



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 18.7.2001
COM(2001) 416 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO
EUROPEO Y AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL**

**PROMOVER LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO Y
MEJORAR LA GOBERNANZA SOCIAL EN EL CONTEXTO DE LA
MUNDIALIZACIÓN**

Índice

1.	Introducción	3
2.	Evolución internacional del apoyo a las normas fundamentales del trabajo	4
2.1.	Hacia una mejor gobernanza social a escala internacional.....	4
2.1.1.	Reconocimiento de la universalidad de las normas fundamentales del trabajo: la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (1995).....	5
2.1.2.	Consolidación de las normas fundamentales del trabajo en la OIT: Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	5
2.1.3.	Ampliación de la perspectiva: creación de un Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización	7
2.1.4.	El contexto comercial: Declaración Ministerial de la OMC en Singapur (1996) .	8
2.1.5.	Una compleja relación: el estudio de la OCDE sobre el comercio internacional y las normas fundamentales del trabajo	9
2.1.6.	Desarrollo de códigos de conducta internacionales: hacia la responsabilidad social de las empresas	10
3.	Principios básicos del enfoque de la Unión Europea	11
3.1.	Las normas laborales como elemento clave de la política social comunitaria	11
3.2.	Rechazo de los enfoques basados en sanciones en la política comercial	12
3.3.	Reducción de la pobreza y respeto de los derechos fundamentales en los acuerdos bilaterales y la ayuda al desarrollo	13
4.	Una iniciativa de la UE para impulsar las acciones internacionales	14
5.	Elementos para nuevas acciones a escala comunitaria e internacional	15
5.1.	Mejora de las acciones a escala internacional.....	15
5.1.1.	Mejora de la eficacia de los instrumentos de la OIT	15
5.1.2.	Aumento del apoyo a la asistencia técnica multilateral, incluida la de la OIT... ..	16
5.1.3.	Creación de un foro de diálogo internacional.....	17
5.2.	Combinación de los instrumentos de la política comunitaria	18
5.2.1.	Aumento de los estímulos comerciales: sistema de preferencias generalizadas. ..	18
5.2.2.	Relaciones bilaterales: acuerdos, asistencia y desarrollo de las capacidades.....	20
5.2.3.	Mejora en el uso de las evaluaciones del impacto en la sostenibilidad	21
5.3.	Programas privados y voluntarios de promoción de las normas fundamentales del trabajo: etiquetado social y códigos de conducta industriales	22
6.	Conclusiones	23
<i>ANEXOS</i>		<i>26</i>

1. INTRODUCCIÓN¹

La compleja relación entre mundialización y promoción de las normas fundamentales del trabajo cada vez recibe mayor atención. Los ciudadanos perciben que un sistema económico mundial equitativo debería promover el desarrollo social y los derechos fundamentales y que nuestro actual modelo de gobernanza no aborda adecuadamente estas cuestiones. En Europa, el interés público que despierta este tema sigue siendo elevado, lo que viene a demostrar la creciente sensibilización hacia el impacto de la mundialización, un mayor interés en establecer relaciones económicas beneficiosas para todas las partes interesadas y el reconocimiento de que los flujos comerciales y de inversión deberían beneficiar al conjunto de la población y apoyar a quienes participan en los procesos de producción y contribuyen al crecimiento económico. Este aumento del interés público se basa en el reconocimiento de la universalidad de las normas fundamentales del trabajo y no pretende cuestionar la ventaja comparativa de los países en desarrollo con bajo nivel salarial. Este objetivo básico de promoción de los derechos fundamentales y el desarrollo sostenible se recoge en la posición de la UE establecida en las conclusiones del Consejo de 1999².

Dentro de la propia Europa, el reconocimiento de que el crecimiento económico sostenible va de la mano con la cohesión social (que implica el respeto de las normas fundamentales del trabajo) está plenamente integrado en los objetivos estratégicos de la política económica y social de la UE. En efecto, la idea de que las políticas económicas y sociales son mutuamente enriquecedoras constituye la base de la agenda de política social de la UE, aprobada en el Consejo Europeo de Niza de diciembre de 2000. Más aún, estas cuestiones se abordarán en el marco de la estrategia de desarrollo sostenible de la UE, entre otros en la Comunicación relativa a la contribución de la Unión al desarrollo sostenible general que, tal y como se acordó en el Consejo Europeo de Goteburgo, presentará la Comisión en enero de 2002.

Las estructuras y normas internacionales existentes en los ámbitos económico y social presentan desequilibrios a escala mundial³. La gobernanza mundial de los mercados se ha desarrollado más deprisa que la gobernanza mundial en el ámbito *social*. El mecanismo de la OIT para garantizar su cumplimiento está limitado a los convenios ratificados, por lo que carece de la eficacia necesaria. En cambio, la Organización Mundial del Comercio (OMC), gracias a su sistema basado en normas y a su mecanismo de solución de diferencias vinculante, es un organismo fuerte y relativamente eficaz. Esta relativa fuerza de la OMC ha llevado a que se alcen voces reclamando que esta organización sea competente en ámbitos ajenos a los estrictamente comerciales, y que utilice sus instrumentos para reforzar la gobernanza en otros ámbitos de política, tales como las normas laborales y el medio ambiente. Sin embargo, la OIT es, y debe seguir siendo, la organización responsable de definir y ocuparse de las normas laborales; por ello, para lograr reequilibrar el sistema mundial se debería fortalecer el pilar social utilizando los mecanismos de la OIT, y no los de la OMC.

¹ Esta Comunicación viene a completar el análisis facilitado por una Comunicación de la Comisión del año 1996, que se centró en el sistema comercial y las normas laborales internacionalmente reconocidas: Com(96)402 final/2, de 4 de septiembre de 1996.

² Las conclusiones del Consejo de 1999 se pueden consultar en el anexo 1 a la presente Comunicación.

³ En su informe sobre la Cumbre del Milenio, el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, señaló que: «en los últimos decenios ha surgido un desequilibrio, puesto que se han elaborado normas sólidas de cumplimiento asegurado que facilitan la expansión de los mercados mundiales, pero no ha habido un apoyo comparable a objetivos sociales igualmente válidos, sean normas laborales, el medio ambiente, los derechos humanos o la reducción de la pobreza».

Estos aspectos generales sobre la gobernanza mundial en sí mismos se salen del ámbito de la presente Comunicación, pero afectan a la promoción de las normas fundamentales del trabajo. En la pasada década, estas consideraciones nos ayudaron a comprender la dinámica de los acontecimientos internacionales en este ámbito, así como a identificar posibles vías de promoción del desarrollo social en el contexto de la mundialización. En particular, ponen de relieve los fuertes vínculos existentes entre comercio e inversión, crecimiento económico y desarrollo social, y la necesidad de abordar estas cuestiones desde una perspectiva integrada. Para ello es preciso promover las normas fundamentales del trabajo desde un enfoque interdisciplinar.

El objetivo de la presente Comunicación es perfilar una estrategia de promoción de las normas fundamentales del trabajo y de mejora de la gobernanza social que aumente la contribución de la mundialización al desarrollo social y al respeto de los derechos fundamentales. Para definir esta estrategia, la presente Comunicación propone instrumentos en diversos ámbitos de política, a escala nacional e internacional, y trata de definir un enfoque exhaustivo e interdisciplinar.

2. EVOLUCIÓN INTERNACIONAL DEL APOYO A LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

2.1. Hacia una mejor gobernanza social a escala internacional

La relación entre mundialización y desarrollo social ha suscitado debates internacionales en diferentes foros, incluida la Cumbre del Milenio de la ONU, y en distintos momentos⁴. Estos debates reflejan un apoyo general a la promoción de las normas fundamentales del trabajo y un mayor reconocimiento del desarrollo social como elemento necesario para el desarrollo sostenible. Sin embargo, también ponen de manifiesto la dificultad de abordar la interacción entre el comercio y las cuestiones sociales de modo que se tengan debidamente en cuenta las preocupaciones de todas las partes. La principal preocupación es la posibilidad de que la relación entre el comercio y las cuestiones sociales se utilice como pretexto con fines proteccionistas o de que se abra la puerta a una mayor utilización de sanciones comerciales. Conviene señalar además que en los últimos años se ha producido un significativo aumento de las iniciativas voluntarias privadas encaminadas a promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo, desarrolladas por las empresas o encaminadas a apoyar sus actividades. Se puede considerar que estas iniciativas, junto con las medidas en que participan los gobiernos y otras instancias públicas, contribuyen a la mejora de la gobernanza social y la promoción de las normas fundamentales del trabajo. La Comisión inició un debate en torno a estas iniciativas en su libro verde sobre la promoción de un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas⁵.

⁴ En el documento de noviembre de 2000 del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización de la OIT titulado *Acontecimientos recientes en otras organizaciones: resumen de los acontecimientos recientes en otras organizaciones y organismos internacionales que son pertinentes para la labor del grupo de trabajo* (GB.279/WP/SDG/1) figura una descripción de los acontecimientos internacionales y las actividades de las organizaciones internacionales.

⁵ COM(2001)x, de 18 de julio de 2001.

2.1.1. Reconocimiento de la universalidad de las normas fundamentales del trabajo: la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (1995)

En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en 1995, se abordó por primera vez al más alto nivel político la cuestión de la dimensión social de la mundialización, lo que supuso el pleno reconocimiento del componente social del desarrollo sostenible.

En la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, los países participantes reconocieron que la mundialización⁶ abre nuevas oportunidades de crecimiento económico sostenido y desarrollo de la economía mundial, además de permitir que los países compartan experiencias y de fomentar el enriquecimiento mutuo de sus ideales, valores culturales y aspiraciones. Al mismo tiempo, reconocieron que los procesos de cambio y ajuste se han visto acompañados con demasiada frecuencia de un aumento de la pobreza, el desempleo y la desintegración social. En la Declaración de Copenhague se identificó además el desafío de gestionar el proceso de mundialización de modo que se incrementen sus beneficios y se atenúen sus posibles efectos negativos sobre las personas.

En el Programa de Acción⁷, los gobiernos se comprometieron a «proteger y fomentar el respeto de los derechos básicos de los trabajadores, incluidos la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la libertad de asociación, el derecho de sindicación y negociación colectiva, la remuneración igual para hombres y mujeres por trabajo de igual valor y la no discriminación en el empleo, mediante la plena aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el caso de los Estados que sean partes de dichos convenios, y teniendo en cuenta los principios consagrados en ellos en el caso de los Estados que no sean partes en dichos convenios, para lograr realmente un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible». En la Cumbre se identificaron por primera vez las normas fundamentales del trabajo y se reconoció su carácter universal, al hacerlas responsabilidad de todos los gobiernos y no únicamente de los que habían ratificado los convenios correspondientes.

2.1.2. Consolidación de las normas fundamentales del trabajo en la OIT: Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La Cumbre de Copenhague, con el apoyo adicional del estudio de la OCDE y de la Declaración Ministerial de la OMC efectuada en Singapur en 1996, inspiró la adopción de la Declaración de 1998 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁸. Esta Declaración representó un importante paso adelante en el reconocimiento universal de las normas fundamentales del trabajo. Reviste particular interés el acuerdo de que todos los miembros de la OIT, incluidos los que no han ratificado los convenios pertinentes, se obligan, por su pertenencia a la OIT, a promover y aplicar los principios relativos a los derechos fundamentales que se recogen en los convenios de esta organización. El principal

⁶ Definida como una «consecuencia del aumento de la movilidad humana, del progreso de las comunicaciones, del gran aumento del comercio y las corrientes de capital y de los avances tecnológicos». Declaración de Copenhague sobre desarrollo social y programa de acción de la Cumbre Mundial sobre desarrollo social, 12 de marzo de 1995.

⁷ Apartado 54 (b): creación de empleo productivo y reducción del desempleo, mejora de la calidad del trabajo y el empleo.

⁸ Adoptada el 18 de junio de 1998 en la 86ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Este importante documento recibió reconocimiento y apoyo en la **Conferencia de Copenhague +5** celebrada en Ginebra en 2000, en la que los participantes se comprometieron a «respetar, promover y poner en práctica los principios que figuran en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento».

objetivo de la Declaración era garantizar el reconocimiento y aplicación universales de las normas fundamentales del trabajo definidas en la Cumbre de Copenhague y en la propia Declaración.

La Declaración de 1998 confirmó las cuatro normas fundamentales del trabajo definidas en la Cumbre de Copenhague:

1. Libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
3. Abolición efectiva del trabajo infantil
4. Eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación

Estas cuatro normas fundamentales del trabajo están recogidas en ocho convenios de la OIT⁹.

La Declaración de 1998 introdujo también un mecanismo de seguimiento para promover la aplicación universal de las normas fundamentales del trabajo que se aplica a todos los miembros de la OIT, incluidos los que no han ratificado los convenios correspondientes de esta organización. Este mecanismo de seguimiento, que tiene por objeto apoyar los esfuerzos de los miembros, viene a sumarse a los mecanismos de supervisión establecidos en la Constitución de la OIT para la aplicación de los convenios ratificados, así como al procedimiento especial sobre la libertad sindical, que ya se aplicaba a los Estados que no habían suscrito dichos convenios.

Instrumentos de la OIT para promover las normas fundamentales del trabajo

1. Mecanismo de supervisión

a) Informes periódicos sobre la aplicación de los convenios de la OIT ratificados

Cada dos a cinco años, los miembros presentan un informe sobre los pasos dados para aplicar los convenios que han ratificado. Una Comisión de Expertos (CEACR) examina estos informes y puede señalar problemas específicos y solicitar información adicional. Aunque se realizan informes relativos a todos los convenios de la OIT, cada vez es mayor el número de observaciones de la CEACR que se refieren a la aplicación de los convenios básicos de la OIT. En la conferencia anual de la OIT se puede recurrir al procedimiento adicional de «presión de los pares», a través de la Comisión Tripartita de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

b) Procedimiento de denuncia

Además de los instrumentos de supervisión habituales, la Constitución de la OIT contempla medios de acción más concretos. Así, los miembros de la OIT pueden presentar una denuncia en virtud del artículo 26, y las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores también tienen la posibilidad de presentar reclamaciones en virtud del artículo 24. Este procedimiento puede llevar al establecimiento de una comisión de encuesta integrada por la OIT y delegados de los empleadores y trabajadores. Si un país no adopta las recomendaciones de una comisión de encuesta de la OIT, se puede pedir a la OIT que aplique las disposiciones del artículo 33. En virtud de este artículo, el Consejo de Administración de la OIT puede, en caso de violación grave y reiterada, recomendar a la Conferencia las medidas que estime convenientes para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

En junio de 2000, la Conferencia de la OIT decidió aplicar el artículo 33 debido al incumplimiento por Myanmar/Birmania de las recomendaciones de la OIT sobre la abolición efectiva del trabajo forzoso. Fue la primera vez en los 81 años de

⁹ Véanse en el anexo 2 los ocho convenios básicos de la OIT y el número actual de miembros de esta organización que los han ratificado.

historia de la OIT en que la Conferencia recurría a tales medidas. La resolución recomendaba a los miembros de la organización que revisaran, a la vista de las conclusiones de la comisión de encuesta, sus relaciones con el Estado miembro implicado, y que adoptaran las medidas necesarias para asegurarse de que dicho Estado miembro no pudiera aprovechar esas relaciones para perpetuar o extender el sistema de trabajo forzoso u obligatorio. También se invitaba a las organizaciones internacionales a reconsiderar, con arreglo a sus pliegos de condiciones y a la vista de las conclusiones de la comisión de encuesta, cualquier cooperación que estuvieran desarrollando con el miembro implicado y, en su caso, a interrumpir lo antes posible cualquier actividad que pudiera apoyar la práctica del trabajo forzoso u obligatorio. Queda por aclarar la relación entre cualquier medida comercial que los miembros puedan considerar adoptar en este marco y las normas de la OMC (en particular los artículos XX y XXI del GATT).

2. Seguimiento de la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

a) Informe anual sobre los principios y derechos laborales fundamentales en los países que no han ratificado los convenios

El seguimiento previsto de la Declaración de 1998 de la OIT introdujo un procedimiento de informe anual que debían efectuar los países que no habían ratificado los convenios básicos y en el que debían indicar los pasos dados para promover los principios recogidos en ellos. Estos informes se publican cada año en un informe global. Las asociaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar comentarios sobre dichos informes. Un grupo de expertos también puede ofrecer comentarios sobre los informes nacionales. Sin embargo, hasta ahora han sido de carácter general.

b) Informe global

En cumplimiento de la Declaración de 1998, el director general de la OIT presenta todos los años un informe global, tanto sobre los países que han ratificado los convenios relevantes como sobre los que no lo han hecho, que se centra en la identificación de tendencias y necesidades relacionadas con cada uno de los cuatro principios de las normas fundamentales del trabajo. El informe de 2000 se centró en la libertad de sindicación y el de este año en el trabajo forzoso.

3. Asistencia técnica

La asistencia técnica es un instrumento clave de la OIT de promoción de los principios y derechos de la Declaración de 1998 que en el pasado ya ha dado buenos resultados. La asistencia de la OIT incluye asesoramiento sobre reforma legislativa, desarrollo de las capacidades de los legisladores y administradores y formación del funcionariado, al objeto de reforzar las capacidades de los miembros tripartitos. La asistencia técnica suele estar vinculada a otros elementos, como la supervisión, el apoyo a las estructuras educativas y el bienestar social, por medio de programas integrados. Los esfuerzos realizados en el marco del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) en, por ejemplo, Pakistán, constituyen un buen ejemplo de programa integrado con buenos resultados (véase el anexo 3).

2.1.3. Ampliación de la perspectiva: creación de un Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización

En 1994, el Consejo de Administración de la OIT creó el **Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización**¹⁰. El Grupo analizó un amplio abanico de aspectos relacionados con la mundialización de la economía a partir de tres temas principales: (i) revisión de los medios de acción disponibles para lograr el objetivo social de la OIT en el contexto de la mundialización (refuerzo de la gobernanza mundial); (ii) mejora de los conocimientos empíricos sobre el impacto social de la mundialización, y (iii) debate sobre las actividades de otras organizaciones.

En su reunión de marzo de 2000, el Grupo decidió desarrollar aún más su mandato y definió sus actividades futuras del siguiente modo:

«El objetivo del ejercicio consistirá en profundizar la base de conocimientos de la OIT respecto de la interacción entre las distintas dimensiones de las políticas económicas y sociales en el nuevo marco de una economía mundial. Esto servirá de base para formular

¹⁰ En el momento de su creación, el grupo de trabajo fue bautizado con el nombre de grupo de trabajo sobre las dimensiones sociales de la liberalización del comercio internacional. Este nombre se modificó en el año 2000.

propuestas de política que aumenten la capacidad de los países para hacer frente de manera más adecuada al impacto social de la mundialización. Los resultados contribuirán al diálogo y a los intercambios con otras organizaciones internacionales sobre cuestiones de interés común».

A partir de esta redefinición de sus tareas, en su reunión de noviembre de 2000 el Grupo examinó las cuestiones relevantes para comprender el impacto de la mundialización sobre el progreso social y, más concretamente, la contribución de la libertad de sindicación y de negociación colectiva al desarrollo.

El Director General de la OIT, señor Somavía, dio un nuevo paso a este respecto en la reunión de marzo de 2001 del Grupo de Trabajo, al sugerir varias vías para reforzarlo y mejorarlo. Con ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2001, el Grupo analizó las propuestas detalladas del señor Somavía para mejorar su actuación. Hubo acuerdo sobre la necesidad de reforzar sus capacidades técnicas y sobre su función como foro de diálogo e intercambio de alto nivel. La Secretaría de la OIT presentará en noviembre de 2001 nuevas propuestas sobre la forma exacta que deba darse a esta última función del Grupo de Trabajo. Además, el Grupo apoyó la idea de reforzar su participación en la creación de un marco integrado para la dimensión social de la mundialización. El Director General proseguirá las consultas sobre la propuesta relativa a la creación de una Comisión Mundial de personalidades eminentes, que podría constituirse con vistas a la preparación de un informe autorizado sobre la dimensión social de la mundialización.

2.1.4. El contexto comercial: Declaración Ministerial de la OMC en Singapur (1996)

La relación entre el sistema comercial multilateral y las normas laborales se debatió en la reunión ministerial de Marrakech de abril de 1994, en la que algunos participantes solicitaron que la OMC iniciara nuevas actividades en este campo. En la primera Conferencia Ministerial de la OMC, celebrada en Singapur en diciembre de 1996, algunos miembros de la OMC, incluida la CE, sugirieron la creación de un grupo de trabajo en la OMC que analizara las relaciones entre el comercio internacional y las condiciones laborales. Esta posición recibió principalmente el apoyo de los países industrializados, mientras que la mayoría de los países en desarrollo se opusieron ferozmente a ella, por considerarla una forma de proteccionismo y un intento de introducir restricciones comerciales a través de las normas laborales. El resultado fue el punto 4 de la Declaración Ministerial de la OMC en Singapur en 1996, que establece lo siguiente:

«Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas, y afirmamos nuestro apoyo a su labor de promoción de las mismas. Consideramos que el crecimiento y el desarrollo económicos impulsados por el incremento del comercio y la mayor liberalización comercial contribuirán a la promoción de esas normas. Rechazamos la utilización de las normas del trabajo con fines proteccionistas y convenimos en que no debe cuestionarse en absoluto la ventaja comparativa de los países, en particular de los países en desarrollo de bajos salarios. A este respecto, tomamos nota de que las Secretarías de la OMC y la OIT proseguirán su actual colaboración».

La relación entre el comercio y las cuestiones sociales también se debatió en la Conferencia Ministerial de la OMC de Seattle, celebrada en noviembre de 1999, en la que algunos países

industrializados demandaron la inclusión del comercio y las cuestiones laborales en la agenda de la OMC¹¹. La posición de la CE en la tercera Conferencia Ministerial de la OMC se perfiló en las conclusiones del Consejo de octubre de 1999 (reproducidas en el anexo 1). En esta Conferencia no se llegó a ninguna conclusión. A este respecto es preciso señalar que la cuestión del comercio y las normas laborales y el aparente deseo de al menos un importante miembro de la OMC de vincular las normas laborales a sanciones comerciales contribuyó al fracaso de la Conferencia. En general, las actas de la Conferencia Ministerial confirmaron la enorme sensibilidad de la cuestión para prácticamente todos los países en desarrollo. Pese a ello, los debates informales que tuvieron lugar en aquel momento y que se han venido reproduciendo desde entonces también han contribuido a abrir una vía hacia un posible consenso internacional sobre cómo abordar la relación entre mundialización, comercio y desarrollo social. Es muy probable que tal consenso deba basarse en los siguientes elementos:

- un diálogo internacional permanente sobre comercio y desarrollo social
- en el que participen la OIT, la OMC, la UNCTAD, el Banco Mundial, los gobiernos y la sociedad civil
- encaminado al análisis e intercambio de experiencias sobre la relación entre el comercio y el desarrollo social
- y que rechace firmemente cualquier enfoque basado en sanciones.

2.1.5. Una compleja relación: el estudio de la OCDE sobre el comercio internacional y las normas fundamentales del trabajo

En 1996, la OCDE llevó a cabo un estudio sobre comercio internacional y normas fundamentales del trabajo que proporcionó un útil análisis de las interrelaciones entre comercio, competitividad, crecimiento y normas fundamentales del trabajo. El estudio se centró en las normas fundamentales del trabajo, que difieren de otras normas laborales tanto por su fondo como por sus repercusiones económicas. Las conclusiones del estudio fueron las siguientes:

- el incumplimiento o la inadecuada aplicación de estas normas fundamentales en un país determinado no aumenta significativamente la ventaja competitiva de dicho país en el comercio internacional ni atrae en mayor medida la inversión extranjera directa;
- existe una interacción positiva entre la liberalización del comercio internacional y la aplicación de las normas fundamentales del trabajo.

El estudio se actualizó en el año 2000, con una descripción de los acontecimientos que se habían producido desde el estudio de 1996 y un análisis de la documentación más reciente. Este nuevo informe confirmó ampliamente las principales conclusiones del estudio de 1996 (véanse en el anexo 4 los principales elementos del informe de 2000).

¹¹ La segunda Conferencia Ministerial de la OMC, celebrada en 1998 en Ginebra, se limitó a reafirmar los compromisos y valoraciones formulados en Singapur, sin referirse específicamente a las relaciones entre el comercio y las normas laborales.

2.1.6. Desarrollo de códigos de conducta internacionales: hacia la responsabilidad social de las empresas

Las empresas multinacionales tienen una función crucial en el refuerzo del comportamiento corporativo socialmente responsable dentro de los mercados laborales mundiales. Los efectos del comercio internacional sobre las normas fundamentales del trabajo también dependen de las políticas nacionales de los países en desarrollo. Las empresas se enfrentan al desafío de desarrollarse en el contexto de los competitivos mercados internacionales. La Comisión anima resueltamente a las empresas a practicar la responsabilidad social, reconociendo al mismo tiempo el carácter voluntario de las iniciativas en este sentido. Además, la Comisión considera que la responsabilidad social de las empresas se debería desarrollar en colaboración con todos los interesados.

2.1.6.1. Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social

En 1997, la OIT adoptó una Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, que actualizó en el año 2000 a raíz de la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El valor de la Declaración tripartita reside en su exhaustivo contenido (que abarca todos los aspectos de la política social, desde las relaciones industriales hasta la formación y el empleo) y en el hecho de que va dirigida a un amplio conjunto de agentes económicos clave (empresas multinacionales, gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores).

2.1.6.2. Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales

Las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales –adoptadas en 2000– son extremadamente importantes. Están formuladas como una serie de recomendaciones de los gobiernos a las empresas multinacionales. Aunque no son vinculantes, cuentan con el apoyo de los países de la OCDE, de donde procede la mayoría de las empresas de este tipo. En línea con el concepto de responsabilidad social de las empresas, y al objeto de fomentar la contribución de las empresas al desarrollo social y a la promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores, estas Directrices facilitan principios y normas voluntarios sobre la conducta empresarial responsable en ámbitos tan diversos como el empleo, las relaciones laborales, los derechos humanos, el medio ambiente, la competencia, la divulgación de información y la fiscalidad, la lucha contra la corrupción y la protección de los consumidores. Sería conveniente apoyar la aplicación de estas Directrices para limitar los costes derivados de una falta de responsabilidad social de las empresas y sus implicaciones en términos de ayuda al desarrollo.

Con arreglo a estas Directrices, las empresas multinacionales deberían contribuir al desarrollo económico, social y ambiental con el fin de garantizar el desarrollo sostenible y el respeto de los derechos humanos de todos aquellos que se ven afectados por sus actividades, de forma congruente con los compromisos y obligaciones internacionales de los gobiernos de acogida. En el ámbito social, las directrices recomiendan a las empresas multinacionales ciertos compromisos, en consonancia con los convenios básicos de la OIT, según los cuales las empresas deberían:

- respetar el derecho de los empleados a estar representados por sindicatos y emprender negociaciones constructivas con tales representantes;
- contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil;

- contribuir a la eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- no discriminar a sus empleados en relación con su empleo u ocupación

2.1.6.3. El Pacto Mundial de la ONU

La iniciativa Pacto Mundial (Global Compact) de la ONU constituye otro ejemplo de código de conducta internacionalmente recomendado sobre el comportamiento socialmente responsable de las empresas. Esta iniciativa fue planteada por primera vez en 1999 por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, para animar a las empresas más importantes a promover y aplicar nueve principios definidos a partir de instrumentos internacionales y destinados a favorecer el respeto de los derechos humanos y de las normas laborales y ambientales. En julio de 2000 se puso oficialmente en marcha la iniciativa, de la mano de la sociedad civil, las organizaciones laborales y las empresas, que acordaron trabajar juntas en este marco común para fortalecer la ciudadanía responsable de las empresas y los pilares sociales de la mundialización, mediante actividades operativas y de diálogo.

El principal objetivo de esta iniciativa (que por primera vez reúne a sociedad civil y empresas en el contexto de la ONU) es lograr que las empresas privadas adopten los nueve principios básicos y los incluyan en sus prácticas corporativas, y que apoyen las políticas públicas en los ámbitos que contemplan dichos principios. En relación con el ámbito laboral, el Secretario General de la ONU ha pedido a las empresas que «demuestren su liderazgo mundial mediante el respeto de los valores en los que se basa el trabajo decente. Estos principios ayudarán a establecer relaciones constructivas en el centro de trabajo y en la comunidad, así como inversiones más estables. Por su parte, las empresas obtendrán beneficios en términos de productividad, mejor reputación y entornos laborales cooperativos, que a su vez pueden mejorar el marco general». Los principios sugeridos en el ámbito laboral son fiel reflejo de los ocho convenios básicos de la OIT (en el anexo 5 figuran los principios de la iniciativa del Pacto Mundial).

3. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL ENFOQUE DE LA UNIÓN EUROPEA

La UE ha asumido desde hace tiempo el compromiso de promover las normas fundamentales del trabajo y, más en general, el desarrollo social. La propia UE se basa en el respeto de los derechos fundamentales. La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea¹², proclamada en Niza en diciembre de 2000, reafirma el objetivo de la UE de promover e integrar plenamente los derechos fundamentales (incluidas las normas fundamentales del trabajo) en todas sus políticas y medidas.

3.1. Las normas laborales como elemento clave de la política social comunitaria

El crecimiento económico y la cohesión social, junto a un mayor nivel de protección y mejora de la calidad ambiental, son pilares complementarios del desarrollo sostenible y resultan esenciales para el proceso de integración europea. La mejora del nivel de vida y el aumento

¹² En el contexto que nos ocupa, son particularmente relevantes los siguientes artículos del Capítulo IV (solidaridad): artículo 27 sobre el derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa; artículo 28 sobre el derecho de negociación y de acción colectiva; artículo 30 sobre la protección en caso de despido injustificado; artículo 31 sobre las condiciones de trabajo justas y equitativas, y artículo 32 sobre la prohibición del trabajo infantil y la protección de los jóvenes en el trabajo. También es particularmente relevante el Capítulo I (dignidad), concretamente su artículo 5 sobre la prohibición de la esclavitud y el trabajo forzado.

del nivel de empleo y de protección social para mejorar las condiciones de vida y de trabajo y promover la calidad de vida son objetivos de la Unión Europea. Más recientemente, en concreto en el Consejo de Niza, la UE ratificó una agenda de política social que promueve el concepto de calidad (en el empleo, en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo) como motor de una economía dinámica que favorezca la inclusión y ofrezca más y mejores puestos de trabajo.

El respeto de las normas laborales es uno de los elementos del modelo social europeo y desde los primeros años de existencia de la Comunidad ha dado pie a un volumen considerable de legislación comunitaria, desde normas sobre salud y seguridad en el trabajo a normas sobre igualdad de oportunidades y no discriminación. En cuanto a las normas fundamentales del trabajo internacionales, los principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se aplican plenamente en los Estados de la Unión¹³.

El papel de los interlocutores sociales en el desarrollo de la dimensión social de la integración europea ha sido extremadamente importante, y el alcance del diálogo social dentro de la Unión Europea ha ido creciendo paulatinamente, hasta el punto de que ahora los interlocutores sociales de la UE tienen una importante participación institucional en la elaboración de la legislación y la política social y de empleo comunitarias. La oportunidad que ha ofrecido la UE a los interlocutores sociales de proponer normas sobre las cuestiones que más les preocupan en relación con el proceso de integración económica y social europea ha sido crucial en los esfuerzos de la Comunidad por gestionar las dimensiones sociales del cambio estructural. Además, el Tratado prevé que el proceso de formulación de políticas dentro de la Unión incluya consultas con el Comité Económico y Social, integrado por representantes de los diversos sectores de actividad económica y social. El Comité Económico y Social puede desarrollar una útil labor de promoción del diálogo en torno a la cuestiones que aborda la presente Comunicación.

3.2. Rechazo de los enfoques basados en sanciones en la política comercial

La posición de la UE respecto del comercio y las normas laborales se describe en las conclusiones del Consejo de octubre de 1999 sobre la preparación de la tercera Conferencia Ministerial de la OMC, que sigue siendo la base de la posición de la UE sobre comercio y desarrollo social¹⁴. En dichas conclusiones, el Consejo acordó que la UE debería apoyar firmemente la protección de las normas fundamentales del trabajo. También señaló como elementos básicos el apoyo a la labor de la OIT y a su colaboración con la OMC (incluso a través de un diálogo permanente), el apoyo a medidas positivas que fomenten el respeto de las normas fundamentales del trabajo y un claro rechazo a cualquier enfoque basado en sanciones.

El Consejo reafirmó la firme oposición de la UE a la introducción de enfoques basados en sanciones y señaló que «la UE rechazará y se opondrá a cualquier iniciativa de utilizar los derechos laborales con fines proteccionistas». Además el Consejo acordó que «la ventaja comparativa de los países, especialmente de los países en desarrollo con bajo nivel salarial, no debe cuestionarse en modo alguno». De forma más general, las conclusiones del Consejo de

¹³ Dado que la rápida ratificación por todos los Estados miembros de los ocho convenios básicos de la OIT es un concomitante natural del compromiso de la Unión de promover las normas fundamentales del trabajo, el 15 de septiembre de 2000 la Comisión envió a los Estados miembros una Recomendación sobre la ratificación del convenio básico de la OIT más reciente: el nº 182 (1999).

¹⁴ Estas conclusiones se pueden consultar en el anexo 1 a la presente Comunicación.

octubre de 1999 establecieron como objetivo general el aumento de la coherencia en la elaboración de políticas económicas a escala mundial. Los esfuerzos por abordar la relación entre el comercio y el desarrollo social deberían considerarse en el contexto de este objetivo general, que responde a las preocupaciones sobre el desequilibrio del sistema de gobernanza mundial y confirma la necesidad de reforzar el papel de la OIT.

3.3. Reducción de la pobreza y respeto de los derechos fundamentales en los acuerdos bilaterales y la ayuda al desarrollo

La pobreza, la deficiente gobernanza y la amplitud de los sectores económicos sumergidos a menudo constituyen las principales causas de la ineficaz aplicación de las normas fundamentales del trabajo en los países en desarrollo. En muchos de ellos, gran parte de la economía local está sumergida y desregulada. Las personas más pobres dependen en gran medida del sector sumergido, en sus dos facetas de trabajadores y consumidores, por lo que suelen estar menos protegidas por los acuerdos sobre las normas fundamentales del trabajo. Además, convendría tener en cuenta que el crecimiento económico sostenido puede contribuir al respeto y la aplicación efectivos de las normas laborales y el marco normativo social, y viceversa: el refuerzo de las normas fundamentales del trabajo puede aumentar la eficacia y el crecimiento económicos. Por consiguiente, las herramientas de desarrollo pueden desempeñar un importante papel en la promoción de las normas fundamentales del trabajo.

El principal objetivo de la **política de desarrollo** de la Comunidad es la reducción de la pobreza. El desarrollo social (incluidos el empleo, el acceso a los servicios sociales, la integración social y la normativa social) es un elemento esencial de los esfuerzos por reducir la pobreza. Por eso el objetivo de reducción de la pobreza que contempla la política de desarrollo de la CE incluye el apoyo al desarrollo económico, social y ambiental sostenible. Una mejor integración de las normas fundamentales del trabajo respondería plenamente a los objetivos generales de la política de desarrollo de la Comunidad, que se basa en el principio del desarrollo social y humano sostenible, equitativo y participativo. En su declaración de noviembre de 2000, el Consejo y la Comisión confirmaron que los medios de acción de que dispone la CE para llevar a cabo sus estrategias de reducción de la pobreza deberían coordinarse de modo que incluyeran, entre otras cosas, los aspectos sociales del desarrollo¹⁵.

Los **acuerdos de cooperación** suscritos entre la CE y terceros países incluyen la cooperación económica y social. El carácter exhaustivo de estos acuerdos hace posible coordinar los diversos instrumentos de manera que todos ellos trabajen en pro de los objetivos de crecimiento económico y desarrollo sostenible, incluida la dimensión social. Actualmente, estos objetivos se recogen en todos los acuerdos de cooperación con países terceros: desde 1992, todos los acuerdos suscritos entre la CE y terceros países deben incluir una cláusula en la que los derechos humanos se definan como un elemento básico. Esta cláusula tiene en cuenta también las normas fundamentales del trabajo definidas en los ocho convenios básicos de la OIT. Además, desde la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague en 1995, todos los acuerdos entre la CE y terceros países incorporan una referencia a la Declaración final de dicha Cumbre, en los mismos términos que la referencia a los derechos humanos.

El Acuerdo de Cotonú suscrito en el año 2000 entre la CE y los 77 países ACP supuso un avance en este ámbito, pues incluye una disposición específica sobre el comercio y las normas

¹⁵ Declaración conjunta del Consejo y la Comisión de noviembre de 2000 sobre la política de desarrollo de la Comunidad.

fundamentales del trabajo que confirma el compromiso de las Partes de cumplir dichas normas¹⁶. El Acuerdo de Cotonú es un ejemplo perfecto de enfoque exhaustivo que integra diferentes instrumentos de política: comercio, desarrollo y diálogo político. El desarrollo social y la promoción de las normas fundamentales del trabajo también forman parte de la estrategia general de desarrollo del acuerdo, en el que se establece que «la cooperación apoyará los esfuerzos de los Estados ACP en pro del desarrollo de políticas y reformas generales y sectoriales que mejoren la cobertura, la calidad y el acceso a las infraestructuras y servicios sociales básicos» y que la cooperación deberá aspirar, entre otras cosas, a «favorecer la promoción de métodos participativos de diálogo social, así como el respeto de los derechos sociales fundamentales»¹⁷.

4. UNA INICIATIVA DE LA UE PARA IMPULSAR LAS ACCIONES INTERNACIONALES

Como ya se ha indicado, los debates internacionales han avanzado mucho: desde el reconocimiento básico del desarrollo social como uno de los pilares del desarrollo sostenible y la confirmación de la dimensión social de la mundialización en la Declaración sobre Desarrollo Social hecha en Copenhague en 1995, pasando por la Declaración Ministerial de la OMC efectuada en Singapur en 1996, hasta la adopción de la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Estos acontecimientos reflejan una mayor convergencia de las opiniones internacionales hacia el reconocimiento de la necesidad de garantizar el pleno respeto de las normas fundamentales del trabajo, y de evitar, al mismo tiempo, cualquier riesgo de se apliquen unilateralmente medidas proteccionistas. Sin embargo, la comunidad internacional aún no ha encontrado vías adecuadas para abordar la relación entre mundialización, comercio y desarrollo social, ni ha agotado todas las posibilidades de promover eficazmente las normas fundamentales del trabajo. La cuidadosamente redactada Declaración de Singapur y los sucesos de Seattle son una clara muestra de la delicadeza con que debe abordarse la relación entre el comercio y las cuestiones laborales. La adopción de la Declaración de 1998 de la OIT constituye un importante avance, también desde el punto de vista institucional, pero el desequilibrio entre los pilares económico y social del sistema de gobernanza mundial sigue siendo un factor que complica el progreso en estos dos ámbitos.

Es cierto que se han producido avances en la materia (por ejemplo, el acuerdo sobre la universalidad de las normas fundamentales del trabajo), pero los instrumentos necesarios para lograr que esos derechos sean una realidad universal se han desarrollado de forma poco sistemática y más bien esporádica. Con el fin de garantizar una eficaz aplicación de las normas fundamentales del trabajo se pueden utilizar con mayor eficacia los instrumentos de la OIT y, en la medida necesaria, considerar la posibilidad de reforzarlos.

La UE debería tratar de reforzar los instrumentos europeos e internacionales encaminados a promover la aplicación universal de las normas fundamentales del trabajo y reforzar la gobernanza mundial en el ámbito social mediante un enfoque integrado e interdisciplinar, además de rechazar firmemente los enfoques proteccionistas o basados en sanciones.

¹⁶ Título II: Cooperación económica y comercial, Capítulo 5: Ámbitos vinculados al comercio, Artículo 50: Comercio y normas del trabajo. El texto de este artículo se reproduce en el anexo 5.

¹⁷ Título I: Estrategias de desarrollo, Sección 2: Desarrollo social y humano, Artículo 25: Desarrollo social sectorial.

5. ELEMENTOS PARA NUEVAS ACCIONES A ESCALA COMUNITARIA E INTERNACIONAL

Los elementos que se perfilan en las secciones siguientes deben considerarse parte de un enfoque integrado de promoción de la aplicación universal de las normas fundamentales del trabajo y de mejora de la gobernanza social. Este enfoque debería incluir instrumentos y acciones en diferentes ámbitos de política, a escala comunitaria e internacional. Implica la utilización y el refuerzo de las herramientas existentes, así como la introducción de nuevos instrumentos que permitan promover gradualmente la aplicación universal de las normas fundamentales del trabajo. El enfoque se basa en los principios y políticas de la UE establecidos en las conclusiones del Consejo de octubre de 1999, es decir, la universalidad de las normas fundamentales del trabajo, el apoyo a la labor de la OIT y a su cooperación con otras organizaciones internacionales y el rechazo de los enfoques basados en sanciones.

5.1. Mejora de las acciones a escala internacional

5.1.1. Mejora de la eficacia de los instrumentos de la OIT

En los últimos años, la OIT ha reforzado mucho los medios que emplea para promover el respeto de las normas fundamentales del trabajo, sobre todo mediante la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, pero también con la utilización del procedimiento de denuncia en varios casos que resultaron en acciones a escala nacional e internacional. Además, se ha utilizado en mayor medida la asistencia técnica específica como medio para favorecer el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo, tal y como prevé la Declaración de 1998. Esta positiva evolución debería continuar, y la UE puede desempeñar una importante labor de fomento de los avances hacia una mayor eficacia de los instrumentos de la OIT. A este respecto, se podrían considerar los siguientes elementos:

- Medios para dar mayor peso a las observaciones incluidas en los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios, en particular en relación con los convenios básicos, y para garantizar un seguimiento más sistemático de dichas observaciones. Este punto debería incluir la mejora de la asistencia técnica.
- Dar mayor publicidad al mecanismo de supervisión, en particular en lo que a los convenios básicos se refiere. El objetivo debería ser garantizar que las obligaciones internacionales contraídas por los países miembros de la OIT al ratificar los convenios reciben mayor atención dentro del sistema internacional.
- Posibles medidas para mejorar la eficacia de los procedimientos de denuncia. Varios países han introducido sus propias medidas para suspender la cooperación al desarrollo o las ventajas del sistema de preferencias generalizadas (SPG) en los casos de violación grave y reiterada de las normas laborales internacionales, lo cual podría resultar ventajoso (en términos de mayor coherencia) si tales medidas se adoptaran no como resultado de una evaluación unilateral, sino tras recurrir a los procedimientos de denuncia de la OIT. Es preciso señalar, no obstante, que los procedimientos de denuncia únicamente se aplican en el caso de los países que han ratificado los convenios básicos correspondientes.

Además de reforzar la eficacia del mecanismo de supervisión existente, se podría contemplar la posibilidad de introducir nuevos medios que promuevan un verdadero respeto de las normas fundamentales del trabajo. A este respecto, se podrían considerar las siguientes ideas:

- Establecer un sistema que permita a los Estados asumir compromisos recíprocos voluntarios de respeto de las normas básicas de la OIT. Uno de estos compromisos podría ser, por ejemplo, el de garantizar que los convenios básicos se aplican efectivamente en el territorio del Estado en cuestión. Con el fin de ofrecer un incentivo comercial por participar en este sistema, también se podría considerar la posibilidad de establecer un sistema de reconocimiento público para los países participantes. La ratificación de los convenios relevantes sería un primer paso fácilmente verificable. Convendría seguir reflexionando sobre el marco institucional específico de tal sistema, y sobre si sería posible integrarlo en una organización internacional existente.
- Considerar la posibilidad de conceder incentivos en sentido más amplio. Este punto podría incluir asistencia técnica adicional de la OIT para favorecer el cumplimiento de las normas mediante cooperación técnica en el marco de la Declaración.

Aunque la aplicación universal de los derechos fundamentales es, sin duda alguna, una condición necesaria, no es suficiente para garantizar un desarrollo económico y social equilibrado. Se plantea pues la cuestión de si es posible hacer algo más a escala internacional para promover mayores sinergias entre mundialización y progreso en términos de desarrollo social y equidad en sentido amplio. La OIT ya ha contribuido sustancialmente a mejorar la comprensión de la relación entre mundialización y política social y de empleo a escala nacional¹⁸. Por tanto, se podría contemplar el establecimiento de un marco más uniforme y sistemático para estas actividades, con vistas a crear un sistema de evaluación periódica de los resultados de la política social general de los países. La OIT sería sin duda el foro adecuado para debatir este proceso, debido a su estructura tripartita y a su internacionalmente reconocida experiencia.

- *La UE debería promover, dentro de la OIT, debates sobre nuevos pasos encaminados a reforzar la eficacia de la supervisión de la OIT, que incluyan una mejor publicidad, un seguimiento más efectivo y formas de mejorar la repercusión de las conclusiones del mecanismo de supervisión de la OIT dentro del sistema internacional. La propia UE debería tener en cuenta de forma más sistemática las conclusiones del mecanismo de supervisión en sus relaciones bilaterales y multilaterales.*
- *La UE debería fomentar, entre otras cosas, un debate dentro de la OIT sobre nuevos mecanismos de incentivos para promover el respeto de las normas fundamentales del trabajo. En dicho debate se podría contemplar un nuevo sistema de compromisos recíprocos para garantizar el respeto de los convenios básicos de la OIT, incluido un mecanismo para garantizar el adecuado reconocimiento público de tales compromisos.*
- *La UE debería promover, dentro de la OIT, un debate sobre un nuevo mecanismo de análisis de la política social a escala nacional.*

5.1.2. Aumento del apoyo a la asistencia técnica multilateral, incluida la de la OIT

La CE y sus Estados miembros facilitan apoyo financiero a las actividades de asistencia técnica de la OIT. Por otro lado, en un nuevo intercambio de notas entre la Comisión y la OIT de mayo de 2001, la Comisión reafirmó su compromiso de trabajar con la OIT en cuestiones tales como la promoción de las normas fundamentales del trabajo. La CE ya ha previsto

¹⁸ En particular en los *Estudios sobre la dimensión social de la mundialización* en los distintos países (Ginebra, 2001).

aumentar su contribución a los programas de la OIT de promoción de las normas fundamentales del trabajo, y sus Estados miembros deberían considerar la posibilidad de hacerlo.

Además, la CE y sus Estados miembros deberían promover activamente los debates y reflexiones sobre el desarrollo social y las normas fundamentales del trabajo en otras organizaciones de desarrollo, como las instituciones de Bretton Woods y la UNCTAD, con el fin de garantizar la coherencia política del apoyo a las normas fundamentales del trabajo y un aumento de la ayuda destinada al cumplimiento de esas normas como parte de sus programas de ayuda. Para poner de manifiesto la relación entre la reducción de la pobreza y las normas fundamentales del trabajo, la promoción del desarrollo social y las normas fundamentales del trabajo se debería considerar parte del proceso de elaboración de los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza u otros instrumentos similares a escala nacional.

- *La CE y sus Estados miembros deberían aumentar el apoyo que prestan a las actividades de asistencia técnica de la OIT como un medio de promover las normas fundamentales del trabajo.*
- *La CE y sus Estados miembros deberían promover activamente los debates y reflexiones sobre el desarrollo social y las normas fundamentales del trabajo en otras organizaciones de desarrollo, con el fin de garantizar la coherencia política del apoyo a las normas fundamentales del trabajo y un aumento de la ayuda destinada a su cumplimiento como parte de sus programas de ayuda.*

5.1.3. Creación de un foro de diálogo internacional

El establecimiento y mantenimiento de un diálogo internacional permanente en el que participen los gobiernos, las organizaciones internacionales y la sociedad civil sigue siendo crucial para definir una completa estrategia comunitaria de mejora de la gobernanza social en el contexto de la mundialización y de promoción de las normas fundamentales del trabajo. De acuerdo con las conclusiones del Consejo de 1999, la UE ha intentado poner en marcha un diálogo internacional permanente sobre comercio y desarrollo social, en el que se incluyan las normas fundamentales del trabajo. El objetivo final de tal diálogo es aprovechar todo lo posible la relación existente entre comercio y desarrollo social, con el fin de promover las citadas normas.

El proceso debería tener carácter interinstitucional y basarse en los resultados que ya se han obtenido a través de las conferencias y organizaciones internacionales descritos en la primera parte de la presente Comunicación. La OIT, en su calidad de organismo competente para definir y ocuparse de las normas laborales, debería desempeñar un papel clave en dicho diálogo mediante sus instrumentos de asistencia técnica, supervisión y elaboración de informes, así como de sus actividades de análisis. Las actividades del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización podrían constituir un útil punto de partida para seguir desarrollando un proceso constructivo; además, los debates de la reunión de junio de 2000 del Grupo podrían apuntar hacia una mayor relevancia de éste como foro de diálogo e intercambio. La OMC, la UNCTAD y el Banco Mundial (al igual que otras organizaciones internacionales) serían socios naturales de la OIT en este proceso, y deberían introducir en el debate las ventajas derivadas de sus ámbitos de competencia específicos.

El diálogo podría ayudar a determinar los medios adecuados para aprovechar al máximo las implicaciones sociales positivas de la liberalización del comercio y la inversión, en particular mediante el intercambio de experiencias concretas. Las implicaciones sociales deberían

entenderse en sentido amplio, teniendo como base de los procesos de Copenhague y Río sobre el desarrollo social y el desarrollo sostenible. Dada la estrecha interrelación existente entre el desarrollo económico y el social, el proceso debería incluir los aspectos del desarrollo sostenible relacionados con la reducción de la pobreza y el desarrollo, y analizar los vínculos existentes entre crecimiento económico, empleo, desigualdades, reducción de la pobreza y protección social. Para ello sería preciso llevar a cabo un análisis de las condiciones de trabajo, la competitividad, las políticas sociales complementarias de apoyo a la reforma del comercio (incluida la formación profesional), la educación, y el impacto del comercio en las cuestiones de género y otras formas de discriminación. Este análisis debería favorecer el entendimiento mutuo y contribuir a que la liberalización del comercio y la inversión redunde en beneficio del desarrollo social, incluidas las normas fundamentales del trabajo. Además, el foro de diálogo internacional sobre comercio y desarrollo social debería fomentar el intercambio de experiencias sobre las repercusiones sociales de la reforma del comercio para, de este modo, impulsar una mejora de las metodologías de evaluación *ex ante* del impacto social de la liberalización del comercio.

➤ *La UE debería seguir esforzándose en poner en marcha un diálogo internacional permanente sobre comercio y desarrollo social que incluya también las normas fundamentales del trabajo.*

5.2. Combinación de los instrumentos de la política comunitaria

5.2.1. Aumento de los estímulos comerciales: sistema de preferencias generalizadas

El sistema de preferencias generalizadas (SPG) de la Comunidad proporciona a los países en desarrollo un acceso preferente al mercado. La CE concede este acceso preferente de forma autónoma, con arreglo a las modalidades previstas en un Reglamento del Consejo. Los estímulos sociales que contempla el sistema de preferencias generalizadas (SPG) constituyen un valioso instrumento de promoción de las normas fundamentales del trabajo, y la CE debería reforzar sus políticas en este ámbito. El actual Reglamento sobre el sistema de preferencias generalizadas¹⁹ aborda la cuestión de las normas fundamentales del trabajo (i) introduciendo un programa de estímulos según el cual el cumplimiento efectivo de las normas fundamentales del trabajo permite acceder a preferencias comerciales adicionales²⁰, y (ii) autorizando la medida de retirada total o parcial en aquellos países beneficiarios que practiquen cualquier forma de esclavitud o trabajo forzoso. Las mejoras en el programa especial de estímulos se consideran parte de la revisión del sistema de preferencias generalizadas propuesta, de la que resultará uno nuevo que entrará en vigor en 2002²¹. Además, en la próxima revisión (prevista para el año 2004) convendría considerar las posibles vías de potenciar el impacto del sistema de preferencias generalizadas en la promoción de las normas fundamentales del trabajo.

En **la revisión actual**, la Comisión propone incluir las siguientes mejoras, al objeto de animar a los países a solicitar estímulos especiales y de reforzar el vínculo con las normas fundamentales del trabajo:

¹⁹ Reglamento (CE) n° 1256/96 del Consejo, de 20 de junio de 1996 y Reglamento (CE) n° 3281/94 del Consejo, de 19 de diciembre de 1994.

²⁰ En el marco de los estímulos especiales, se pueden conceder preferencias comerciales adicionales, previa solicitud, a los países que efectivamente aplican las normas establecidas en los convenios 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical y sobre el derecho de negociación colectiva, y las del convenio 138 sobre el trabajo infantil.

²¹ Véase el documento COM(2001)293 final, adoptado por la Comisión el 12 de junio de 2001.

- Hacer el programa más atractivo aumentando las preferencias comerciales adicionales incluidas en los programas de estímulos.
- Aumentar la transparencia y la eficacia de los procedimientos, de modo que los países puedan hacer un mejor uso de los estímulos especiales y las oportunidades de acceso a los mercados que se les ofrecen.
- Hacer del cumplimiento efectivo de las cuatro normas fundamentales del trabajo definidas en la Declaración de la OIT de 1998 un requisito imprescindible para optar a los estímulos especiales. Además, en la revisión actual del SPG la Comisión ha propuesto incluir las violaciones graves y sistemáticas de las cuatro normas fundamentales del trabajo entre las razones para aplicar la medida de retirada total o parcial de los beneficios del SPG. De este modo, todos los países beneficiarios podrían optar a estímulos adicionales, con la condición de que cumplan los criterios de la aplicación efectiva de las normas fundamentales del trabajo. Los países que únicamente reciben preferencias generalizadas en el marco del SPG podrán perder temporalmente, en parte o en su totalidad, dichas preferencias, pero sólo si se demuestra que han infringido grave y sistemáticamente las normas fundamentales del trabajo.
- En el contexto **de una futura revisión** del Reglamento sobre el sistema de preferencias generalizadas, la Comisión considerará seguir mejorando el programa de estímulos sociales y su vinculación a los convenios básicos de la OIT, al objeto de aumentar las posibilidades de utilizar los estímulos del SPG para promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo. Se debería prestar especial atención a la incorporación del fondo de los ocho convenios básicos de la OIT en las legislaciones nacionales, así como a las posibles distinciones por producto, sector o región.

Además de las mejoras en el propio sistema de preferencias generalizadas, convendría considerar la posibilidad de un marco de asistencia técnica para ayudar a los países a utilizar los programas especiales de estímulos, por ejemplo mediante la aplicación efectiva de las normas fundamentales del trabajo, la adaptación de la producción y la solicitud de participar en el programa especial de estímulos, aumentando de este modo el impacto del SPG. Esto requeriría reforzar los vínculos entre los regímenes SPG y los programas de desarrollo, y debería considerarse en el contexto de la integración de las normas fundamentales del trabajo en los programas de desarrollo de la CE (epígrafe 5.2.2.). Más en general, la CE debería tratar de potenciar todo lo posible el impacto general de los estímulos especiales, animando a otros países industrializados a adoptar programas especiales de estímulos similares a los de la CE.

- *En el marco de la actual revisión del Reglamento SPG de la CE, se debería reforzar el programa de estímulos sociales, facilitando mejores oportunidades de acceso al mercado, aumentando la transparencia del programa y haciéndolo extensivo a las cuatro normas fundamentales del trabajo de la Declaración de 1998. La disposición relativa a la medida de retirada temporal también se debería reforzar, haciéndola extensiva a las violaciones graves y sistemáticas de cualquiera de las normas fundamentales del trabajo.*
- *En el contexto de la futura revisión del Reglamento de la CE sobre el SPG, se debería contemplar mejorar las posibilidades de utilizar los estímulos del SPG para promover las normas fundamentales del trabajo.*
- *La CE debería tratar de potenciar todo lo posible el impacto general de los estímulos especiales animando a otros países industrializados a adoptar programas especiales de estímulos similares a los de la CE.*

5.2.2. Relaciones bilaterales: acuerdos, asistencia y desarrollo de las capacidades

El desarrollo social es una de las prioridades de la ayuda al desarrollo de la CE. La Comisión está llevando a cabo en todo el mundo una serie de proyectos de desarrollo en el ámbito de los derechos humanos, incluidos los derechos sociales, pero su política de desarrollo general debería hacer mayor hincapié en la promoción de las normas fundamentales del trabajo. A tal fin, en la programación de la ayuda al desarrollo se debería dar más prioridad a la promoción de dichas normas.

En su reciente Comunicación «El papel de la Unión Europea en la promoción de los derechos humanos y la democratización», la Comisión propuso que, como parte del diálogo político con terceros países, los debates contemplaran cómo lograr la ratificación de los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales y de otros acuerdos internacionales sobre derechos (en particular los convenios de la OIT) y su aplicación efectiva. De hecho, la Comisión considera que el respeto de los derechos sociales y las normas fundamentales del trabajo contribuye al desarrollo económico y social equitativo y sostenido.

El Acuerdo de Cotonú supuso un importante paso adelante en la promoción de las normas fundamentales del trabajo en los acuerdos bilaterales. La UE debería aplicar un enfoque similar en los futuros acuerdos comerciales y de cooperación, mediante la inclusión de disposiciones específicas sobre las normas fundamentales del trabajo. Esto ayudará a integrarlas en la cooperación económica y de desarrollo, y permitirá coordinar mejor los diversos medios de acción y aumentar la sinergia entre los instrumentos de política. En particular, el compromiso hacia las normas fundamentales del trabajo en los acuerdos de cooperación garantizará la complementariedad entre estos instrumentos independientes y los esfuerzos por promover dichas normas a escala multilateral.

En cuanto a la ayuda al desarrollo, el Acuerdo de Cotonú establece con toda claridad la posibilidad de debatir la aplicación de las normas fundamentales del trabajo con los países ACP. Esta posibilidad se plantea en la elaboración de los informes estratégicos sobre cada país y en los debates con los gobiernos en torno a los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza.

Otros instrumentos incluyen medidas específicas de **desarrollo de las capacidades** en los ministerios correspondientes, para que los gobiernos puedan formular, promulgar y aplicar leyes laborales nacionales que adapten el consenso internacional sobre los convenios de la OIT a la realidad local, facilitando así su ratificación y aplicación, además de establecer mecanismos de supervisión realistas que permitan reforzar el cumplimiento de la legislación por los empleadores nacionales y las empresas multinacionales. Sin embargo, la ayuda al desarrollo no debería depender de otras condiciones impuestas por la Comunidad.

El Acuerdo de Cotonú también reconoce las posibles aportaciones de un amplio conjunto de agentes no estatales. La CE debería trabajar en desarrollar las capacidades de las ONG y organizaciones de la sociedad civil locales, al objeto de reforzar la sensibilización de los trabajadores hacia sus derechos reconocidos en los convenios de la OIT, así como de supervisar el respeto de las normas fundamentales del trabajo.

Entre las medidas para erradicar el **trabajo infantil** figuran las siguientes: desarrollar programas eficaces y limitados en el tiempo de erradicación de las peores formas del trabajo infantil mediante prevención, protección y rehabilitación; garantizar el acceso de todos los niños a educación básica gratuita y de calidad y, siempre que sea posible y apropiado, a formación profesional; dar mayor visibilidad al trabajo infantil potenciando la recopilación,

análisis y difusión de los datos y, por último, promover la sensibilización hacia los derechos de protección de los niños contra la explotación económica y la necesidad de dar prioridad a las medidas contra las peores formas del trabajo infantil.

- *La CE debería mejorar la integración de las normas fundamentales del trabajo en su política de desarrollo, en línea con su objetivo general de reducción de la pobreza, también mediante el desarrollo de las capacidades de los países en desarrollo para aplicar dichas normas.*
- *La CE y sus Estados miembros deberían mejorar los vínculos entre el régimen SPG y los programas de desarrollo para ayudar a los países a utilizar mejor los programas de estímulos destinados a la promoción de las normas fundamentales del trabajo.*
- *La UE debería extender el enfoque de Cotonú a otros acuerdos mediante la inclusión de disposiciones específicas sobre las normas fundamentales del trabajo.*

5.2.3. Mejora en el uso de las evaluaciones del impacto en la sostenibilidad

Las evaluaciones del impacto en la sostenibilidad son una herramienta relativamente reciente en lo que se refiere a la política comercial. Su finalidad es evaluar y, por tanto, tener en cuenta el impacto de la política comercial en el desarrollo sostenible, incluido su componente social. Los indicadores básicos inicialmente utilizados por la Comisión en estas evaluaciones son los siguientes: renta real media, empleo, formación neta de capital fijo, equidad y pobreza, sanidad y educación, desigualdades de género, calidad del aire, el agua y los suelos, biodiversidad y otras reservas de recursos naturales. Es posible que estos indicadores varíen a medida que el instrumento evolucione.

La utilización de las evaluaciones del impacto en la sostenibilidad puede ayudar a los responsables de la formulación de políticas a comprender con mayor claridad cómo puede contribuir el comercio al desarrollo social, así como a centrar sus esfuerzos en objetivos que mejoren el crecimiento comercial y, al mismo tiempo, apoyen un desarrollo sostenible. También puede ayudar a identificar medidas para seguir mejorando el impacto de la reforma comercial. La evaluación del impacto en la sostenibilidad proporciona una base útil para ejecutar medidas en otros ámbitos de política, con el fin de promover el impacto positivo de la reforma comercial en el desarrollo social, en particular en relación con las normas fundamentales del trabajo y la normativa social. La Comisión ha asumido el compromiso de utilizar esta evaluación del impacto en la sostenibilidad como una contribución a la formulación de políticas en importantes negociaciones comerciales multilaterales. Dicha evaluación se aplicará a la agenda integrada de la OMC, así como a la futura ronda multilateral de negociaciones comerciales en la OMC. Por último, la evaluación del impacto en la sostenibilidad se introducirá en las negociaciones comerciales regionales CE-ACP, y también se debería emplear en futuros acuerdos bilaterales.

- *La Comisión utilizará la evaluación del impacto en la sostenibilidad en sus futuras negociaciones y acuerdos comerciales y seguirá ajustando y desarrollando la metodología en la medida necesaria, al objeto de mejorar la herramienta de evaluación del impacto en la sostenibilidad. En este contexto, considerará aquellos medios que mejor reflejen el efecto de la política comercial en el desarrollo social y la promoción de las normas fundamentales del trabajo.*

5.3. Programas privados y voluntarios de promoción de las normas fundamentales del trabajo: etiquetado social y códigos de conducta industriales

Con el aumento de la sensibilidad de la población hacia las implicaciones sociales y ambientales de los patrones de consumo, cada vez hay mayor demanda de productos e inversiones socialmente responsables. Además, esta demanda de productos socialmente responsables y el interés del público en el impacto social y las normas éticas de la industria han impulsado a numerosas empresas, sobre todo a las que se dedican a la producción de bienes de consumo, a introducir códigos de conducta relativos a su comportamiento social, como reconocimiento de su responsabilidad social (por ejemplo, actuar de conformidad con los principios fundamentales reconocidos en los ámbitos de derechos humanos, trabajo y medio ambiente). Para muchas empresas, las relaciones públicas son un elemento crucial de su responsabilidad social, pues las empresas son conscientes del precio de una publicidad negativa en términos de pérdida de ingresos y cuota de mercado. Por consiguiente, la supervisión, certificación y publicación de las directrices sociales, incluso mediante contabilidad ética, son de crucial importancia. Los organismos de supervisión se han multiplicado. Los programas de etiquetado ético voluntarios y privados constituyen uno de los aspectos de la responsabilidad social de las empresas y una forma de reconciliar el desarrollo social y el respeto de las normas fundamentales del trabajo con el aumento de la competitividad. Las iniciativas y etiquetas de comercio justo son ejemplos de programas de etiquetado bien establecidos y en funcionamiento que incluyen componentes sociales²².

Los códigos de conducta, las directrices y los programas de etiquetado privados y voluntarios son instrumentos importantes que contribuyen a promover el desarrollo social y las normas fundamentales del trabajo mediante el fortalecimiento de la responsabilidad social de las empresas. No obstante, conviene señalar que los programas privados y voluntarios son complementarios de la acción del gobierno pero no pueden reemplazar la ratificación y aplicación de las normas laborales a escala gubernamental, y que los programas privados deben respetar las normas de competencia aplicables. Al mismo tiempo, estos programas representan oportunidades de mercado nuevas y preferentes que pueden ser especialmente interesantes para los productores de los países en desarrollo. Es esencial ayudar a los productores de estos países a aprovechar dichas oportunidades. Para ello será necesario que:

- los programas sean objetivos, transparentes y no discriminatorios, con el fin de que los productores tengan una oportunidad justa de obtener información sobre las condiciones y de cumplirlas;
- los procedimientos para obtener las etiquetas sean justos, proporcionales y no exijan innecesariamente recursos excesivos a fin de que los productores de los países en desarrollo no resulten excluidos;
- las necesidades de los productores de los países en desarrollo se tengan en cuenta en los programas de desarrollo, mediante la ejecución de medidas de desarrollo de las capacidades que ayuden a los sectores o regiones de los países en desarrollo a adaptar su producción de manera que cumpla los requisitos necesarios para obtener un mejor acceso al mercado.

²² Véase también la Comunicación COM(1999)619 final de la Comisión relativa al comercio justo, de 29 de noviembre de 1999.

La creciente importancia de las iniciativas privadas, tales como los códigos de conducta y las etiquetas sociales, y la necesidad de lograr que dichas iniciativas sean más transparentes y coherentes han llevado a la Comisión a elaborar un libro verde sobre la promoción de un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas²³. En él se aborda, entre otras cosas, la necesidad de que los contenidos de los diversos códigos sean coherentes, así como de que todos los códigos se basen en las normas básicas de la OIT.

La utilización de los convenios básicos de la OIT en los programas privados y voluntarios sin duda mejora la transparencia y facilita a los productores el cumplimiento de las condiciones. Al mismo tiempo, la cuestión de la verificación y certificación de los programas privados y voluntarios se ha convertido en motivo de preocupación a medida que su utilización se ha ido extendiendo. En efecto, existe el riesgo de que la proliferación de códigos y etiquetas dispares, no basados en normas autorizadas y comunes sobre su contenido y aplicación, acabe por restarles credibilidad. Por consiguiente, habrá que reflexionar sobre posibles mecanismos o normas comunes y universales de verificación y certificación de los programas voluntarios.

- *La CE y sus Estados miembros deberían ayudar a los países en desarrollo a aprovechar las oportunidades de mercado preferentes que les ofrecen los programas de etiquetado social, entre otras cosas mediante el desarrollo de las capacidades y el apoyo a los esfuerzos por mejorar la transparencia, disponibilidad y carácter no discriminatorio de los programas.*
- *La Comisión apoya la ejecución por las empresas y el sector del voluntariado de programas de etiquetado objetivos, transparentes y no discriminatorios, que respeten las obligaciones internacionales de la CE y las normas de competencia aplicables y estén destinados a la promoción de las normas fundamentales del trabajo. Asimismo, apoya la utilización de los convenios básicos de la OIT como normativa mínima común para dichos programas.*
- *La UE debería aumentar la sensibilización del público y promover debates sobre instrumentos o normas internacionales para certificar y verificar los programas voluntarios y privados y para garantizar un eficaz control de calidad.*
- *La UE debería seguir apoyando la labor que desarrolla la OIT en relación con las iniciativas privadas y voluntarias.*

6. CONCLUSIONES

La relación entre mundialización, comercio y desarrollo social es compleja y reúne diversos ámbitos de política en el objetivo común del desarrollo sostenible. Por consiguiente, la mejora de la gobernanza social y la promoción de las normas fundamentales del trabajo en el contexto de la mundialización y la liberalización del comercio requieren de un enfoque exhaustivo. A tal fin, la Comisión propone que el Consejo adopte una estrategia de mejora de la gobernanza social y promoción de las normas fundamentales del trabajo en el contexto de la mundialización en la que se tengan en cuenta las reacciones del Parlamento Europeo y el Comité Económico y Social, a los que también va dirigida la presente Comunicación. El Consejo podría empezar por confirmar los principios básicos de la posición de la CE

²³ Esta iniciativa se basa en las conclusiones del Consejo de Niza de diciembre de 2000, en las que el Consejo subrayó la importancia de abordar las consecuencias de la integración económica y del mercado en el empleo y la sociedad, y de adaptar las condiciones laborales a la nueva economía.

establecidos en las conclusiones del Consejo de octubre de 1999, es decir, el carácter universal de las normas fundamentales del trabajo, el apoyo a la labor de la OIT y a su cooperación con otras organizaciones internacionales, y el rechazo de los enfoques basados en sanciones. Además, se podrían considerar diversas acciones, tanto de la propia UE, animando a otros socios a hacer lo mismo, como internacionales, en particular de la OIT. A este respecto:

A escala internacional

- *La UE debería promover, dentro de la OIT, debates sobre nuevos pasos encaminados a reforzar la eficacia de la supervisión de la OIT, que incluyan una mejor publicidad, un seguimiento más efectivo y formas de mejorar la repercusión de las conclusiones del mecanismo de supervisión de la OIT dentro del sistema internacional. La propia UE debería tener en cuenta de forma más sistemática las conclusiones del mecanismo de supervisión en sus relaciones bilaterales y multilaterales.*
- *La UE debería fomentar, entre otras cosas, un debate dentro de la OIT sobre nuevos mecanismos de incentivos para promover el respeto de las normas fundamentales del trabajo. En dicho debate se podría contemplar un nuevo sistema de compromisos recíprocos para garantizar el respeto de los convenios básicos de la OIT, incluido un mecanismo para garantizar el adecuado reconocimiento público de tales compromisos.*
- *La UE debería promover, dentro de la OIT, un debate sobre un nuevo mecanismo de análisis de la política social a escala nacional.*
- *La CE y sus Estados miembros deberían aumentar el apoyo que prestan a las actividades de asistencia técnica de la OIT como un medio de promover las normas fundamentales del trabajo.*
- *La CE y sus Estados miembros deberían promover activamente los debates y reflexiones sobre el desarrollo social y las normas fundamentales del trabajo en otras organizaciones de desarrollo, con el fin de garantizar la coherencia política del apoyo a las normas fundamentales del trabajo y un aumento de la ayuda destinada al cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo como parte de sus programas de ayuda.*
- *La UE debería seguir esforzándose en poner en marcha un diálogo internacional permanente sobre comercio y desarrollo social que incluya también las normas fundamentales del trabajo.*

A escala comunitaria

- *En el marco de la actual revisión del Reglamento SPG de la CE, se debería reforzar el programa de estímulos sociales, facilitando mejores oportunidades de acceso al mercado, aumentando la transparencia del programa y haciéndolo extensivo a las cuatro normas fundamentales del trabajo de la Declaración de 1998. La disposición relativa a la medida de retirada temporal también se debería reforzar, haciéndola extensiva a las violaciones graves y sistemáticas de cualquiera de las normas fundamentales del trabajo.*
- *En el contexto de la futura revisión del Reglamento de la CE sobre el SPG, se debería contemplar mejorar las posibilidades de utilizar los estímulos del SPG para promover las normas fundamentales del trabajo.*

- *La CE debería tratar de potenciar todo lo posible el impacto general de los estímulos especiales animando a otros países industrializados a adoptar programas especiales de estímulos similares a los de la CE.*
- *La CE debería mejorar la integración de las normas fundamentales del trabajo en su política de desarrollo, en la misma línea de su objetivo general de reducción de la pobreza, sin olvidar el desarrollo de las capacidades de los países en desarrollo para aplicar dichas normas.*
- *La CE y sus Estados miembros deberían ayudar a los países en desarrollo a utilizar las oportunidades de acceso preferente al mercado que ofrecen los programas de etiquetado social, sin olvidar el desarrollo de las capacidades y el apoyo a los esfuerzos por aumentar la transparencia, disponibilidad y carácter no discriminatorio de estos programas.*
- *La CE y sus Estados miembros deberían mejorar los vínculos entre el régimen SPG y los programas de desarrollo para ayudar a los países a utilizar mejor los programas de estímulos destinados a la promoción de las normas fundamentales del trabajo.*
- *La UE debería extender el enfoque de Cotonú a otros acuerdos mediante la inclusión de disposiciones específicas sobre las normas fundamentales del trabajo.*
- *La Comisión utilizará la evaluación del impacto en la sostenibilidad en sus futuras negociaciones y acuerdos comerciales y seguirá ajustando y desarrollando la metodología en la medida necesaria, al objeto de mejorar este instrumento de evaluación. En este contexto, considerará aquellos medios que mejor reflejen el efecto de la política comercial en el desarrollo social y la promoción de las normas fundamentales del trabajo.*
- *La Comisión apoya la ejecución por las empresas y el sector del voluntariado de programas de etiquetado objetivos, transparentes y no discriminatorios, que respeten las obligaciones internacionales de la CE y las normas de competencia aplicables y estén destinados a la promoción de las normas fundamentales del trabajo. Asimismo, apoya la utilización de los convenios básicos de la OIT como normativa mínima común para dichos programas.*
- *La UE debería aumentar la sensibilización del público y promover debates sobre instrumentos o normas internacionales para certificar y verificar los programas voluntarios y privados y para garantizar un eficaz control de calidad.*
- *La UE debería seguir apoyando la labor que desarrolla la OIT en relación con las iniciativas voluntarias privadas.*

ANEXO 1

Conclusiones del Consejo de octubre de 1999 **sobre el comercio y las normas laborales**

El Consejo acordó que la UE debería apoyar con firmeza la protección de los derechos laborales fundamentales. En este contexto, el Consejo debatió exhaustivamente el papel que debería desempeñar la OMC en la promoción del respeto de los derechos laborales fundamentales, así como las implicaciones de una iniciativa de la UE en este sentido dentro de la OMC. El Consejo recordó la importancia de la Declaración de Singapur y acordó que deberían adoptarse iniciativas adicionales en la siguiente línea:

La OMC debería fomentar, en colaboración con otras organizaciones internacionales, la introducción de estímulos para promover la observancia de los derechos laborales fundamentales. Con este fin, la UE debería iniciar un diálogo permanente con sus socios de la OMC y de la OIT, así como con la sociedad civil, para definir y acordar enfoques que sean lo más beneficiosos posible para aquellos a los que más afectan estas cuestiones.

La Unión Europea defenderá las siguientes medidas para avanzar en la cuestión del comercio y los derechos laborales:

- Mejora de la cooperación entre la OMC, la OIT y sus Secretarías.
- Apoyo a la labor de la OIT y a su participación como observadora en la OMC:
- Creación de un foro de trabajo permanente OIT/OMC sobre el comercio, la mundialización y las cuestiones laborales, para promover una mejor comprensión de las cuestiones implicadas mediante un diálogo sólido entre todas las partes interesadas (incluidos gobiernos, empleadores, sindicatos y otras organizaciones internacionales relevantes). Este diálogo debería incluir un examen de las relaciones entre política comercial, liberalización del comercio, desarrollo y derechos laborales fundamentales. Además, el foro prepararía para una reunión ministerial que debería producirse en 2001 a más tardar. La UE se propondrá como anfitriona de esta reunión.
- Mantener y fomentar nuevas medidas positivas basadas en los estímulos que ya aplica la UE para la mejora de los derechos laborales, en particular mediante nuevas mejoras en el acceso al mercado para los exportadores de países en desarrollo, y no mediante medidas que limiten el comercio.

El Consejo confirmó la firme oposición de la UE a los enfoques basados en sanciones. Asimismo, acordó tratar de lograr el consenso internacional mediante debates y negociaciones con sus socios. La UE rechazará y se opondrá a cualquier iniciativa de utilizar los derechos laborales con fines proteccionistas. Además, el Consejo acordó que la ventaja comparativa de los países, en especial de los países en desarrollo con bajo nivel salarial, no debe cuestionarse en modo alguno .

ANEXO 2

Normas fundamentales del trabajo: los ocho convenios básicos de la OIT

Libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Convenio nº 87)
 - ratificado por 137 países²⁴
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Convenio nº 98)
 - ratificado por 149 países

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio:

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Convenio nº 29)
 - ratificado por 158 países
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Convenio nº 105)
 - ratificado por 156 países

Abolición efectiva del trabajo infantil:

- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Convenio nº 138)
 - ratificado por 111 países
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Convenio nº 182)
 - ratificado por 87 países

Eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación:

- Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (Convenio nº 100)
 - ratificado por 153 países
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Convenio nº 111)
 - ratificado por 151 países

²⁴ El número de ratificaciones se refiere a la situación a 12 de julio de 2001. La OIT tiene 175 Estados miembros.

ANEXO 3

Ejemplo de asistencia técnica de la OIT: PROGRAMAS INTEGRADOS PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Programa modelo en la industria de fabricación de balones de fútbol de Pakistán

En 1996, unos 7.000 niños se dedicaban a coser balones de fútbol en la región de Sialkot, en Pakistán. En Sialkot se encuentra el núcleo central del sector de la fabricación de balones de fútbol de Pakistán, uno de los que más divisas fuertes ingresan. Casi el 20% de la mano de obra estaba formada por niños. Utilizando un modelo de prevención, retirada, rehabilitación y supervisión, este programa modelo logró convencer a todas las empresas del sector de que impidieran y procedieran a eliminar gradualmente el trabajo infantil, además de ofrecerles alternativas para mantener a los niños alejados del trabajo.

En 1997, la OIT, UNICEF y la Cámara de Comercio e Industria de Sialkot firmaron un acuerdo relativo a un proyecto conjunto para impedir y erradicar el trabajo de los niños de menos de 14 años de edad en la fabricación de balones de fútbol. Dicho acuerdo:

- prevé un sistema de supervisión interno del propio sector,
- establece un sistema de supervisión externa del cumplimiento, ejecutado por el IPEC,
- identifica y retira progresivamente a los niños del trabajo a tiempo completo,
- contempla oportunidades educativas y otros servicios de apoyo para los niños y sus familias.

Logros

- Unos 6.400 niños acuden a centros educativos.
- Los niños siguen trabajando en casa a tiempo parcial para seguir obteniendo ingresos mientras reciben servicios educativos y de rehabilitación.
- De los 22 fabricantes que participaban en el proyecto en 1997 se había pasado a 65 en febrero de 2000.
- El IPEC supervisa el 100% de la producción en más de 1.799 talleres de costura.
- El acuerdo se ha reproducido en la industria de confección de alfombras en Pakistán y en la industria de fabricación de balones de fútbol en la India.

ANEXO 4

Estudio de la OCDE sobre el comercio internacional y las normas fundamentales del trabajo - 2000

Principales conclusiones obtenidas del análisis de la documentación

- Disponer de normas fundamentales del trabajo reforzadas puede aumentar el crecimiento económico y la eficacia, gracias a la mejora de las competencias de la mano de obra y al fomento de la innovación y la productividad.
- Los países en los que menos introducidas están las normas fundamentales del trabajo no obtienen mayores beneficios de la exportación que los países en los que dichas normas se aplican en su totalidad.
- Los países que desarrollen sus instituciones democráticas (incluidos los derechos laborales fundamentales) podrán hacer frente a la transición a un sistema comercial liberalizado con menos consecuencias adversas que los países que no cuenten con tales instituciones.
- Sigue sin haber acuerdo en las opiniones en torno al impacto del comercio en los patrones de empleo o la desigualdad salarial derivada del impacto de otras fuerzas. Muchos estudios confirman que el comercio tiene una función en este ámbito, pero la contribución es limitada.
- Probablemente el temor de que se produzca una «competencia entre normas» en el ámbito laboral es exagerado.
- Las intervenciones comerciales no son el mejor instrumento para erradicar el trabajo infantil y extender la formación de la mano de obra. En algunas circunstancias, prohibir el trabajo infantil puede ser efectivo, pero este tipo de políticas tienen límites y la prohibición puede llegar a empeorar las condiciones en los hogares. Las ayudas a las familias para mantener a sus hijos en la escuela pueden resultar más adecuadas²⁵.

²⁵

En relación con el programa internacional de la OIT para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), véanse los resultados de la aplicación de su programa modelo en países seleccionados en el epígrafe 2.2.

ANEXO 5

Pacto Mundial: los nueve principios

El Secretario General de la ONU ha pedido a las empresas que apliquen los siguientes principios:

Derechos humanos

1. Apoyar y respetar en su esfera de influencia la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional
2. Evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos

Normas laborales

3. Respetar la libertad de asociación y el efectivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva
4. Respetar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
5. Respetar la abolición efectiva del trabajo infantil
6. Respetar la eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación

Medio ambiente

7. Apoyar la aplicación de un criterio de precaución ante los problemas ambientales
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente

ANEXO 6

Artículo 50 del Acuerdo de Cotonú

Comercio y normas del trabajo

1. Las Partes reafirman su compromiso con las normas fundamentales de trabajo reconocidas a nivel internacional, tal como se definen en los correspondientes convenios de la OIT, en particular, sobre libertad sindical y derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzado, eliminación de las peores formas de trabajo infantil y no discriminación en cuanto a empleo.
2. Aceptan mejorar la cooperación en este campo, en particular, en los ámbitos siguientes:
 - intercambio de información sobre las respectivas disposiciones jurídicas y reglamentarias en materia laboral
 - elaboración de normativa laboral nacional y refuerzo de la legislación existente
 - programas educativos y de sensibilización
 - respeto de la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias nacionales de trabajo
3. Las Partes convienen en que las normas de trabajo no deberán utilizarse con fines de proteccionismo comercial.