

Reequilibrar la globalización :

El papel de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales internacionales en vigor y en las políticas de financiación del desarrollo¹

Por Anne Posthuma y Franz Christian Ebert

Instituto Internacional de Estudios del Trabajo, OIT Ginebra

Principales resultados

- Ha surgido un considerable debate sobre cómo lograr una globalización más justa tras la crisis mundial. Como contribución a este debate, el presente estudio evalúa dos de los principales instrumentos existentes que tienen en cuenta las dimensiones sociales de la globalización : las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales internacionales y en las políticas de las instituciones de financiación del desarrollo (en adelante, IFD).
- Una conclusión importante de este estudio es que las disposiciones laborales adoptadas en el marco de acuerdos comerciales se han multiplicado en los últimos 25 años.
 - Las disposiciones laborales incluidas en los acuerdos comerciales pueden clasificarse en disposiciones de carácter condicional o promocional. Las disposiciones condicionales se basan en sanciones o incentivos. Las disposiciones promocionales se centran en elementos como la supervisión y el fortalecimiento de capacidades. Hasta el final de 2009, 37 de los 186 acuerdos comerciales en vigor y notificados a la Organización Mundial del Comercio (OMC) contienen disposiciones laborales (lo que constituye un incremento con respecto a los únicos cuatro acuerdos que contenían tales disposiciones en 1995). De esas disposiciones, el 46 por ciento es de carácter condicional, mientras que el 54 por ciento es de carácter promocional. Dos de los once Sistemas Generalizados de Preferencias (en adelante, SGP) actualmente en vigor incluyen disposiciones laborales condicionales.
 - De este estudio se desprende asimismo que nueve acuerdos comerciales suscritos entre economías en desarrollo y economías emergentes contienen disposiciones laborales. Con una sola excepción, todos esos acuerdos comprenden únicamente elementos promocionales.
 - Un 60 por ciento de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales examinados en este estudio hace referencia específica a la Declaración de la OIT de 1998 o a sus convenios.
 - En algunos casos, el mismo país beneficiario está sujeto a diferentes disposiciones laborales, dependiendo del acuerdo comercial aplicable. Como resultado, algunos países deben cumplir disposiciones laborales contrapuestas.
- En este último decenio, gran parte de las principales instituciones de financiación del desarrollo (incluidos los bancos de desarrollo internacionales, regionales y bilaterales) ha empezado a incluir disposiciones laborales en sus actividades. Al menos doce de las dieciséis instituciones de financiación del desarrollo (IFD) examinadas en este estudio hacen referencia a la Declaración de la OIT de 1998 o a sus convenios. Muchas de esas instituciones han establecido procedimientos integrales, que

¹ Publicado en Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2009, ILET Ginebra, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/>

incluyen la posibilidad de que las partes afectadas por esas políticas recurran a un órgano de revisión independiente.

- El rápido aumento de las disposiciones laborales traduce el creciente interés de los gobiernos por lograr una globalización más justa, lo cual es una importante dimensión del Pacto Mundial para el Empleo. Sin embargo, es necesario llevar a cabo una investigación más profunda para comprender de qué forma la aplicación práctica de las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales y de las políticas de las IFD, así como el uso de los distintos elementos condicionales o promocionales, contribuyen a mejorar el empleo y las condiciones de trabajo en la economía mundial.