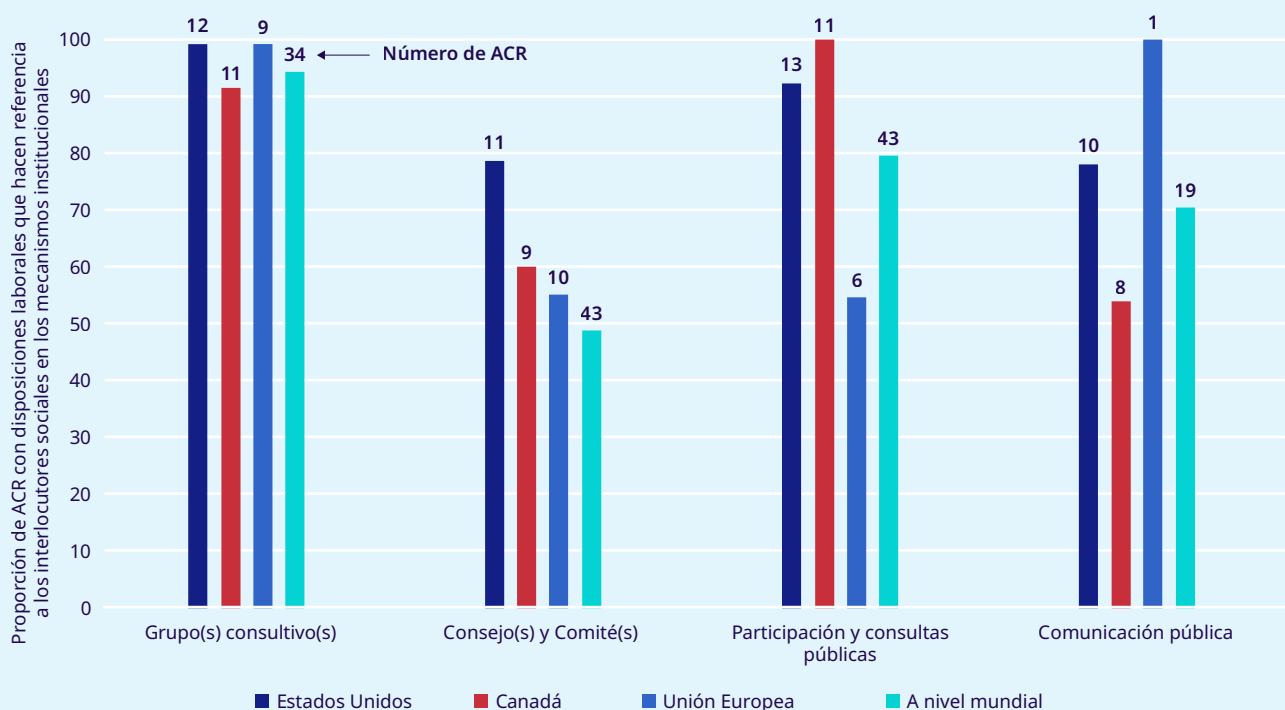
Lo que se desprende claramente de la investigación es que los grupos de interés, en particular los gobiernos e interlocutores sociales, han venido utilizando los acuerdos comerciales para promover objetivos laborales y subsanar deficiencias en los derechos laborales y las condiciones de trabajo. Esto se ha hecho a través de diversos medios, como el diálogo, la cooperación para el desarrollo, la presentación de quejas sobre supuestas infracciones laborales y la resolución de conflictos.

Aunque los acuerdos comerciales no prevén un mecanismo exclusivo para los interlocutores sociales,

estos suelen constituir el núcleo de los grupos consultivos internos. En el capítulo se constata que la mayoría (el 94 por ciento) de los acuerdos comerciales vigentes en el mundo que hacen referencia a la creación de grupos consultivos, o a la utilización de mecanismos consultivos existentes, también incluyen disposiciones sobre la necesidad de recabar asesoramiento de los representantes de los empleadores y los trabajadores (véase el gráfico *infra*). De hecho, todos los acuerdos comerciales del Canadá y los Estados Unidos incluyen una referencia de este tipo, al igual que la mayoría de los acuerdos de la UE (el 90 por ciento).

Los grupos de interés, en particular los representantes de los empleadores y de los trabajadores, pueden participar en la delimitación de los ámbitos de cooperación —como el desarrollo del capital humano, la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones laborales, las cuestiones de género, el trabajo infantil y el trabajo forzoso— y en la realización de actividades específicas. Algunas de estas actividades consisten en el apoyo a la mejora de las estructuras de diálogo mediante el reconocimiento de los derechos de los trabajadores y el fomento de la capacidad para el diálogo social.

► Proporción y número de acuerdos comerciales regionales que hacen referencia a los interlocutores sociales en los marcos institucionales, Canadá, Estados Unidos, Unión Europea y a nivel mundial, 1994-2022



ACR = acuerdos comerciales regionales

Nota: El gráfico abarca los 113 ACR con disposiciones laborales notificados a la Organización Mundial del Comercio hasta febrero de 2023, incluido el primer acuerdo comercial con disposiciones laborales vinculantes, a saber, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (1994), que ya no está en vigor. En la parte superior de las barras se muestra el número total de ACR que contienen ese tipo de referencias.

Fuente: [ILO Labour Provisions in Trade Agreements Hub](#).

Del mismo modo, el mecanismo de comunicación pública, que sirve de plataforma para recibir quejas de la ciudadanía, ha facilitado en general el diálogo transfronterizo sobre cuestiones laborales. Además, los conflictos laborales actuales y pasados en el marco de los acuerdos comerciales han influido en la formulación y aplicación de las disposiciones laborales de los nuevos acuerdos, incluidas las modalidades de participación de los grupos de interés.

Según se constata en el capítulo, una enseñanza extraída de esas experiencias es que la colaboración con los interlocutores sociales desde el comienzo del proceso ha resultado ser beneficiosa. A tenor de los estudios de casos analizados para la elaboración del capítulo, los representantes de los empleadores y de los trabajadores parecen beneficiarse de la participación en el diálogo social durante la fase de negociación. Esa participación permite a los interlocutores sociales y a los representantes de la sociedad civil aportar sus conocimientos técnicos, lo cual ayuda a los gobiernos a identificar posibles dificultades y ámbitos de cooperación.

Otra enseñanza es que las estructuras de diálogo, formales e informales, son imprescindibles para la promoción y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Se trata de un aspecto del que apenas hay constancia escrita, pero que debería tenerse en cuenta al examinar las contribuciones clave del diálogo social.

Una última enseñanza es que los mecanismos de cooperación siguen siendo un medio primordial para lograr el cumplimiento de los compromisos laborales. Desempeñan una función esencial, especialmente cuando un interlocutor comercial presenta deficiencias en materia de derechos laborales y condiciones de trabajo, pero también pueden ser un medio interesante para dis- tinguir los conflictos y abordar los problemas laborales.

Potenciar la utilización de estos mecanismos en los acuerdos comerciales es un paso necesario para mejorar los resultados del mercado de trabajo en el comercio.

* Autoras:

Marva Corley-Coulibaly, Departamento de Investigaciones, OIT.

Gaia Grasselli, Instituto Universitario de Altos Estudios Internacionales y del Desarrollo (Ginebra).

Ira Postolachi, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, OIT.



Escanee el código QR o
pulse aquí para acceder a
la publicación completa

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

E: corley@ilo.org

© OIT 2023