

Publicado en www.relats.org

INTEGRACIÓN UE-ALC Y SINDICATOS

LA GUÍA DE CSI Y CES PARA ACUERDOS DE ASOCIACION EUROPEOS 2007

Alvaro Orsatti

Septiembre 2021

En la parte final de los años noventa, cuando la UE avanzaba en una política de acuerdos de integración con otros países y bloques de países, la CSI y la CES y CES elaboraron una propuesta conjunta de contenidos: “Reivindicaciones sindicales relativas a los elementos sociales clave de las secciones concernientes al desarrollo sostenible” de las negociaciones de la UE sobre los TLC” (Bruselas, julio 2007).

Una primera característica de esta propuesta era que, como lo mencionaba el título del documento, se refería a una sección sobre “desarrollo sostenible”.

En este marco, una segunda particularidad es que avanza parcialmente sobre temas productivos, a través de la regulación de políticas hacia las multinacionales.

Sistematizando el contenido de esta propuesta, pueden encontrarse ocho capítulos:

- **Normas de OIT.** Se centra en la Declaración de 1998, aunque con el agregado de otros convenios “prioritarios” e, incluso recomendaciones, en un total de siete instrumentos de uno u otro tipo. El compromiso que se solicita es tanto de efectiva aplicación como de ratificación por las Partes del acuerdo, en el caso que no sea esa la situación de partida.

- **Compromisos vinculados a las normas laborales.** El documento también explicita que la vigencia de estas normas deberían impedir que las Partes no atraigan inversiones extranjeras mediante el procedimiento de rebajarlas. Se destaca el caso de las zonas francas industriales.

- **Otras normas y declaraciones.** Para reforzar el punto anterior, los acuerdos debieran incluir también los dos instrumentos clásicos de OIT y OCDE sobre empresas multinacionales. Asimismo, la propuesta sobre reconocimiento de instrumentos internacionales se extiende a los acuerdos multilaterales sobre medio ambiente y las convenciones sobre derechos humanos y derechos civiles y políticos.

- **Seguimiento.** Se propone establecer un proceso constante de seguimiento y evaluación del acuerdo, en el capítulo social y económico, con presentación de informes periódicos y la posibilidad de plantear quejas, de tratamiento obligatorio.

- **Participación.** El procedimiento anterior sobre quejas es un primer canal de participación de los actores sociales, junto a otro que consiste en la creación de un foro sobre comercio y desarrollo sostenible, para realizar consultas y discusiones.

- **Cooperación y asistencia.** Incluye su vinculación con organismos multilaterales, y entre estos la OIT.

- **Resolución de conflictos.** Se asimila el procedimiento antes mencionado al vigente para las cuestiones comerciales, incluyendo multas que actúen como desincentivo.
- **Incentivos.** Podrían también incluirse formas adicionales de incentivos, comprendidos los de carácter comercial.

Para analizar el grado en que esta propuesta se diferencia de los contenidos que la UE estaba considerando, el cuadro adjunto compara el texto original del documento de CSI-CES con el texto, circulado simultáneamente por la CSI (en versión en inglés, traducida por ORIT), del capítulo sobre “Aspectos Sociales” de la negociación de un Acuerdo entre la UE y Sudáfrica.

	UE	CSI-CES
	Capítulo Aspectos Sociales UE-Sudáfrica	Capítulo Desarrollo sostenible
I. Normas de OIT	1. Compromiso con las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas, según se definen en los Convenios de la OIT, pertinentes, en particular, la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; la abolición del trabajo forzoso; la eliminación de las	1. Compromiso con la ratificación y efectiva aplicación de las normas fundamentales del trabajo y otros componentes básicos del programa de trabajo decente. 2. Inclusión de otros importantes convenios de la OIT sobre trabajo decente: - los que el Consejo de Administración de la OIT en su decisión de 1993 consideró “convenios prioritarios” (122 sobre la política del empleo,

	<p>peores formas del trabajo infantil, y la no discriminación en materia de empleo.</p> <p>2. Compromisos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998).</p>	<p>81 y 129 sobre la inspección del trabajo, 144 sobre la consulta tripartita.</p> <p>- otros que gozan de un amplio apoyo en la OIT, entre ellos, el 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, el 102 sobre la seguridad social, el 103 sobre la protección de la maternidad y el 135 sobre los representantes de los trabajadores,</p> <p>3. Mención de otros instrumentos esenciales de la OIT: la Recomendación 193 sobre la promoción de las cooperativas, la Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, y la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo.</p>
<p>II. Compromisos vinculados a las normas laborales</p>	<p>1. Reconocimiento del derecho de cada Parte a establecer sus propias reglamentaciones sociales y normas</p>	<p>1. Compromiso de no rebajar las normas laborales con el fin de atraer inversiones extranjeras. Dichos compromisos deben abarcar toda la</p>

	<p>laborales, en consonancia con sus prioridades de desarrollo social.</p> <p>2. Garantía de que estos reglamentos y normas serán compatibles con los derechos internacionalmente reconocidos, y que las Partes se esforzarán por continuar mejorando dichas leyes y políticas.</p> <p>3. Acuerdo sobre que las normas del trabajo no deberán utilizarse con fines comerciales proteccionistas.</p> <p>4. Acuerdo de no alentar el comercio o la inversión extranjera directa para ampliar o mantener una ventaja competitiva mediante la disminución del nivel de protección dispuesto por las leyes sociales y laborales nacionales, su derogación o la</p>	<p>extensión de sus respectivos territorios, a fin de evitar que como resultado del acuerdo se produzca un aumento de la producción en zonas francas industriales.</p>
--	---	--

	<p>falta de aplicación de dichas leyes y normas</p> <p>5. Reconocimiento de la importancia de establecer políticas y medidas de cohesión social, y de promover el trabajo decente a nivel regional.</p>	
<p>III. Otras normas y declaraciones</p>	<p>1. Compromiso con la declaración del Consejo Social y Económico de las NU sobre el Empleo Pleno y el Trabajo Decente, que promueve el desarrollo de un comercio internacional que propicie el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.</p>	<p>1. Compromiso de respetar las Directrices de la OCDE sobre las Empresas Multinacionales y la Declaración Tripartita de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.</p> <p>2. Mención al respeto de los acuerdos multilaterales sobre medio ambiente, inclusive el Protocolo de Kioto.</p> <p>3. Mención al respeto de las convenciones sobre derechos humanos en general, incluso sobre los derechos civiles y políticos, que influyen mucho en la dimensión social del desarrollo sostenible.</p>

<p>IV. Seguimiento</p>	<p>1. Reconocimiento de la importancia de revisar, vigilar y evaluar la aplicación del Acuerdo sobre trabajo decente y otras áreas del desarrollo sostenible</p>	<p>1. Un proceso constante de seguimiento y evaluación sobre las repercusiones en la sostenibilidad, y toma de medidas basadas en los resultados de las mismas. En esas evaluaciones se deben considerar todos los aspectos inherentes a la repercusión social y económica del tratado - incluyendo acceso a servicios públicos de calidad- y la utilización de distintas políticas - entre ellas, políticas relacionadas con el comercio- destinadas a conseguir desarrollo industrial.</p> <p>2. Presentación de informes periódicos sobre los adelantos realizados para poner en práctica los compromisos del Acuerdo, incluyendo los convenios protegidos por la Declaración de OIT y otros instrumentos que se puedan mencionar</p> <p>3. Las quejas sobre los problemas sociales deberían someterse a la</p>
-------------------------------	--	--

		<p>consideración de auténticos expertos independientes bien calificados. Sus recomendaciones deben formar parte de un rápido y adecuado proceso de tratamiento. Esas quejas se deberían evacuar dentro de un lapso específico, a fin de garantizar que los gobiernos se ocupen debidamente de ellas. Ello implica que no se limiten a emitir informes y recomendaciones sino que se traduzcan en un constante seguimiento y revisión de lo estipulado, especialmente con miras a mantener una presión sobre el gobierno que permita que se violen los derechos de los trabajadores..</p>
<p>V. Participación</p>	<p>1. La revisión, vigilancia y evaluación se realizará a través de procesos participativos.</p>	<p>1. Creación de un foro sobre comercio y desarrollo sostenible, a reunirse dos veces al año, para realizar consultas sobre cuestiones y problemas sociales para que se haga una discusión pública entre organizaciones de empleadores,</p>

		<p>organizaciones de trabajadores y ongs. En esas consultas debería estipularse un claro equilibrio entre los tres grupos de integrantes..</p> <p>2. Constitución de un mecanismo vinculante mediante el cual las organizaciones de trabajadores y de empleadores de ambas partes podrían presentar comunicaciones pidiendo acción a los gobiernos.</p>
<p>VI. Cooperación y asistencia</p>	<p>1. Reconocimiento de la importancia de cooperar entre sí en cuestiones de índole social y laboral en las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - intercambio de información sobre las respectivas leyes sociales y laborales y disposiciones y medidas relacionadas; - formulación de legislación nacional en materia social y 	<p>1. Proporcionamiento de asistencia técnica y para el desarrollo vinculada, cuando fuera pertinente, a la cooperación con organismos multilaterales y, más especialmente, con la OIT</p>

de trabajo y fortalecimiento de las leyes existentes, incluidas las medidas dirigidas a promover la Agenda del Trabajo Decente definida por la OIT;

- programas de educación y concientización, incluido el desarrollo de aptitudes y la sensibilización sobre responsabilidades en materia de higiene y seguridad;

- cumplimiento de las leyes nacionales y las normas del trabajo, incluidas las iniciativas de capacitación y desarrollo de capacidades de los inspectores de trabajo, y promoción de la RSE a través de la divulgación al público de información y la

	elaboración de informes.	
VII. Resolución de conflictos		<p>1. Aclaración de que para la sección referente al desarrollo sostenible rigen las mismas disposiciones estándares del resto del tratado, quedando entonces lo estipulado en dicha sección sujeto al mismo trato en la resolución de conflictos.</p>
VIII. Desincentivos e Incentivos		<p>1. Estipular multas suficientemente elevadas como para constituir un desincentivo. Lo obtenido con el pago de las multas se debería destinar a mejorar las normas sociales y las condiciones de trabajo en los sectores y ámbitos que dieron origen a los problemas en cuestión.</p> <p>2. Incluir formas adicionales de incentivos, comprendidos los incentivos comerciales.</p>