

Declaración de la CES sobre el Acuerdo Global de Inversiones UE-China

Adoptada por el Comité Ejecutivo Extraordinario en su reunión de 9 febrero 2021

El 9 de febrero de 2021, el Comité Ejecutivo de la CES examinó el principio de acuerdo sobre el Acuerdo Global de Inversión UE-China (AGI) anunciado el 30 de diciembre de 2020¹, cuyos anexos se publicarán posteriormente. Esta declaración es una primera evaluación política del acuerdo. La CES examinará los textos del acuerdo con más detalle en su momento.

Contexto

La CES observa que el acuerdo se alcanzó el penúltimo día de la Presidencia de turno alemana del Consejo de la UE, con el objetivo aparente de que se firme durante la Presidencia francesa del Consejo en el primer semestre de 2022. La CES critica que la Comisión Europea, aparentemente bajo la presión de esos Estados miembros, alcanzara este acuerdo como un error político, especialmente en un momento en el que están ocurriendo nuevas violaciones sistemáticas y graves de los derechos humanos, con graves preocupaciones por la minoría étnica uigur en la región china de Xinjiang y graves violaciones de los derechos humanos en Hong Kong con la detención arbitraria de sindicalistas, periodistas, universitarios y otros activistas pro-democracia. Estos hechos se suman a un largo y constante aumento de la represión de los derechos humanos en el resto de China y en el Tíbet, incluida la instalación de un sistema de vigilancia de la población sin precedentes. Además, debería preverse una mayor coherencia con el relanzamiento de la agenda transatlántica UE-EE.UU con la nueva administración americana y el apoyo a un multilateralismo basado en normas, con un papel central para la OIT, para evitar cualquier afirmación inoportuna de la "autonomía estratégica abierta" de la UE.

Al mismo tiempo, la UE debería tomar la iniciativa y desarrollar una estrategia global bien meditada y prudente sobre China que esté impregnada de valores democráticos y obligaciones en materia de derechos humanos. Esto es especialmente importante en un momento en el que China persigue acuerdos comerciales regionales y bilaterales con otras naciones de la región de Asia-Pacífico, especialmente la Asociación Económica Integral Regional (RCEP, en sus siglas en inglés)², que pueden socavar tales objetivos en los acuerdos de la UE, incluido el Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG), que tiene un impacto tanto en el comercio como en la inversión.

El AGI debe apoyar el objetivo de "autonomía estratégica abierta", que guía la revisión de la política comercial de la UE y la estrategia de recuperación de la UE, con el fin de reforzar la resiliencia de las cadenas de valor de la UE y reducir su vulnerabilidad. Además la CES subraya la necesidad de examinar los términos del AGI de manera coherente en el contexto de importantes iniciativas políticas de la UE, en particular el Pacto Verde; la revisión de la política comercial de la UE; la nueva estrategia industrial para Europa; los últimos procedimientos de selección de las Inversiones Extranjeras Directas (IED) de la UE; la disposición sobre la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable; y el Libro Blanco sobre las subvenciones extranjeras, del que se necesitará una mayor evaluación para aclarar hasta qué punto el AGI aborda los

¹ <https://trade.ec.europa.ec/doclib/press/index.cfm?id=2237>

² El RCEP es un acuerdo de libre comercio entre las naciones Asia-Pacífico de Australia, Brunei, Camboya, China, Indonesia, Japón, Laos, Malasia, Myanmar, Nueva Zelanda, Filipinas, Singapur, Corea del Sur, Tailandia y Vietnam, firmado el 15 de noviembre de 2020.

problemas de acceso al mercado que han sido perjudiciales para la industria de la UE durante muchos años (por ejemplo, las empresas conjuntas obligatorias o la transferencia forzada de tecnología). Los términos del AGI también deben considerarse en el contexto de las negociaciones en curso en Naciones Unidas sobre el instrumento internacional jurídicamente vinculante para regular, en el derecho internacional de los derechos humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Una vez que se disponga de los textos en detalle, debería realizarse una evaluación en profundidad del impacto del AGI en la economía y el empleo de la UE, en particular en lo que respecta a las inversiones entrantes en los países de la UE.

La CES también subraya que las disposiciones que hacen referencia al acuerdo climático de París y a la CMNUCC son bienvenidas, pero que se necesitarán muchos más esfuerzos para impulsar las inversiones hacia actividades neutras desde el punto de vista climático, así como para crear unas condiciones equitativas en lo que respecta a los precios del carbono. Dado que el actual desequilibrio en la regulación de los precios del carbono entre la UE y China crea un riesgo de competencia desleal y de fuga de carbono, la CES insta a la UE a acelerar la introducción de un Mecanismo de Ajuste del Carbono en Frontera (MACF) y a debatir esta cuestión con China.

La UE debe actuar de forma respetuosa y coherente con los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) y la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. Los servicios públicos deben protegerse aún más mediante la imposición de límites en las disposiciones sobre apertura de los mercados del IGA para los sectores que puedan dar lugar a una mayor competencia y presión con los servicios públicos existentes, como el sector sanitario.

Falta de transparencia

La CES lamenta profundamente que las discusiones sobre el AGI se hayan llevado a cabo sin transparencia y sin consultar a todas las partes interesadas, incluidas las organizaciones sindicales, antes y durante las negociaciones. La CES insta a que los procesos de diálogo social, con una aportación significativa de los participantes, se ocupen del examen del AGI y de su aplicación. Esto debería incluir consultas sobre cómo reforzar y desarrollar la capacidad productiva dentro de la UE en sectores, infraestructuras y tecnologías de importancia estratégica.

La CES pide a los gobiernos y parlamentos de la UE que inicien un debate democrático en profundidad sobre un acuerdo tan importante, que está lleno de implicaciones políticas, y que pongan en marcha una consulta transparente y amplia de los interlocutores sociales también a nivel nacional.

Disposiciones débiles en materia de derecho laboral

La CES reafirma que los socios comerciales y de inversión deben respetar los convenios fundamentales de la OIT como condición previa a cualquier acuerdo. En el caso de China, se están violando las normas fundamentales de la OIT: se prohíben los sindicatos independientes, se utiliza el trabajo forzoso y hay una represión generalizada de los sindicalistas así como de otros activistas sociales. La CES reitera su demanda de que la ratificación e implementación de las normas fundamentales de la OIT debe ser una condición previa para las negociaciones sobre comercio e inversión. Por ello, la CES pide a la Comisión Europea que no concluya el acuerdo hasta que China haya ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT o se comprometa a ratificarlos e implementarlos con una hoja de ruta vinculante y ejecutoria. En caso de incumplimiento en el plazo previsto, deben ser posibles consecuencias económicas como último recurso.

La CES rechaza cualquier capítulo de desarrollo sostenible que no incluya todas las normas laborales fundamentales de la OIT, y que establezca requisitos aún más débiles sobre la

libertad de asociación y la negociación colectiva que los del Acuerdo de Libre Comercio entre la UE y Vietnam. A la CES también le preocupa que este retroceso anime a las autoridades vietnamitas a retrasar la aplicación de sus compromisos en el ALC con respecto a la legalización de los sindicatos independientes (aunque sea a nivel de empresa) y debilite aún más la posición negociadora de la UE en la región y en el resto del mundo.

La CES rechaza la perenne postura de China de que las diferencias en los respectivos niveles de desarrollo de las partes deben tenerse en cuenta a la hora de suscribir un acuerdo de este tipo: los convenios de la OIT se aplican a todas las partes por igual y los convenios fundamentales siguen siendo de aplicación universal. La CES pide a las autoridades chinas que actúen en consonancia con las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, a raíz de las quejas de la CSI, en particular su informe más reciente de octubre de 2020³. La CES también pide a las autoridades chinas que actúen en consonancia con la recomendación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas⁴, que ha pedido formalmente a China que modifique la Ley de Sindicatos para permitir a los trabajadores formar sindicatos independientes, tanto dentro como fuera de la estructura de la Federación de Sindicatos de China (ACFTU); que considere el reconocimiento legal del derecho a la huelga; y que considere firme y urgentemente la retirada de su declaración sobre el párrafo 1 del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (que anula la finalidad del artículo).

La CES señala que la Comisión ha llamado la atención sobre las conclusiones del grupo de expertos sobre el ALC entre la UE y Corea como una forma de validar su enfoque de la resolución de conflictos en caso de incumplimiento de los compromisos de desarrollo sostenible. Sin embargo, la ausencia de consecuencias económicas, en caso de que las recomendaciones de un panel de expertos no sean aplicadas por las partes, debilita considerablemente el proceso. Además, el informe sobre Corea muestra que la existencia de una hoja de ruta hacia la ratificación de los convenios de la OIT es esencial para demostrar los "esfuerzos continuos y sostenidos" necesarios. Por lo tanto, es crucial que esta hoja de ruta se incluya en el AGI.

Reivindicaciones de la CES

En relación con las disposiciones laborales del AGI, la CES insiste en los siguientes puntos:

- Se debe establecer un progreso planificado, verificable e irreversible hacia la ratificación de los cuatro convenios fundamentales de la OIT no ratificados por China, como condición previa a la ratificación del : C29 - Trabajo forzoso 1930; C87 - Libertad sindical y protección del derecho de sindicación 1948; C98 - Derecho de sindicación y negociación colectiva 1949; y C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957;
- Se deben establecer medidas concretas y verificables con un cuidadoso seguimiento de lo que se hace en lugar de aceptar lo que se promete. La verificación debe implicar la visita de observadores independientes en colaboración con la Oficina local de la OIT;
- El mecanismo de resolución de conflictos entre Estados del capítulo de desarrollo sostenible del AGI debería incluir las posibles consecuencias en los casos recurrentes graves y conllevar reparaciones efectivas;

³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4059166

⁴ Ver párr. 23, pág. 8 <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=53c77e814>

- En el contexto de las cuestiones relativas al trabajo forzoso, China debería ratificar el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (1989). En general, China debe poner fin a las prácticas de trabajo forzoso a través de los programas encubiertos de alivio de la pobreza, ayuda y formación profesional de la población uigur. Nosotros nos remitimos a la presentación de la CSI de 2020 ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en virtud de los convenios C122, C111 y C26 que China ha ratificado en relación con el programa de transferencia de mano de obra impuesto a la población uigur;
- Se deben revisar y reforzar las medidas de inspección de trabajo de conformidad con el C182, así como los convenios sobre la eliminación del trabajo infantil;
- Debe prohibirse la importación a Europa de todos los bienes producidos mediante trabajo forzoso;
- Es inaceptable que una parte suspenda el compromiso de hacer cumplir su legislación laboral alegando como excusa las decisiones de "buena fe" relativas a la asignación de recursos con sus prioridades para la aplicación de su legislación laboral;
- Los mecanismos del AGI sobre la sociedad civil deberían incluir representantes independientes del Estado, del Partido Comunista Chino (PCC) y del sindicato ACFTU, que depende del PCC;
- Se deben abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo decente, la salud y la seguridad en el trabajo, y la protección de la privacidad de los datos;
- Por parte de la UE, las reclamaciones presentadas por las organizaciones representativas, en particular los sindicatos, deben ser atendidas por el Responsable de la aplicación de las reglas comerciales mediante medidas de aplicación apropiadas y eficaces sin demora, y deben ser objeto de un seguimiento transparente con los denunciantes;
- Los representantes independientes de los interlocutores sociales y de la sociedad civil deberían tener acceso al anunciado "grupo de trabajo específico" sobre la implementación que debe establecerse.

Responsabilidad social de las empresas

Por lo que respecta a la responsabilidad social de las empresas (RSE), la CES toma nota de la promoción de prácticas empresariales responsables en el acuerdo, incluso fomentando la adopción voluntaria de directrices y principios como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT y las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales. Sin embargo, dichas directrices y principios incluyen el respeto de los convenios de la OIT sobre la libertad de asociación y sobre la negociación colectiva, que no son voluntarios y, en cualquier caso, la RSE no puede ni debe sustituir a la negociación colectiva entre interlocutores sociales independientes. Del mismo modo, la diligencia debida de las empresas no puede ni debe sustituir la responsabilidad de los poderes públicos de hacer respetar los derechos humanos y laborales internacionales por parte de las empresas. Sin embargo, es muy poco probable que se permita a las empresas europeas respetar las normas universales de derechos humanos si hacerlo supone una violación de la legislación nacional. En otras palabras, dadas las leyes y prácticas de China, las normas voluntarias tienen severos límites y, bajo ninguna circunstancia, pueden ser consideradas como sustitutas de la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT, especialmente sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva. La libre negociación colectiva facilitada por el Estado, pero sin interferencias de éste, es la mejor garantía de los derechos de los trabajadores y de la resolución pacífica de los conflictos.

La CES insiste en que los temas se sometan a debate en las estructuras de diálogo social a todos los niveles. Las empresas deberían sumarse al apoyo de la ratificación, en particular de los Convenios 87, 98 y 29, aunque sólo sea para poder cumplir sus obligaciones, como las derivadas de los Principios Rectores y las Directrices de la OCDE, así como de la legislación nacional (por ejemplo, Francia) y, en su caso, europea, en materia de diligencia debida.

Movilidad de los trabajadores

En lo que respecta a las disposiciones sobre la entrada y la estancia temporal de personas físicas con fines empresariales (Modo 4 de los Servicios), la CES se opone firmemente a las disposiciones que prevén que las partes no deben establecer limitaciones en forma de cuotas numéricas o pruebas de necesidades económicas sobre el número total de personas físicas que, en un sector específico, pueden entrar como visitantes profesionales con fines de establecimiento o que un inversor puede emplear como personas trasladadas dentro de una empresa. La CES no ve margen alguno para contraer compromisos con cualquier parte que ignore los derechos laborales fundamentales. Subraya que todos los trabajadores enviados a la UE y que trabajan en ella deben estar protegidos por todos los derechos laborales aplicables consagrados a nivel nacional y de la UE y beneficiarse de todas las normas laborales y sociales en el lugar de trabajo.

Además, la CES está preocupada por las oportunidades que ofrecen estas disposiciones para el espionaje industrial. Insiste en que se lleve a cabo un control en consulta con los interlocutores sociales, incluso a nivel nacional, sobre un número determinado de personas implicadas y sus cualificaciones, en particular en relación con los "especialistas". Deben incluirse disposiciones específicas que garanticen y apliquen efectivamente las disposiciones de la negociación colectiva y los derechos laborales de los trasladados en el lugar de trabajo, incluidos salarios decentes, seguridad social, derecho a organizarse, la huelga y el derecho del sindicato a acceder al lugar de trabajo.

Traducido por Internacional CEC UGT