

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN EL DERECHO LABORAL INTERNACIONAL

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.

VALENTINA DA COSTA PALMA.

GERMANA RAMÍREZ PÉREZ.

PROFESOR GUÍA: LUIS LIZAMA PORTAL

Santiago, Chile 2003

RESUMEN .	1
INTRODUCCIÓN .	3
CAPÍTULO PRIMERO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES. . .	7
CAPÍTULO SEGUNDO: CONCEPTO DE CLÁUSULAS SOCIALES. .	25
CAPÍTULO TERCERO: LA CLÁUSULA SOCIAL UNILATERAL. . .	31
CAPÍTULO CUARTO: LAS CLÁUSULAS SOCIALES Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS HUMANOS. .	35
CAPÍTULO QUINTO: EL DEBATE DEL TEMA DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN EL ÁMBITO ECONÓMICO. . .	43
CAPÍTULO SEXTO: ARGUMENTOS A FAVOR Y EN CONTRA DEL USO DE CLÁUSULAS SOCIALES EN EL CONCIERTO INTERNACIONAL. . .	47
I.- ARGUMENTOS A FAVOR DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES: . .	48
II.- ARGUMENTOS EN CONTRA DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES: . .	55
CAPÍTULO SÉPTIMO: EL DUMPING SOCIAL Y LAS CLÁUSULAS SOCIALES. .	61
CAPÍTULO OCTAVO: LA CLÁUSULA SOCIAL Y LA INTEGRACIÓN ECONÓMICA. . .	63
I.- LA UNIÓN EUROPEA. . .	64
II.- EL MERCADO COMÚN DEL SUR (MERCOSUR). .	65
III.- EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE (NAFTA). .	66
IV.- EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CHILE Y CANADÁ. .	68
V.-TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CHILE Y ESTADOS UNIDOS. . .	68
CAPÍTULO NOVENO: EL DEBATE EN TORNO A LA INCORPORACIÓN DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE COMERCIO. . .	73
CAPÍTULO DÉCIMO: LA RE-REGULACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL INTERNACIONAL Y LAS CLÁUSULAS SOCIALES. . .	77
CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO: LA GLOBALIZACIÓN Y LAS CLÁUSULAS SOCIALES. . .	81
CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO: INSTRUMENTOS ALTERNATIVOS A LAS CLÁUSULAS SOCIALES. .	85
I.- LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA. .	85
II.- LOS SELLOS DE CALIDAD SOCIAL. .	89
III.- LA ETIQUETA SOCIAL. .	92

IV.- LAS INVERSIONES SOCIALMENTE RESPONSABLES. .	93
CONCLUSIONES. .	95
BIBLIOGRAFÍA .	97
ANEXO I . .	103
ANEXO II .	105

RESUMEN

La presente memoria es una obra de sistematización de los distintos debates en torno al tema de las cláusulas sociales en el derecho laboral internacional. De paso se ha buscado comprobar la importancia de dicho instrumento para el logro del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el comercio internacional.

Se ha dividido la memoria en doce capítulos, se exponen los antecedentes históricos, la relación entre cláusulas sociales y los derechos humanos. En lo referente al concepto de cláusulas sociales se hace presente la existencia de un concepto amplio y uno restringido; se exponen las llamadas cláusulas sociales unilaterales; se analiza la discusión de índole económica en torno al tema de la implementación de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales; se plantean los argumentos a favor y en contra de éste instrumento; la problemática del dumping social; el tema de la integración económica y la necesidad de incorporar a ésta los estándares laborales mínimos; la globalización y la re-regulación del derecho laboral internacional y finalmente los instrumentos alternativos a las cláusulas sociales.

Como breve conclusión, es posible afirmar que las cláusulas sociales son el instrumento ideal para lograr el respeto de los derechos laborales fundamentales en el trabajo, a lo menos dentro del sector exportador. Sin perjuicio de que se ve difícil su implementación en el ámbito multilateral, su establecimiento, unido al uso de otros instrumentos alternativos, lograría un mayor respeto de derechos considerados universalmente como derechos humanos.

En el comercio internacional las reglas comerciales deben vincularse con las normas laborales hacia el logro de un objetivo mínimo que sería la observancia universal de las normas fundamentales de la OIT.

INTRODUCCIÓN

El propósito de la presente la memoria es lograr un tratamiento en lo posible lo más completo del tema de cláusulas sociales en el derecho laboral internacional. Tal objetivo se pretende concretar mediante el estudio, recopilación e integración de la información y discusión existente respecto al tema, de gran debate en los últimos años.

La mundialización de la economía ha puesto en el debate internacional el tema de la conveniencia y viabilidad de incluir tanto cláusulas sociales como ambientales en los acuerdos comerciales. Sin embargo, a diferencia del aspecto ambiental, el tema del comercio internacional en su relación con las normas internacionales del trabajo no es nuevo, no obstante lo cual ha sido tema de debate y profundo estudio, especialmente en la última década del siglo XX.

La vasta expansión del comercio y la inversión, la movilidad de los capitales, la expansión de el transporte y los medios de comunicación, la existencia de trabajo forzoso en países como China, los millones de niños trabajadores en países como India y Pakistán, las más de 850 zonas francas de exportación distribuidas en todo el mundo, y la persecución de sindicatos, entre otras situaciones, ha puesto en debate mundial, la necesidad de exigir el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo alrededor del mundo.

Las cláusulas sociales son uno de los instrumentos propuestos para lograr cumplir fines de protección social; forman parte de los llamados instrumentos indirectos para regular el comercio internacional. Sin embargo, existen límites difusos en el concepto de cláusula social y cierta vaguedad en la mayoría de los autores respecto a qué se entiende

por cláusula social. Por ello se tratará de dar cierta precisión a la definición de las cláusulas sociales, como consecuencia de ello se expondrá un concepto amplio y uno restringido.

También se expondrá respecto de la llamada cláusula social unilateral, sistema vigente en Estados Unidos y la Unión Europea.

Las proposiciones sobre cláusulas sociales se encuentran directamente relacionadas con los derechos humanos fundamentales, y han corrido vidas paralelas. Casi todas las propuestas respecto a las cláusulas sociales hacen referencia a derechos laborales fundamentales que se encuentran establecidos dentro de las principales declaraciones universales que existen respecto de los derechos humanos.

La mayoría de las proposiciones para una cláusula social se referían en un principio a siete convenios, declarados fundamentales por la Organización Internacional del Trabajo, relativos a: la libertad de asociación y la libertad sindical; el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; y la eliminación de determinados tipos de trabajo infantil (en 1998, los gobiernos miembros de la OIT adoptaron respecto de estos convenios la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento). Sin embargo a los siete convenios fundamentales se le agregó otro en el año 1999, un nuevo convenio que prohíbe y elimina las peores formas de trabajo infantil, y se entiende que también forma parte de las propuestas a incluir dentro de la cláusula social. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, existen propuestas que amplían el número de Convenios de la OIT, a las que se hará mención.

El debate en torno al tema de las cláusulas sociales ha enfrentado a dos escuelas del pensamiento económico: la escuela neoliberal y la escuela neo-institucional. Dentro de ambas corrientes se ha debatido largamente respecto a la conveniencia o inconveniencia de la existencia de cláusulas sociales en los acuerdos económicos internacionales, posturas que se expondrán.

La discusión acerca de las cláusulas sociales ha sido constante en los distintos foros internacionales. En el presente trabajo se expondrán los argumentos a favor y los en contra. Todo indica que la diversidad de puntos de vista habrá de continuar, en parte por consideraciones de tipo teóricas y doctrinarias en gran medida de naturaleza económica, pero por sobre todo, debido a los diversos intereses y prácticas de los Estados.

El Derecho Internacional del Trabajo pertenece al amplio dominio del Derecho Internacional Público, en cuanto implica la vigencia de un sistema jurídico aceptado por la comunidad internacional, en la perspectiva de regular las interacciones jurídicas entre los Estados, creando derechos y obligaciones entre ellos. El Derecho Laboral Internacional se aplica solamente entre las entidades que tienen personalidad internacional, y puede ser: universal, regional y bilateral, en todos estos ámbitos se ha discutido las cláusulas sociales; en el ámbito universal se ha debatido largamente en las reuniones ministeriales de la Organización Mundial de Comercio(OMC); en el ámbito regional ha sido tema de debate en el Mercado Común del Sur (MERCOSUR), en el Mercado Común del Caribe (CARICON), dentro del debate para el establecimiento de un Área de Libre Comercio

para las Américas (ALCA), en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, conocido por sus siglas en inglés como NAFTA, en la Unión Europea (UE); finalmente, en el ámbito bilateral, es tema de debate respecto a la firma de acuerdos de libre comercio bilaterales. Parte de ello será materia de estudio en la presente memoria.

Los fines del derecho laboral internacional son: lograr una competencia justa, paz mundial, justicia social, consolidación de una legislación laboral en el orden interno de cada Nación y ser fuente de inspiración para la acción nacional dentro de cada país. La existencia de cláusulas sociales para algunos contribuiría enormemente al logro de estos fines, sobre todo a la obtención de una competencia comercial justa, aunque otros sostienen que sólo son un mecanismo encubierto para evitar el dumping social. Esta discusión también será materia de estudio en el presente trabajo.

También se tocará el tema de la re-regulación del derecho laboral internacional y como las cláusulas sociales son uno de los instrumentos propuestos para ello.

Se debe tener presente que las cláusulas sociales solo son una más de una serie de proposiciones de instrumentos jurídicos que buscan lograr en el ámbito del comercio internacional el respeto de los derechos laborales fundamentales. El proceso de globalización ha logrado una mayor conciencia por parte de los consumidores de la existencia de graves violaciones a las normas mínimas del trabajo. Las grandes empresas transnacionales han debido dictar sus propios códigos de conducta debido a la presión de los consumidores; han aparecido los sellos de calidad social, las etiquetas sociales y existe un interés cada vez mayor por parte de los inversionistas de países desarrollados por las llamadas inversiones socialmente responsables. Se expondrá acerca de estos instrumentos alternativos en uso en la actualidad.

Cada una de estas materias será objeto de estudio en el presente trabajo buscando lograr la mayor precisión posible respecto al tema de la presente memoria.

CAPÍTULO PRIMERO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES.

Bajo el nombre de cláusulas sociales se identifica actualmente el viejo problema de la dimensión social en el comercio mundial, el respeto de los derechos de los trabajadores en el comercio internacional y la aplicación de sanciones comerciales a aquellos productos fabricados vulnerando derechos fundamentales de los seres humanos.

Desde hace bastante tiempo se buscan mecanismos sancionadores para mercancías fabricadas con el trabajo de prisioneros, esclavos y niños, o productos fabricados en lugares en que no se respeta el derecho de afiliarse a un sindicato y organizarse colectivamente, o se discrimina a los trabajadores por motivo de sexo, raza, color, religión, opiniones políticas, nacionalidad o pertenencia a determinada etnia. Por lo regular las sanciones han sido la prohibición del ingreso de dichos productos, o la aplicación de impuestos adicionales a la entrada de éstos.

La mundialización refiere al comercio internacional y es la consecuencia de la mentalidad expansiva propia de la actividad comercial. El proceso de la globalización económica (mundialización), se remonta al desarrollo del comercio internacional causado por los grandes descubrimientos que pusieron fin a la Edad Media. En contraposición a la ampliación del escenario geográfico, e interfiriendo con la natural tendencia a globalizar el comercio internacional, se pasó por un largo período colonial que imprimió peculiares

características monopólicas a la explotación de las riquezas de las regiones colonizadas, y de la fuerza laboral de sus pobladores ¹.

La necesidad de asegurar el respeto de los niveles mínimos de protección social, para evitar desequilibrios que afecten el comercio internacional se ha manifestado casi tan tempranamente como la propia cuestión social. En efecto se encuentra ya a principios del siglo XIX intentos de evitar la competencia desleal basada en la explotación del trabajo asalariado.

Se suele citar entre los precursores al industrial y filántropo inglés Robert Owen por la influencia que pretendió ejercer en medios políticos de Inglaterra para incorporar normas mínimas de protección del trabajo, especialmente las referidas a la limitación de la jornada y a la edad mínima para trabajar, mediante dos memorias que presentó al Congreso de la Santa Alianza de Aix-La-Chapelle en 1818 ².

En el año 1833, el diputado británico Charles Frederick Hindley demandó un acuerdo internacional que regulara el horario laborable ³.

Durante el siglo XIX se afirmó la necesidad de consagrar normas de protección social a nivel nacional e internacional. En esta época economistas liberales, como el francés Jerome Blanqui, defendían la idea de que las naciones que comerciaban debían concluir tratados para proteger y mejorar la vida de los trabajadores. Las proposiciones de una legislación internacional del trabajo se multiplicaron en la segunda mitad del siglo XIX ⁴.

En el año 1890, en la Conferencia de Bruselas de 1889-1890 se estableció en el artículo LXII la represión general al comercio de esclavos africanos.

En el año 1890, los Estados Unidos de Norteamérica a través de la Ley de aranceles McKinley (McKinley tariff act) prohibió la importación de bienes, artículos y mercancías manufacturadas por presos.

En el año 1897, Inglaterra prohíbe el comercio de mercancías extranjeras hechas por prisioneros.

En el año 1901, Australia prohíbe la importación de mercancías hechas con el trabajo de prisioneros.

En la década del año 1910, Estados Unidos, el Reino Unido, Nueva Zelanda y Sudáfrica prohíben la importación de mercancías hechas con el trabajo de prisioneros.

¹ BABACE, HÉCTOR. 1999. Cláusulas sociales. [en línea] <<http://relabor.fder.edu.uy/clausulassociales.htm>> [consulta 14 de octubre 2002].

² BABACE, HÉCTOR. 1999. Cláusulas sociales. [en línea] <<http://relabor.fder.edu.uy/clausulassociales.htm>> [consulta 14 de octubre 2002].

³ VOLKER, FRANK. Derechos laborales en el comercio internacional. Experiencias de la Cláusula Social. [en línea] <<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/debate/paginas/debate110.htm>> [consulta 6 de marzo de 2003].

⁴ BABACE, HÉCTOR. 1999. Cláusulas sociales. [en línea] <<http://relabor.fder.edu.uy/clausulassociales.htm>> [consulta 14 de octubre 2002].

En el año 1916 se celebró la Conferencia de Leeds, autorizada por los aliados, que adoptó una declaración de principios para conseguir para la clase obrera de todos los países un mínimo de garantías de orden moral y material, relativas al derecho al trabajo, al derecho sindical, a las migraciones, seguros sociales, duración de la jornada, etc.; en 1918, en Berna, inmediatamente después del armisticio, los representantes de los trabajadores organizados de la mayor parte de los países neutrales y Alemania junto con sus aliados aprobaron la carta de Berna, cuyos principios sirvieron de base a la parte XIII del Tratado de Versalles, que creó la Organización Internacional del Trabajo; en París, antes de Versalles, se celebró una conferencia de preliminares de la paz, dentro de la cual funcionó una comisión para el estudio de las cuestiones del trabajo, que se reunió entre febrero y abril de 1919 y presentó finalmente un proyecto sobre la OIT, que se incorporó a la parte XIII del Tratado de Versalles⁵.

La OIT se creó con el objetivo de emprender una acción internacional conjunta para mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo. Había varios motivos conexos, tal como se refleja en el preámbulo de la Constitución de la OIT (1919), que comienza diciendo:

“Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales;(…) considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países (...)”

El primer motivo era el afán de justicia social y la preocupación humanitaria ante la existencia de condiciones de trabajo que entrañaban miseria y privaciones para un gran número de personal. El segundo motivo tenía un carácter prudencial: atajar un descontento que podía poner en peligro la paz y la armonía universales. Esto es comprensible, ya que corrían los años inmediatamente posteriores a la Primera Guerra Mundial y a la revolución bolchevique. Pero había también un tercer motivo, a saber, la idea de que era necesario eliminar los efectos transfronterizos generados por los países en donde no se observaban unas condiciones de trabajo humanas⁶.

En la década de los años 1920, Reino Unido, Checoslovaquia, Cuba y otros países imponen impuestos adicionales a las importaciones producidas bajo condiciones de empleo inferiores.

En el año 1927, la Sociedad de las Naciones organizó la Conferencia Económica Internacional con el expreso cometido de estudiar la problemática del dumping social. Como resultado de los trabajos de esta Conferencia se recomendó a los Gobiernos, que alentaran a los empleadores a aplicar formas de remuneración que permitiesen al

⁵ HUMERES MAGNAN, HÉCTOR y HUMERES MOGUER, HÉCTOR. 1997. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santiago, Editorial jurídica de Chile.

⁶ LEE, EDDY. 1997. Mundialización y Normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189-206

trabajador obtener una parte equitativa del incremento de su rendimiento.

En el año 1930, los Estados Unidos de Norteamérica estableció en la sección 307 de la ley sobre aranceles de Smoot-Hawley (Smoot-Hawley tariff act) la prohibición de importación de bienes mineros extraídos o manufacturados por convictos u otros trabajadores forzados.

En el año 1931, en Argentina se dictó el decreto presidencial N° 1933, que prohíbe la importación de productos hechos con trabajo forzoso.

En el año 1941, en la Conferencia de Ministros de Relaciones Exteriores de los países de América Latina se recomendó que se adoptaran acuerdos internacionales que protegieran a los productores contra la competencia de los productos provenientes de regiones donde los salarios eran indebidamente bajos.

El 16 de Mayo de 1944, en la 26ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Filadelfia, se estableció la Declaración de Filadelfia, que en parte de su preámbulo señala:

“Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, (...)

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de sus trabajadores en sus propios países (...)

La Declaración de Filadelfia obró como enmienda de la Carta Constitucional de la OIT y resulta el fundamento último de la posición de la OIT respecto de la vinculación entre el comercio internacional con los derechos humanos fundamentales relativos al trabajo. La Declaración, en tal sentido, razonó de esta manera:

La paz permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;

Cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, debe juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezca, y no entorpezca, el cumplimiento de este objetivo fundamental;

Incumbe a la OIT examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero.

En consecuencia, reconocido su mandato en tal sentido, con fuente en su propia Constitución, quedó dispuesto el vínculo entre comercio internacional y normas internacionales de trabajo y, al tiempo, que el Estatuto Internacional del Trabajo normase este intercambio en cuanto a sus implicaciones laborales⁷.

La Declaración de Filadelfia constituye una reafirmación dinámica y ampliada de los objetivos y principios fundamentales de la OIT, y hace presente el problema que plantea a los demás países el que una nación no cumpla con los derechos de los trabajadores. Establece la evidente relación que existe entre el comercio internacional y las normas internacionales del trabajo.

En el año 1945 se establece Naciones Unidas y en el artículo 55 de su Carta de constitución expresamente se señala: “que la Organización promoverá entre otros temas el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades”.

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Empleo, celebrada en La Habana (Cuba), en el año 1947, adoptó la Carta de La Habana para una Organización Internacional de Comercio (al finalizar la Conferencia el 24 de marzo de 1948), pero por diversas razones la Carta nunca entró en vigor. La Carta de la Habana fue pensada para ser la base sobre la cual una Organización Internacional de Comercio debía ser establecida en 1948 e incorporaba, en su artículo 7, una explícita conexión entre estándares laborales y comercio:

Artículo 7. “Estándares de trabajo justo:

1.- Los miembros reconocen que las medidas referentes al empleo deben tomar completamente en cuenta los derechos de los trabajadores establecidos bajo declaraciones intergubernamentales, convenciones y acuerdos. Reconoce que todos los países tienen un interés común en el logro y el mantenimiento de estándares de trabajo justos relacionados con la productividad, y así lograr la mejora de salarios y de las condiciones de trabajo que la productividad pueda permitir. Los miembros reconocen que las condiciones de trabajo injustas, particularmente en la producción para la exportación, crean dificultades en el comercio internacional, y, por consiguiente, cada miembro tomará cualquier acción que sea apropiada y factible para eliminar tales condiciones dentro de su territorio.

2.- Los miembros que son también miembros de la Organización Internacional del Trabajo cooperarán con esa organización para dar efecto a esta empresa.”

Finalizaba el artículo 7 con el número 3 que establecía una cooperación entre el nuevo organismo y la OIT.

Sin embargo, la Carta de la Habana no fue aceptada por Estados Unidos y negada su ratificación por éste, los esfuerzos para establecer una Organización Internacional de Comercio se derrumbaron.

⁷ VILLASMIL PRIETO, HUMBERTO. 2002. Las relaciones laborales en la era de la Mundialización: una visión desde la OIT. [en línea] <http://www.oit.or.cr/oit/papers/rel_lab_mundializacion.pdf> [consulta 26 de junio de 2003].

Durante el año 1948, en espera de la entrada en vigor de la Carta de la Habana, fue necesario crear un mecanismo para aplicar y proteger las concesiones arancelarias negociadas durante la Conferencia de la Habana. Con ese fin, se decidió transformar, con algunas adiciones, el capítulo sobre Política Comercial de la Carta de la Habana en el Acuerdo sobre Aranceles Aduaneros y Comercio conocido por sus siglas en inglés GATT (General Agreement on Tariffs and Trade). Se debe tener presente que el GATT, en su artículo XX, permitió, dentro de las excepciones generales, que cualquier firmante del acuerdo adoptara o mantuviera medidas restrictivas respecto a productos hechos con el trabajo de los presos.

El 10 de Diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos que expresamente prohíbe la esclavitud y la servidumbre, en su artículo 4; y en su artículo 23 hace expresa referencia al derecho al trabajo, al derecho al igual salario por trabajo igual, al derecho a una remuneración equitativa y al derecho a fundar sindicatos y sindicarse.

El 16 de Diciembre de 1966, la Asamblea General de las Naciones Unidas celebró el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ambos Pactos contienen normas expresas respecto de los derechos fundamentales en el trabajo.

En el año 1969 la Organización de Estados Americanos adoptó la Convención Americana de Derechos Humanos que contiene normas expresas respecto a la libertad de asociación y trabajos forzados.

En el año 1974 los Estados Unidos de Norteamérica dictó una ley comercial (trade act) que en su sección 301 otorga poderes discrecionales al Presidente para que tome toda medida que considere apropiada y factible a fin de obtener la eliminación de prácticas injustas en materia comercial. El representante comercial de los Estados Unidos puede iniciar investigaciones de las prácticas de trabajo extranjeras a petición de personas interesadas. Las disputas deben ser dirimidas según lo establezca el tratado comercial aplicable.

En el año 1977, Estados Unidos de Norteamérica dictó una Ley que otorgó poderes económicos en caso de emergencia al Presidente (International Emergency Economic Powers Acts). Esta Ley se aplica en casos de amenazas extraordinarias a la seguridad nacional, a la política extranjera o comercial. Prohíbe virtualmente todas las transacciones económicas extranjeras y fue utilizada en el año 1985 contra el gobierno de Sudáfrica por sus constantes violaciones a los derechos de los trabajadores.

En 1981, se celebró un acuerdo internacional sobre materias primas (commodities) referente al estaño. En el artículo 45 se estableció una declaración en el sentido que, para evitar las condiciones de competencia injusta, se intentará asegurar estándares de trabajo justos en la industria del estaño.

En el año 1983, Estados Unidos de Norteamérica dictó la Ley sobre Iniciativa Concerniente a la Cuenca del Caribe (The Caribbean Basin Economic Recovery Act). El sistema de esta Ley sólo se aplica a los países miembros de la cuenca del Caribe y su reglamentación es casi idéntica a la del Sistema General de Preferencias Arancelarias dictado en 1984. Esta Ley estipuló que antes de que un país centroamericano o caribeño

hiciera uso de su libertad de entrada al mercado estadounidense, debía examinarse si las condiciones de trabajo eran razonables y si se disfrutaba en ellos del derecho de asociación y negociación colectiva. Este sistema logró mejoras significativas en los derechos de los trabajadores de Honduras, El Salvador, La República Dominicana y Haití⁸.

En el año 1984 los Estados Unidos de Norteamérica dictó la ley relativa al Sistema General de Preferencias Arancelarias (Generalized System of Preferences (renewal in 1986)). El Sistema General de Preferencias (SGP), otorga un acceso privilegiado a su mercado para varios productos de los países en desarrollo. La cláusula social del SGP fue agregada en 1986 y dispone que los gobiernos para contar con la franquicia deberán tomar medidas que aseguren el cumplimiento de los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos.

En el año 1985, Estados Unidos de Norteamérica dictó la ley de creación de Sociedades de Inversiones Privadas en el Extranjero (The Overseas Private Investment Corporation (renewal)). Esta Ley proporciona financiamiento y seguro a las compañías de Estados Unidos que invierten en los países en vías de desarrollo, a condición de que el país anfitrión cumpla con los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos. La Agencia Estatal que ofrece el seguro retirará sus servicios a los proyectos en los países que no toman medidas para adoptar y poner en ejecución leyes tendientes a reconocer y dar cumplimiento a los estándares laborales internacionalmente reconocidos⁹.

En el año 1986, se celebró un acuerdo internacional sobre materias primas (commodities) referente a la industria del cacao. En el artículo 64 se declaró que se esforzarán por mantener los estándares del trabajo en las variadas ramas de la producción del cacao.

En el año 1987, Estados Unidos condicionó su participación en la Agencia Multilateral de Inversión y Garantía del Banco Mundial conocida por sus siglas en inglés MIGA (The Multilateral Investment Guarantee Agency), se comprometió el apoyo sólo a aquellos países que respetaran los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos.

En 1987, se celebró un acuerdo internacional sobre materias primas (commodities) del azúcar en cuyo artículo 28 se declaró que se asegurarán estándares de trabajo justo en las industrias del azúcar, de los cultivadores de la caña de azúcar y de los cultivadores de remolacha. Ese mismo año se celebró un acuerdo internacional del caucho natural y el artículo 53 se declaró que se esforzarán para mantener los estándares de trabajo.

En el año 1988, Estados Unidos de Norteamérica dictó la Ley General sobre el Comercio y la Competitividad. (The Omnibus Trade and Competitiveness Act). Esta Ley

⁸ LIM, HOE. The social clause: issues and challenges International Labour Organization. Bureau for workers' activities. [en línea] <<http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/hoelim.htm>>. [consulta 20 de noviembre de 2002].

⁹ LIM, HOE. The social clause: issues and challenges International Labour Organization. Bureau for workers' activities. [en línea] <<http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/hoelim.htm>>. [consulta 20 de noviembre de 2002].

enmendó la sección 301 de la Ley comercial de 1974, se aplica a todos los que comercian con Estados Unidos y permite establecer una amplia gama de sanciones al infractor en caso de que no se cumplan los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos (libertad de asociación, libertad para organizarse y negociar colectivamente, edad mínima de trabajo, la prohibición de trabajos forzados y mínimos estándares para salarios, horas de trabajo, salud y seguridad laboral). Esta Ley consideró a la violación de los derechos laborales una “práctica de comercio desleal” que, como tal, es accionable bajo la sección 301 de la ley de comercio de los Estados Unidos.

En el año 1989, Estados Unidos dictó la Ley de finanzas y desarrollo internacional (The International Development and Finance Act), la cual requiere que los bancos, antes de conceder ayuda para importar o exportar, evalúen las prácticas de trabajo de los países solicitantes.

El 20 de noviembre de 1989, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención de los Derechos del Niño que en su artículo 32 contiene normas expresas respecto al trabajo infantil.

En el año 1992, Estados Unidos dictó una enmienda a la Ley de ayuda en el extranjero del año 1961 (The 1992 Amendment to the Foreign Assistance Act of 1961). Esta Enmienda restringe el financiamiento de los programas de ayuda de Estados Unidos en aquellos países que no cumplen con los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos.

En diciembre de 1993, durante las negociaciones de la Ronda Uruguay, diversos sectores y, en particular, el Gobierno de los Estados Unidos, estimaron que había quedado injustamente excluido de los acuerdos el tema de la cláusula social. Se pactó, entonces, que esta cuestión sería discutida en los trabajos preparatorios para el establecimiento de la OMC.

En el año 1994, entró en vigencia el Tratado de libre comercio entre Estados Unidos, Canadá y México conocido por sus siglas en inglés NAFTA (North American Free Trade Agreement). Al NAFTA se le agregaron “acuerdos paralelos” sobre normas laborales y medioambientales. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, conocido por sus siglas en inglés NAALC (North American Agreement on Labor Cooperation), sólo obliga a cada país a respetar cumplidamente su propio derecho laboral y no contiene normas laborales mínimas comunes ni mecanismos para garantizar su aplicación, sin embargo, creó mecanismos para resolver diferencias y prevé, para ciertos casos, la aplicación de sanciones financieras y económicas. Se le considera un precedente importante por que vincula los acuerdos comerciales con las normas laborales.

En febrero del año 1994, las organizaciones sindicales internacionales conformadas por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), y por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), conocida por sus siglas en inglés ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions), junto con la Confederación Europea de Sindicatos (CES), publicaron un documento elaborado en común sobre la necesidad de introducción de una Cláusula Social en los Acuerdos de Libre Comercio, a los efectos de permitir una mayor protección a los trabajadores de los países en desarrollo y de armonizar la legislación social a nivel internacional, evitando de esta manera el dumping

social y su costo elevado tanto en los países del sur (abaratamiento de la mano de obra, aprovechamiento de un marco legal más permisivo en materia social y de condiciones de trabajo), como en los países industrializados (reubicación de las empresas en los países en desarrollo y fuerte aumento del desempleo). El tema del medio ambiente en el trabajo es uno de los derechos prioritarios que recalca este documento. A la luz de las conclusiones de este estudio, los acuerdos deberían además tomar en cuenta los derechos específicos de la mujer. Este documento recalca la necesidad de insertar los convenios prioritarios en las cláusulas sociales de los acuerdos comerciales, en particular del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP), vigente en Estados Unidos.

También en febrero del año 1994, se llevó a cabo por parte del G7 (Grupo de los siete países más industrializados) la llamada “Cumbre sobre Empleo” en Detroit. El G7 (hoy día es el G8) estaba compuesto en febrero de 1994 por Canadá, Gran Bretaña, Francia, Italia, Alemania, Japón y Estados Unidos. En esta reunión el Gobierno de Francia levantó el tema de la cláusula social, argumentando que si bien es justo aceptar la competencia debido a los bajos salarios, esto no debería llevar a que se acepte también la violación de las normas laborales básicas en el comercio internacional. Estas normas deberían evolucionar a la par de la economía, con un sistema de control que vigile su aplicación. El Gobierno de Estados Unidos se pronunció también a favor, pero matizando que la cláusula debería limitarse solamente a algunos derechos fundamentales de los trabajadores, basados quizá en las normas OIT. Los gobiernos de Italia y Canadá también se pronunciaron a favor de formas moderadas de cláusula social.

En abril de 1994, en la Conferencia Ministerial del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), celebrada en Marrakech, y antes de la firma del tratado por el que se estableció la Organización Mundial de Comercio (OMC), uno de los temas a debatir fue el de la necesidad de incluir una cláusula social dentro de la normativa de la naciente OMC. En las reuniones previas casi todos los Ministros expusieron su opinión respecto a la cuestión del comercio y las normas del trabajo. Así, durante las etapas finales de negociación de la Ronda de Uruguay se formuló una oferta, por parte de los países más industrializados, para la introducción de una dimensión social en el régimen de comercio internacional. La oferta fue objeto de un intenso debate, en el que los países desarrollados fueron acusados de un proteccionismo disfrazado y, como resultado de la firme oposición de los países en vías de desarrollo, la idea de incluir una cláusula social en la declaración ministerial final no fue aceptada. Sin embargo, el Acuerdo de Marrakech establece en el Preámbulo que la “relaciones en la esfera de la actividad comercial y económica deben tender a elevar los niveles de vida (y) a lograr el pleno empleo...”. Además el artículo XX, letra e), del Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio, dispone que los gobiernos pueden prohibir las importaciones “relativas a los artículos fabricados en las prisiones”.

En junio del año 1994, durante la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General de la OIT presentó su memoria anual la que tenía como tema: “Preservar los Valores, Promover el Cambio: La Justicia Social en una Economía que se Mundializa”.

En su memoria, el Director abordó el tema de la cláusula social, expresó que no existía ningún producto listo que se llamara cláusula social, y que en su concepto, la meta debería ser la de asegurar que los beneficios derivados del comercio internacional fueran

subdivididos equitativamente entre todos los países que han contribuido a crearlos. En opinión del Director, la OIT no puede sustraerse al debate sobre la cláusula social, pero tampoco debe propugnar restricciones al comercio internacional ni la igualación obligatoria de los costos sociales. Una de las soluciones sería basarse en la voluntad de promover el progreso social que es propia de la calidad de miembro de la OIT, y utilizar las normas internacionales de trabajo para evaluar y monitorear los adelantos sociales realizados por los Estados, gracias a la liberalización de los mercados internacionales. Evidenciando una posición favorable a la implementación de dispositivos que propicien la igualación de costos sociales, la Memoria propuso crear un procedimiento similar al que se aplica en materia de libertad sindical. La finalidad del sistema sería propiciar o apoyar los esfuerzos que debería realizar todo país para promover el progreso social, en la medida que su progreso económico lo permita. El procedimiento comprendería una evaluación de los adelantos sociales realizados en los Estados gracias a la liberalización de los mercados internacionales y, de manera más general, a las oportunidades que ofrece la mundialización de la economía. Cada Estado determinará si realiza esta auto-evaluación sobre una base tripartita, con el propósito de decidir sus prioridades y acciones en el campo de posibles mejoras sociolaborales. Los países que aceptaran este control gozarían como contrapartida de la renuncia de los países centrales a adoptar y aplicar decisiones unilaterales en materia de barreras comerciales. También debería proporcionarse a los países en desarrollo un apoyo real y práctico para hacer frente a los efectos negativos que podrían derivar de la adopción de medidas para asegurar un nivel de protección sociolaboral más elevado.

Durante la Conferencia de la OIT de 1994, frente a la memoria del Director, los distintos grupos que integran la OIT adoptaron posiciones diversas:

Los trabajadores dejaron bien claro que estaban decididamente a favor de la cláusula social. En su opinión, los derechos fundamentales de los trabajadores que es necesario hacer respetar en el comercio internacional son los relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la no discriminación en el empleo, y la erradicación del trabajo infantil.

El grupo de los empleadores no había adoptado todavía una posición definitiva sobre la cláusula social, si bien consideraba como “plausible” la propuesta realizada por el Director de la OIT; sin embargo, de acuerdo a las intervenciones individuales realizadas durante la Conferencia, se constató que la posición de los empleadores era, en general, contraria a su adopción.

Por lo que se refiere a los gobiernos, su posición iba desde un fuerte rechazo a la cláusula social (países del sureste asiático) hasta una aprobación moderada de la misma, sobre todo por parte de algunos países industrializados (Estados Unidos, Francia y Alemania); siempre que estuviera limitada a ciertos derechos básicos, y se aplicase sobre todo mediante la persuasión, más que a través de sanciones comerciales¹⁰.

El 19 de diciembre del año 1994, la Unión Europea estableció el reglamento N° 3281,

¹⁰ LÓPEZ-VALCARCEL, ALBERTO. 1996. “Seguridad y salud en el trabajo en el marco de la globalización de la economía”. [en línea] <<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt26/index.shtml#debacla>> [consulta 18 de agosto 2003].

relativo a la aplicación de un plan plurianual de preferencias arancelarias generalizadas, para el período 1995-1998, a determinados productos industriales originarios de países en vías de desarrollo, del Consejo de la Comunidad Europea. El reglamento prevé el retiro temporal de preferencias tarifarias para ciertos productos industriales que provengan de países en vías de desarrollo que violen los siguientes convenios de la OIT: el convenio 29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio; el convenio 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso; el convenio 87, relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación; el convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; y el convenio 138, relativo a la edad mínima de admisión al empleo. La aplicación de estas medidas fue parcelada, la primera medida fue hacer respetar, el año 1995, los convenios 29 y 105, respecto de la prohibición del trabajo forzoso; en 1998, la UE implementó las cláusulas respecto a los derechos referentes a los convenios sobre los derechos sindicales y al trabajo infantil.

En marzo del año de 1995 Naciones Unidas llevó a cabo la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague, en donde nuevamente se trató de poner en agenda el tema de la “Cláusula Social”, pero otra vez los países en vías de desarrollo actuaron vigorosamente en contra de cualquier intento de declaración ministerial respecto al tema. Sin perjuicio de ello, se estableció el compromiso de reforzar el cumplimiento de las normas laborales fundamentales, los Jefes de Estado y de Gobierno se comprometieron a procurar “el objetivo de velar por la existencia de buenos puestos de trabajo y salvaguardar los derechos e intereses básicos de los trabajadores”.

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), que representa a trabajadores de África, Asia, las Américas y Europa, lanzó en 1995 una campaña en pro de la inclusión de las Normas Fundamentales del Trabajo dentro de la OMC en especial a través de una cláusula vinculante que garantice el respeto por parte de los países miembros de la OMC de las normas internacionales del trabajo de la OIT.

El 14 de diciembre de 1995, el Parlamento Europeo aplicó la cláusula social unilateral en el marco del programa plurianual de preferencias arancelarias generalizadas con respecto a países como Pakistán y Myanmar e inició investigaciones referentes a la práctica de trabajo forzoso en el sector militar por parte del gobierno de Myanmar y la práctica de la esclavitud de niños en la industria de la alfombra en Pakistán.

En abril de 1996, nuevamente se debate el tema de las cláusulas sociales en el concierto internacional. En la reunión del G7, a solicitud del gobierno de Francia, se discutió la posibilidad de tener una posición común respecto del tema de los estándares laborales y el comercio en la reunión ministerial de la OMC, a celebrarse en Singapur en diciembre de 1996. Las opiniones se encontraban profundamente divididas: Francia y Estados Unidos estaban firmemente a favor de incluir una cláusula social en los acuerdos comerciales; en cambio Japón, Canadá, Alemania y el Reino Unido se manifestaron en contra y a raíz de lo anterior no se llegó a ningún acuerdo.

El Estado de California aprobó en septiembre de 1996 una ley que prohíbe a las empresas proveedoras de ese Estado importar productos obtenidos mediante trabajo forzoso¹¹.

El 5 de diciembre del año 1996, Canadá y Chile suscribieron un Acuerdo de Libre

Comercio, a partir del cual también es firmado un Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Chile, que entró en vigencia el 5 de julio de 1997. Este convenio es similar al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, busca mejorar las condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores, y también proteger, elevar y asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores en ambos países.

En diciembre del año 1996 se llevó a cabo en Singapur la primera Conferencia Ministerial de la naciente Organización Mundial de Comercio (OMC), en la que se discutió ampliamente el tema de las cláusulas sociales, pero no se logró incluirlo en la agenda de trabajo del organismo. No obstante, en la Declaración Ministerial de Singapur, adoptada el 13 de diciembre, el tema fue objeto de la siguiente declaración por parte de los Ministros: “Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. La Organización Internacional de 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.”

El 15 de enero de 1997 el Director General de la OIT planteó la pregunta de si las declaraciones de Singapur serán traducidas a la acción concreta, toda vez que con la aparición de un mercado global había necesidad de un mecanismo para hacer cumplir el respeto de los estándares laborales mínimos, aún en aquellos países que no han ratificado las convenciones, ello motivo un nuevo debate respecto al tema. Sin embargo, en la Conferencia anual de la OIT celebrada en junio de ese año se rechazó la oferta del director general ¹².

El 15 de mayo del año 1997 el Parlamento Europeo aprobó lo siguiente: “Considerando que el trabajo forzoso y la explotación laboral de mujeres y niños son contrarios a los derechos humanos, el Parlamento pidió a la “Comisión sobre el vínculo entre sistema comercial y normas de trabajo internacionalmente reconocidas” que elabore una directiva relativa a la aplicación obligatoria de una etiqueta de garantía social a los productos textiles, los zapatos y las alfombras, en la que se indique que en la elaboración de dichos productos se han respetado los derechos de los trabajadores” ¹³.

¹¹ LESMES ZABALEGUI, SANTIAGO. Otros ámbitos de cláusulas sociales: derechos laborales y ambientales en el contexto internacional. En: Manual de cláusulas sociales. [en línea] <<http://www.gaztelan.org/manual/Capitulo6.pdf>> [consulta 18 de Diciembre de 2002].

¹² SINGH, AJIT AND ZAMMIT, ANN .The global labour standards controversy: critical sigues for developing countries. [en línea] <<http://www.southcentre.org/publications/labour/toc.htm#TopOfPage>> [consulta 4 de enero de 2003].

¹³ LESMES ZABALEGUI, SANTIAGO. Otros ámbitos de cláusulas sociales: derechos laborales y ambientales en el contexto internacional. En: Manual de cláusulas sociales. [en línea] <<http://www.gaztelan.org/manual/Capitulo6.pdf>> [consulta 18 de Diciembre de 2002].

El Parlamento Europeo invitó asimismo a la Comisión a que, a principios de 1998, presentara propuestas destinadas a concretar la posibilidad, prevista en el marco del sistema de preferencias generalizadas, de conceder nuevas preferencias arancelarias a los países que respeten las normas básicas de la OIT, especialmente en cuanto al trabajo infantil se refiere.

En el año 1997, Estados Unidos enmienda la sección 307 de la Ley Comercial del año 1930 prohibiendo no sólo la importación de productos hechos con el trabajo forzoso de presos sino que también la importación de cualquier producto hecho con trabajo infantil o ligado al trabajo infantil.

En el año 1997, la memoria del Director General de la OIT fue sobre “La Labor Normativa de la OIT en la Era de la Mundialización”; en esta memoria se manifestó por parte del Director la siguiente inquietud:

“Dejando de lado las divergencias de interpretación que dividen a los especialistas, debe reconocerse que muy probablemente la opinión pública seguirá percibiendo en gran medida que este fenómeno muestra la tendencia inevitable a una nivelación por lo bajo de la remuneración laboral que se pagará por trabajos de (escasa) calificación idéntica, en un mercado donde las mercancías y los capitales pueden circular libremente...(Pero esa liberalización del comercio) puede entrañar al mismo tiempo el riesgo, como se nos advierte en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, de que la competencia internacional, al inhibir la voluntad de progreso de ciertos Estados Miembros, pueda constituir un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”.

En este documento el Director General señaló que los efectos de la competencia internacional, que tiende a ser un obstáculo para la mejora de las condiciones de trabajo, según se adujo, constituyen la razón de ser y el objetivo de las normas internacionales del trabajo.

En 1998, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), en el 24° Congreso de esta entidad, celebrado en Bangkok, llamó a no desestimar la dimensión social de la globalización y los derechos fundamentales de los trabajadores y declaró que se opone a toda mundialización de la libre circulación de los capitales hasta que se elabore una política mundial de armonización fiscal; además solicitó que se tengan en cuenta las normas sociales de la OIT en todos los acuerdos de instituciones internacionales. También la CMT demandó que se asegure la defensa y la promoción de los derechos de los trabajadores a través de una cláusula vinculante que garantice el respeto por parte de los países firmantes del Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI), de las normas internacionales del trabajo de la OIT y que el procedimiento para la resolución de litigios pueda aplicarse a los convenios fundamentales de la OIT y que las organizaciones sindicales puedan recurrir a este procedimiento para interponer querellas contra los Estados que violan estos convenios.

En Ginebra, el 18 de junio de 1998, en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se formuló la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento y se reafirmó el compromiso universal de los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos (números 29, 87,

98, 100, 105, 111 y 138), de respetar, promover y aplicar los principios de la libertad sindical, el reconocimiento real del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la erradicación del trabajo infantil y la supresión de toda discriminación en el empleo y la ocupación. La Declaración dentro de sus considerandos señaló que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal. Sin embargo, el número 5 subrayó que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.

En el año 1998 se celebró en Chile la Cumbre de los Pueblos de América en donde se concluyó plantear la necesidad de incluir cláusulas que resguarden los derechos humanos, sociales, indígenas y culturales dentro de los acuerdos comerciales, elevando su propuesta a los jefes de Estado que participaban paralelamente en la Conferencia Iberoamericana de Santiago ¹⁴.

El 10 de diciembre de 1998, en Río de Janeiro, Brasil, los Jefes de Estado de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay firmaron la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. Según sus propios términos, la Declaración consolida los progresos ya logrados en la dimensión social del proceso de integración y sirve de sostén o soporte a los avances futuros y constantes en el campo social, sobre todo mediante la ratificación y cumplimiento de los principales convenios de la OIT.

En 1999, los gobiernos miembros de la OIT acordaron prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, que se definieron como todas las formas de esclavitud, prostitución y pornografía infantiles, la utilización de niños para el tráfico de estupefacientes y todo trabajo que probablemente que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Esta Convención número 182 pasó a ser también considerada como parte de la propuesta para la llamada "Cláusula Social", compuesta por los convenios fundamentales de la OIT.

En junio de 1999, el Director General de la OIT presentó su memoria anual titulada "Trabajo Decente". Esta memoria presentó las propuestas de la OIT para el nuevo milenio en su lucha para que todos los trabajadores puedan gozar de un trabajo decente. En la memoria el Director señaló:

"Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente es el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT:

la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo;

¹⁴ LESMES ZABALEGUI, SANTIAGO. Otros ámbitos de cláusulas sociales: derechos laborales y ambientales en el contexto internacional. En: Manual de cláusulas sociales. [en línea] <<http://www.gaztelan.org/manual/Capitulo6.pdf>> [consulta 18 de Diciembre de 2002].

el empleo;
la protección social; y
el dialogo social”¹⁵ .

Estos cuatro objetivos estratégicos, en especial la promoción de los derechos humanos fundamentales en el trabajo han tenido consecuencias normativas importantes, ha abierto un camino, a través de la celebración de distintos convenios de índole comercial, a la incorporación de una cláusula en la que se hace expresa referencia a el compromiso de los Estados partes del convenio de libre comercio de respetar los ocho convenios fundamentales de la OIT.

En la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC, celebrada en Seattle en diciembre de 1999, el punto del orden del día que probablemente suscitó más discrepancias fue el de las normas fundamentales del trabajo. Durante el período de preparación de la reunión tanto los Estados Unidos como la Unión Europea presentaron propuestas para tratar la cuestión de las normas laborales en el seno de la OMC. Si bien los representantes de ambos Miembros dijeron que no contemplaban la aplicación de sanciones comerciales en relación con las cuestiones de las normas del trabajo, los gobiernos de los países en desarrollo se opusieron tajantemente a las dos propuestas. En el transcurso de la conferencia misma los Estados Unidos, la Unión Europea y otros países desarrollados no cejaron en su empeño hasta conseguir finalmente que la cuestión se tratara en un grupo de trabajo. El debate en éste fue intenso y el desacuerdo entre los Miembros considerable. “Cuando se dirigía a la Conferencia, el antiguo Presidente de los Estados Unidos, Bill Clinton, indicó a un periodista de un diario de Seattle que pensaba que algún día se podría aplicar sanciones comerciales como medida de retorsión en caso de violación de las normas del trabajo. La publicación de la noticia al día siguiente causó una auténtica conmoción en la Conferencia. Los delegados de los países en desarrollo radicalizaron su postura y, a pesar de que se debatió detenidamente la cuestión de la mejor forma de tratar el tema en un marco internacional, no se llegó a ningún consenso en cuanto al papel que podría corresponderle a la OMC en lo relativo a las normas del trabajo”¹⁶ .

En la II Cumbre Social Latinoamericana, celebrada en Santiago de Chile del 1 al 3 de abril de 2000, promovida por la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), se reclamó el establecimiento en los acuerdos comerciales de cláusulas sociales, laborales y ecológicas, en la medida que sean aprobadas democráticamente por las partes¹⁷ .

¹⁵ - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1999. Memoria del Director General: Trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo, 87° reunión, Ginebra.

¹⁶ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO. Conferencia ministerial de la OMC, Seattle, 1999: Información sobre la reunión. Comercio y normas del trabajo, tema objeto de intensos debates.[en línea] <http://www.wto.org/spanish/thewto_s/minist_s/min99_s/spanish/about_s/18lab_s.htm> [consulta 16 de agosto de 2003].

¹⁷ LESMES ZABALEGUI, SANTIAGO. Otros ámbitos de cláusulas sociales: derechos laborales y ambientales en el contexto internacional. En: Manual de cláusulas sociales. [en línea] <<http://www.gaztelan.org/manual/Capitulo6.pdf>> [consulta 18 de Diciembre de 2002].

El año 2000, Estados Unidos dictó la ley para el Comercio y Desarrollo 2000 (Trade and Development Act 2000) que a su vez incluyó: la ley de crecimiento y oportunidad africano conocida por sus siglas en inglés AGOA (African Growth and Opportunity Act) y la ley de Asociación Comercial entre Estados Unidos y la Cuenca del Caribe conocida por sus siglas en inglés CBTPA (Caribbean Basin Trade Partnership Act).

El 24 de octubre del año 2000, Estados Unidos y Jordania firmaron un Acuerdo de Libre Comercio que contiene normas que refieren a los estándares laborales (artículo 6: Trabajo), ambas partes reafirmaron sus obligaciones como miembros de la OIT, y se comprometieron a cumplir y respetar la Declaración de la OIT referente a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y su seguimiento.

En el año 2001, ante la 89° reunión del Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General de la OIT presentó su Memoria: “Reducir el Déficit de Trabajo Decente un desafío global”. Con respecto al debate sobre la vinculación entre el comercio y las normas internacionales del trabajo recuerda que tres han sido los argumentos más influyentes planteados al respecto:

Los primeros, afirman la inaceptabilidad de las prácticas laborales en condiciones de explotación, tales como el trabajo infantil y el trabajo forzoso e insisten, de otra parte, en el respeto universal de los derechos humanos fundamentales en el marco de una economía global;

Otros apuntan a la competencia desleal en la economía global y sus repercusiones en las normas internacionales del trabajo. Si como resultado del aumento del comercio internacional y de la movilidad del capital, las normas del trabajo y las condiciones de trabajo precarias que existen en algunos países provocan el deterioro de las condiciones del mercado de trabajo en otros; y

Por fin, se ha insistido en que las normas del trabajo fundamentales sirven de marco para el cumplimiento de otras normas de trabajo y de los objetivos del desarrollo. No parecen haber razones sólidas que confirmen que el desconocimiento de normas laborales fundamentales pueda servir a la larga para consolidar una estrategia sólida de exportación¹⁸.

Finalmente se debe tener presente que el 6 de junio del año 2003, se firmó en Miami el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos. El Tratado incorporó el tema laboral en el Capítulo Dieciocho, titulado “Trabajo”, en este acuerdo comercial las Partes reafirmaron sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento.

En resumen, podemos señalar que desde hace bastante tiempo el tema del comercio internacional y su relación con normas laborales es motivo de estudio y discusión. Muchas de las normas planteadas en este capítulo son de naturaleza unilateral, regional o declaraciones de principios, y ponen en evidencia la preocupación a nivel internacional por el tema de los derechos fundamentales de los trabajadores. La mundialización de la economía hace cada vez más necesario poner un piso en lo referente a los estándares

¹⁸ VILLASMIL PRIETO, HUMBERTO. 2002. Las relaciones laborales en la era de la Mundialización: una visión desde la OIT. [en línea] <http://www.oit.or.cr/oit/papers/rel_lab_mundializacion.pdf> [consulta 26 de junio de 2003].

laborales y las cláusulas sociales cumplen con dicho objetivo ya no sólo en forma meramente declarativa.

Desde el año 2000 en adelante, la estrategia de países como Estados Unidos para el logro de cumplimiento de los estándares laborales mínimos ha dejado de lado los canales multilaterales tales como la OMC, en los que se requiere el consenso. Ahora el establecimiento de la cláusula social se persigue a través de la celebración de acuerdos comerciales bilaterales y regionales. Por otra parte, los nuevos acuerdos incluyen cláusulas sociales que van más allá del solo establecimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de la OIT, sino que también hacen referencia a otros derechos laborales relativos a la seguridad social, horas de trabajo, etc.; ejemplo de ello son el AGOA y el CBTPA ¹⁹.

Podemos sostener que desde la creación de la OIT se ha constituido en forma paulatina un sistema de normas internacionales del trabajo basado en la adopción de convenios internacionales que tienen fuerza de ley en los países que los ratifican, pero a pesar de los significativos avances alcanzados en la mejora de las condiciones laborales en casi todo el mundo durante todo el siglo XX, aún hoy a principios del siglo XXI existen países con bajos ingresos, con bolsas importantes de empleo en malas condiciones y moralmente inaceptables. Persisten aún problemas como el trabajo infantil en circunstancias inhumanas o en régimen de servidumbre, las tareas físicamente agotadoras, la discriminación en la contratación y en el propio lugar de trabajo, y las remuneraciones insuficientes. Es mucho, pues lo que queda por hacer para lograr el objetivo primordial que impulsó la fundación de la OIT. Además, se debe tener presente que el fenómeno de la globalización con su revolución mundial de las comunicaciones ha hecho que el público tenga mejor conocimiento de algunos abusos inadmisibles, tales como la explotación del trabajo infantil y las durísimas condiciones del trabajo femenino en las zonas francas exportadoras. Al mismo tiempo, la nueva ola de democratización y la proliferación de organizaciones no gubernamentales que se ocupan de problemas sociales en todo el mundo han propiciado una lucha más activa contra las prácticas laborales éticamente inaceptables, reforzando la función tradicional de los sindicatos.

La creciente conciencia pública de prácticas laborales explotadoras y las repercusiones políticas del temor popular a la destrucción de empleo en los países industrializados, probablemente ha contribuido a que hoy en día exista un interés renovado por la cuestión de las normas laborales internacionales y la necesidad de incluir un capítulo de normas sociolaborales -la llamada "cláusula social"-, en los tratados comerciales internacionales.

¹⁹ SINGH, AJIT AND ZAMMIT, ANN .The global labour standards controversy: critical sigues for developing countries. [en línea] <<http://www.southcentre.org/publications/labour/toc.htm#TopOfPage>> [consulta 4 de enero de 2003].

CAPÍTULO SEGUNDO: CONCEPTO DE CLÁUSULAS SOCIALES.

Como primera precisión en torno al tema se debe tener presente que en este capítulo sólo nos referiremos a las cláusulas sociales en el contexto del derecho laboral internacional, toda vez que existen legislaciones que tratan el tema de las cláusulas sociales en el ámbito interno como parte de una normativa destinada a la generación de oportunidades de empleo a grupos colectivos desfavorecidos y constituye una de las herramientas de incorporación más eficaces en la lucha contra la exclusión social y una de las mejores formas de lograr a través del trabajo la integración social.

Ante la diversidad de mecanismos creados con la finalidad de obtener que se cumplan mínimos de protección laboral en el concierto del comercio internacional y la serie de propuestas que existen respecto a las cláusulas sociales, se deben efectuar algunas precisiones en torno al concepto de cláusula social. Esta necesidad se confirma a consecuencia de cierta imprecisión que se advierte en los límites del objeto comprendido en esta expresión.

La existencia de límites difusos en el concepto y de cierta vaguedad en los comentaristas para precisar los contornos de las investigaciones que ya se han efectuado sobre el tema, son una dificultad inherente a todo fenómeno de estudio que comporta cierta novedad, como el presente. Esta dificultad ya fue manifestada por el Director de la OIT en su exposición ante la Asamblea Plenaria en junio de 1994, al expresar que no existía ningún producto listo que se llamara cláusula social, y que, en su concepto, la

meta debería ser la de asegurar que los beneficios derivados del comercio internacional fuera subdividida equitativamente entre todos los países que han contribuido a crearlos²⁰

Puede incluso afirmarse que, en principio, si bien es cierto que cada quien suele tener su propia definición de este concepto, no lo es menos que en todos se evoca la idea de cierta uniformidad de la protección social, impuesta como condición para participar en el sistema comercial multilateral.

En el contexto del comercio internacional, una cláusula social esencialmente refiere a una disposición legal en un tratado de índole comercial que busca evitar las formas más extremas de explotación de los trabajadores en los países exportadores permitiendo que los países importadores tomen medidas comerciales contra los productos o países que no cumplen con los estándares mínimos laborales internacionalmente reconocidos y que constituyen la piedra angular del derecho laboral internacional. Las medidas comerciales pueden incluir:

- 1.- Exclusión de los acuerdos o preferencias pactados en el tratado.
- 2.- Levantar los niveles de tarifas a los productos cuestionados y/o restringir la cuota de ingresos de éstos.
- 3.- Prohibir completamente la entrada de productos mientras no se dé cumplimiento a los estándares laborales mínimos internacionales.

Para algunos autores, las cláusulas sociales sólo tienen sentido dentro de comercio internacional o en relación con éste. Su propio nombre de cláusula (y no de “carta” o de “norma” o de “convenio”) señala que en lo esencial, en su forma original y conceptualmente pura, la cláusula social es una norma de un tratado, convenio o acuerdo comercial, en la cual las partes se comprometen a respetar y eventualmente a hacer respetar ciertos derechos sociales y, para el caso de violación de los mismos, pactan la caída de las ventajas que se han reconocido recíprocamente o las que se hayan acordado a terceros países, o aún la simple rescisión por incumplimiento de todo el acuerdo.

Así, el objeto de la cláusula social es el condicionamiento de las preferencias arancelarias u otras ventajas comerciales ofrecidas a los socios (efectos al interior del acuerdo) o a los terceros (efectos al exterior del acuerdo), al cumplimiento de los derechos establecidos en dicha cláusula²¹.

Lo señalado precedentemente correspondería a lo que algunos autores llaman concepto estricto de cláusulas sociales, según el cual serían aquellas que en los tratados

²⁰ BABACE, HÉCTOR. 1999. Cláusulas sociales. [en línea] <<http://relabor.fder.edu.uy/clausulassociales.htm>> [consulta 14 de octubre 2002].

²¹ ERMIDA URIARTE, OSCAR. 1999. Globalización y relaciones laborales. Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales, Lima 1999. [en línea] <<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/globaliz/index.htm>> [consulta 30 de septiembre de 2002].

internacionales de comercio fijan normas referentes al respeto de los derechos laborales fundamentales en el trabajo, estableciendo como condición para beneficiarse de las ventajas que surgen de esos tratados, que dichas normas sean respetadas, expresando las sanciones a aplicar, los órganos de control y los procedimientos que deben seguir para cumplir su cometido. En el concepto estricto, las cláusulas sociales derivan o requieren un acuerdo de partes.

Para otros autores una cláusula social es una cláusula legal dentro de un acuerdo comercial según el cual los socios que negocian acuerdan respetar los derechos básicos del trabajador y cumplir los estándares de trabajo mínimos.

Sin embargo, otros autores sostienen que, no obstante y sin perjuicio de su preferente localización en acuerdos comerciales o en anexos a acuerdos de este tipo, nada obsta a que las cláusulas sociales se establezcan en textos generales que regulen el comercio internacional, sin referencia a un acuerdo comercial concreto. Respecto del requisito de bilateralidad que supone un acuerdo por el que las partes autorizan recíprocamente que se les controle y que se les sancione por incumplir los niveles mínimos de protección social, no aparecen en todos los mecanismos existentes para cumplir el propósito que caracteriza a las cláusulas sociales. En cuanto a la previsión de mecanismos que permitan aplicar sanciones económicas puede estar ausente y ser sustituida por otro medio coercitivo, como controles que conducen a observaciones y recomendaciones con contenido ético y que presionan moralmente al incumplidor, o incluso no existir ninguno.

Para otros autores son términos sinónimos de cláusulas sociales los de “derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores” y también “normas laborales internacionalmente mínimas”, entre otros. Así, un documento internacional que establezca disposiciones con este contenido, aun cuando sea meramente declarativo, e incluso sin que sea formalmente un instrumento con aptitud para ser jurídicamente exigible, en tanto sus cláusulas establezcan mínimos de protección social, serían cláusulas sociales por su contenido²².

Otro problema referente a las cláusulas sociales dice relación con la terminología usada y a veces la falta de claridad respecto de cuáles son los derechos de los trabajadores que se busca proteger o el problema del uso de distintos términos referentes al mismo tema: es así como se habla de derechos de los trabajadores, de derechos laborales, de derechos sociales o de dumping social sin señalar cuáles serían estos derechos a proteger, todo lo cual le resta claridad al tema. Durante mucho tiempo hubo bastante confusión sobre la naturaleza de los estándares laborales que serían cubiertos por una cláusula social.

A partir de la última década del siglo XX la mayoría de las ofertas para una cláusula social se basaban sobre las siete convenciones de la OIT referentes a: la libertad de asociación y negociación colectiva, la abolición del trabajo forzado, la prevención de la discriminación en el empleo y la igualdad de salario para el trabajo de igual valor, y edad

²² - BABACE, HÉCTOR. 1999. Cláusulas sociales. [en línea] <<http://relabor.fder.edu.uy/clausulassociales.htm>> [consulta 14 de octubre 2002].

mínima para el empleo de los niños.

Las campañas sobre las normas laborales y el comercio se centran en una reducida lista de derechos humanos fundamentales en el trabajo, son derechos fundamentales que todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, pueden y deben aplicar. Con estos derechos se abordan las formas más crueles de explotación, toda vez, que estos derechos se violan a menudo.

La OIT permitió precisar el tema el 18 de junio de 1998, pues en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se formuló la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento; en esta Declaración se reafirmó el compromiso universal de los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, de respetar y promoverlos e independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado. Ello dio pie a que, desde dicha fecha, cada vez que se discute el tema de las cláusulas sociales, se hace referencia a los convenios que se acordó respetar y promover en dicha Declaración, sin perjuicio de lo cual en el año 1999 se agregó una nueva Convención, referente a prohibir las peores formas de trabajo infantil, la cual se entiende pasó a formar parte de los Convenios declarados Fundamentales por la OIT.

Lo anterior permite evitar los posibles abusos proteccionistas de los Gobiernos, al poder sostener que las cláusulas sociales deben referirse a los siguientes Convenios Fundamentales de la OIT:

1.- Libertad sindical.

a) Convenio número 87, del año 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización. Determina el derecho de todos los trabajadores y empleadores a formar y afiliarse a organizaciones libremente elegidas sin necesidad de autorización previa, y establece una serie de garantías para el libre funcionamiento de dichas organizaciones sin injerencia de los poderes públicos.

b) Convenio número 98, del año 1949, sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Prevé protección frente a la discriminación antisindical, protección para las organizaciones de trabajadores y de empleadores frente a actos de injerencia respectivos, así como medidas para fomentar la negociación colectiva.

2.- Abolición del trabajo forzoso (y de las formas modernas de esclavitud).

a) Convenio número 29, del año 1930, sobre trabajo forzoso. Exige la supresión del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Se permiten ciertas excepciones como el servicio militar, trabajo carcelario debidamente supervisado y las situaciones de emergencia como los conflictos bélicos y las catástrofes naturales.

b) Convenio número 105, del año 1957, sobre la abolición del trabajo forzoso. Prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coacción política o de educación, de castigo por la expresión de opiniones políticas o ideológicas, de movilización de la mano de obra, de disciplina laboral, de castigo por participación en huelgas, o de discriminación.

3.- Discriminación.

a) Convenio número 100, del año 1951, sobre igualdad de remuneración. Exige igual pago y prestaciones para hombres y mujeres por trabajo de valor equivalente.

b) Convenio número 111, del año 1958, sobre la discriminación (empleo y ocupación). Solicita la creación de políticas nacionales que eliminen, tanto en el acceso al empleo y a la formación profesional como en las condiciones de trabajo, la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad o extracción social, y que fomenten la igualdad de oportunidades y de tratamiento.

4.- Eliminación del trabajo infantil.

a) Convenio número 138, del año 1973, sobre la edad mínima. Su objetivo es la abolición del trabajo infantil, y estipula que la edad mínima para el acceso al empleo no podrá ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria, estipulando asimismo una edad mínima para el acceso a trabajos peligrosos.

b) Convenio número 182, del año 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil.

En consecuencia, podemos concluir que en lo referente a los derechos que deberían encontrarse amparados por las cláusulas sociales estos serían los establecidos en los Convenios Declarados como Fundamentales por la OIT, y que son:

El derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva;

El derecho a estar libre de esclavitud y del trabajo forzoso;

El derecho a la propia infancia;

El derecho a la no discriminación por motivos de sexo, raza, color, religión, opiniones políticas, nacionalidad o pertenencia a una determinada etnia.

Cabe tener presente que algunos autores estiman que también deberían incorporarse dentro de los derechos a proteger por las cláusulas sociales los referentes a la seguridad social, así como a la higiene y seguridad en el trabajo.

También se debe tener presente que las cláusulas sociales se pueden encontrar vinculadas con una Carta Social, entendiendo por tal las declaraciones solemnes en las cuales los Estados proclaman ciertos derechos y/o reconocen determinadas metas u objetivos laborales o sociales comunes. De tal manera, la Carta Social puede operar como una cláusula social si su incumplimiento acarrea sanciones propias del comercio internacional.

A su vez, la cláusula social puede remitirse a una Carta Social: un convenio comercial puede contener una cláusula social que establezca sanciones o la rescisión en caso de no respetarse derechos sociales contenidos en una Carta Social o en un convenio internacional del trabajo o en cualquier otro instrumento autónomo. Es más, toda cláusula social necesita identificar cuál o cuales son los derechos ante cuya violación opera la rescisión del acuerdo comercial o suspende los beneficios comerciales acordados o autoriza la aplicación de multas. Estos derechos pueden ser definidos en la misma cláusula o en una enumeración anexa o remitirse a un instrumento independiente (que puede ser una Carta Social o una Declaración o un convenio internacional del trabajo, etc.).

Finalmente, la cláusula social también puede remitirse no a derechos por ella

definidos, ni a derechos contenidos en otro instrumento, sino al control del cumplimiento acordado de toda o parte de las legislaciones nacionales. Este puede ser un mecanismo diferente a la Carta Social y a la cláusula social, pero también puede ser visto como una modalidad de cualquiera de ellas²³.

Finalmente, se puede afirmar que aún existe debate en torno a los límites del concepto de cláusulas sociales razón por la cual hay un concepto estricto y un concepto más amplio, ello será de importancia al analizar algunos de los actuales instrumentos de integración económica, regional y bilateral, en el capítulo octavo de la presente memoria.

²³ ERMIDA URIARTE, OSCAR. 1999. Globalización y relaciones laborales. Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales, Lima 1999. [en línea] <<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/globaliz/index.htm>> [consulta 30 de septiembre de 2002].

CAPÍTULO TERCERO: LA CLÁUSULA SOCIAL UNILATERAL.

Dentro de las formas alternativas o indirectas de reglamentación laboral adaptadas al ámbito internacional se encuentran los sistemas de preferencias arancelarias unilaterales conocidos como la cláusula social unilateral y también como la cláusula laboral. Son condicionamientos gubernamentales del comercio internacional a ciertos derechos laborales.

Existen diversos sistemas unilaterales de promoción del respeto de los derechos laborales básicos, algunos con una vinculación expresa con el comercio internacional. Tal es el caso de los sistemas de preferencias arancelarias; y otras iniciativas unilaterales que si bien no ostentan una vinculación expresa con el comercio internacional, suponen algún estímulo al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores como son el caso de los códigos de conducta de las empresas transnacionales, el etiquetado social, los sellos o certificados de garantía social y los fondos de inversión socialmente responsables. En este capítulo trataremos de los sistemas arancelarios preferenciales conocidos como cláusulas sociales unilaterales.

Tanto los Estados Unidos de Norteamérica como la Unión Europea han establecido unilateralmente, sistemas de preferencias arancelarias condicionadas a que el país exportador de cumplimiento a determinadas normas laborales.

En los Estados Unidos existen diversos mecanismos de este tipo:

El más importante es el denominado Sistema general de Preferencias (SGP) también conocido como la ley relativa al Sistema General de Preferencias Arancelarias (Generalized System of Preferences (renewal in 1986));

La Ley sobre Iniciativa Concerniente a la Cuenca del Caribe (The Caribbean Basin Economic Recovery Act), de 1983. El sistema de esta Ley sólo se aplica a los países miembros de la cuenca del Caribe y su reglamentación es casi idéntica al del Sistema General de Preferencias Arancelarias dictado en 1984;

La Ley General sobre el Comercio y la Competitividad. (The Omnibus Trade and Competitiveness Act), de 1988. Esta Ley enmendó la sección 301 de la Ley comercial de 1974 y se aplica a todos los países que comercian con Estados Unidos, en caso de que no cumplan con los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos; y

La ley para el Comercio y Desarrollo 2000 (Trade and Development Act 2000) que a su vez incluye la ley de crecimiento y oportunidad africanos, conocida por sus siglas en inglés AGOA (African Growth and Opportunity Act), y la ley de Asociación Comercial entre Estados Unidos y la Cuenca del Caribe conocida por sus siglas en inglés CBTPA (Caribbean Basin Trade Partnership Act).

Entre las condiciones que el gobierno estadounidense impone unilateralmente para hacer efectivas las ventajas arancelarias reconocidas a los países subdesarrollados, se incluye la de que el país exportador tome o haya tomado disposiciones para conceder a sus trabajadores los derechos que se les reconocen en el plano internacional en materia de libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, edad mínima y condiciones de trabajo. El sistema ha sido aplicado en varias ocasiones, pero en muchas de ellas la posibilidad de su aplicación fue utilizada como medida de presión por intereses políticos más que sociales.

Los sistemas de preferencias arancelarias de los Estados Unidos buscan el respeto de los siguientes derechos:

El derecho de asociación;

El derecho de organizar y estipular colectivamente;

La prohibición en el uso de cualquier forma de trabajo forzado u obligatorio;

El respeto de la edad mínima para el empleo de niños; y

Condiciones aceptables del trabajo con respeto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud ocupacionales.

Así, las organizaciones interesadas pueden presentar demandas ante la subcomisión del SGP, instancia que está bajo la dependencia de la Oficina del Encargado para el Comercio Exterior. Si la demanda es aceptada, se ejecuta un proceso de revisión del país respectivo. En el caso de que se produzcan violaciones graves y continuas las preferencias comerciales pueden ser retiradas. Al SGP se le conoce como la Cláusula Social Americana.

El SGP busca proteger a la industria estadounidense y es así como el gobierno se reserva el derecho de limitar o suspender el tratamiento preferencial en diversos casos. Referido al tema de las cláusulas sociales Estados Unidos exige que los países

beneficiados respeten los derechos laborales. Así estuvieron fuera del SGP por violaciones a los derechos laborales El Salvador, Guatemala y Panamá y fueron admitidos durante la década de los años 1990 una vez que modificaron su legislación laboral. Chile y Paraguay fueron readmitidos, después de una suspensión entre 1987 y 1990, por haber mostrado, según el gobierno de los Estados Unidos, transformaciones significativas en la legislación del trabajo.

Por su parte, diversos reglamentos de la Unión Europea han establecido una denominada “cláusula laboral” que instituye también, un sistema de concesión unilateral de preferencias arancelarias pero no brindadas ya por un solo Estado, sino por todo un bloque regional. Consiste en la posibilidad de conceder entre un 10% y un 35% de reducción de aranceles a productos industrializados provenientes de países subdesarrollados, a condición de que estos acrediten que su legislación y prácticas nacionales observan los principios contenidos en los convenios internacionales del trabajo números: 87, 98 y 138, sobre libertad sindical, negociación colectiva y edad mínima.

Un Reglamento del Consejo Europeo, de mayo de 1998, dispone que en los Acuerdos Comerciales que la Unión Europea celebre con otros países o bloques de países se insertará una cláusula, por la que dichos acuerdos estarán sujetos a decisiones unilaterales de la UE por las cuales podrán disminuirse o suprimirse ventajas arancelarias previstas en ellos ²⁴.

Se debe tener presente que tanto Estados Unidos como la Unión Europea han hecho uso de sus llamadas cláusulas sociales unilaterales y la experiencia ha demostrado que efectivamente contribuyen a mejorar las condiciones laborales. Sin embargo, también se ha demostrado que las llamadas cláusulas sociales unilaterales no producen efectos si no cuentan con determinados requisitos, como son: la existencia de una dependencia económica y/o política respecto del país o bloque sancionador; o el que existan en los países afectados organizaciones sindicales relativamente fuertes a fin de que puedan demandar el cumplimiento de la cláusula social. También es aconsejable la existencia de alianzas entre los sindicatos y las organizaciones de derechos humanos internacionales.

²⁴ - BABACE, HÉCTOR. 1999. Cláusulas sociales. [en línea] <<http://relabor.fder.edu.uy/clusulassociales.htm>> [consulta 14 de octubre 2002].

CAPÍTULO CUARTO: LAS CLÁUSULAS SOCIALES Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS HUMANOS.

Si bien los instrumentos emanados de la OIT han desempeñado y continúan desempeñando un papel estelar en la consagración y protección internacional de los derechos humanos laborales, este papel no ha sido exclusivo. En efecto, concurren en el mismo sentido los grandes pactos y declaraciones de derechos humanos. Muchos de ellos tienen vocación universal, como es el caso notorio de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del mismo año; y la Convención sobre los Derechos del Niño, de 1989; todos adoptados en el marco de la ONU. Otros son de alcance regional, como la Declaración Americana de Derechos y Deberes Humanos (OEA, 1948); la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (OEA, 1948); la Carta de la OEA, de 1948, actualizada por diversos Protocolos; la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, de 1969; y el Protocolo de San Salvador, de 1988; las Cartas Sociales Europeas, la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998; y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, de 1998.

La Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 considera obligatorio los principios contenidos en los convenios fundamentales

más allá de cualquier acto nacional de ratificación, recepción, incorporación, adopción o reconocimiento, de esa forma la Declaración de la OIT se suma al elenco de grandes pactos y declaraciones universales de derechos humanos que consolidan o codifican el contenido del jus cogens o normas de orden público internacional y del Derecho Universal de los derechos humanos.

Los derechos fundamentales de los trabajadores contenidos en las principales propuestas para la cláusula social son derechos humanos. Se ha acordado a nivel internacional que por normas fundamentales del trabajo se entiende un conjunto de ocho Convenios Fundamentales de la OIT que constituyen la piedra angular de los derechos humanos en el lugar del trabajo. Estos ocho convenios son también conocidos como “La Cláusula Social” o los derechos fundamentales en el trabajo, su reconocimiento y respeto son fundamentales para un desarrollo equitativo.

Se puede estimar al mirar extensamente los ocho Convenios fundamentales de la OIT que éstos contienen elementos intrínsecos de los derechos humanos que se encuentran definidos y enmarcados: en la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, adoptada y proclamada por la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de fecha 10 de diciembre de 1948, en el “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos” y en el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, ambos adoptados por la Asamblea General de Naciones Unidas con fecha 16 de Diciembre del año 1966, y en la Convención de los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas con fecha 20 de noviembre del año 1989.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, del año 1948, señala en su artículo 23:

“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contiene estipulaciones referidas al trabajo que incluyen los siguientes derechos:

I.- Libertad para escoger el empleo.

Artículo 6: “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

II.- Condiciones de trabajo justas y favorables.

Artículo 7: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”

III.- Libertad de asociación y de negociar colectivamente.

Artículo 8: “1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales al ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la

administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección de derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.”

IV.- Protección de la mujer trabajadora embarazada.

Artículo 10: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.”

V.- Abolición del trabajo infantil.

Artículo 10: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia a favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.”

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos prohíbe la esclavitud, servidumbre y otras formas de trabajo forzado y obligatorio:

Artículo 8

“1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie estará sometido a servidumbre.

3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;

b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;

c) No se considerarán como “trabajo forzoso u obligatorio”, a los efectos de este párrafo:

i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;

ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes

se opongan al servicio militar por razones de conciencia.

iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;

iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.”

La Convención de los Derechos del Niño, del año 1989, contiene estipulaciones referidas al trabajo de los niños:

Artículo 32:

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;

b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;

c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.”

Se acepta generalmente que los principios establecidos en estos instrumentos deben ser interpretados a la luz que corresponde y obviamente se encuentran más detallados en las Convenciones de la OIT relativas a las normas fundamentales en el trabajo. El hecho que estos derechos contenidos en las Convenciones de la OIT sobre libertad de asociación, de negociación colectiva, de prohibición del trabajo forzado, de no discriminación y de abolición de las peores formas de trabajo infantil son también considerados en los ampliamente ratificados instrumentos sobre derechos humanos de Naciones Unidas y apoyan la visión de que estos derechos fundamentales en el trabajo son sinónimos de los derechos humanos básicos. Esta relación es importante porque en el cuerpo del derecho internacional sobre derechos humanos considera que los principios de libertad de asociación, prohibición del trabajo forzado, la eliminación del trabajo infantil y la no discriminación como de existencia universal, más allá de cualquier situación política, económica, social y cultural. Esta noción de la universalidad es apoyada por el hecho que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha sido ratificado por 146 países, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ha sido ratificado por 149 países y la Convención sobre los Derechos del Niño ha sido ratificado por 191 países. Además, el artículo 55 de la Carta de las Naciones Unidas de 1945 indica que los países deben promover el respeto por los derechos humanos y libertades básicas para todos, sin la distinción de raza, de género, de la lengua o de la religión. Todos los Estados miembros de la Organización de Naciones Unidas están limitados a esta disposición en su calidad de miembros de la organización²⁵.

Los ocho Convenios fundamentales de la OIT tratan de la protección de cuatro

derechos humanos fundamentales en el lugar de trabajo y que son:

1° El derecho a afiliarse al sindicato que se desee y organizarse colectivamente.

2° El derecho a estar libre de la esclavitud y el trabajo forzoso.

3° El derecho a la propia infancia.

4° El derecho a la no discriminación por motivos de sexo, raza, color, religión, opiniones políticas, nacionalidad o pertenencia a una determina etnia.

Algunos analistas especulan que la aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores podría seguir la trayectoria que ha sido tomada por otros derechos humanos fundamentales como es el caso de los derechos de autor. Sin embargo, hay una diferencia importante que hace que el acuerdo respecto a una cláusula social sea mucho más difícil de alcanzar. El problema es que en el caso del derecho de la libertad sindical y negociación colectiva en algunos países se encuentra firmemente vinculado al sistema político. Los sindicatos pueden ser una fuente importante de oposición a los regímenes autoritarios. Los gobiernos que no permiten la práctica de estos derechos no son tan sólo temerosos de los posibles problemas que pueden manifestarse en las negociaciones de un salario justo y el mayor costo que implica una negociación colectiva, sino también son temerosos que la libertad de sindicalización pueda minar su autoridad y pueda amenazar directamente a su misma existencia. Es por estas razones que regímenes represivos han apuntado a las Uniones Comerciales históricamente como enemigos. Mientras que algunos países se pueden convencer eventualmente acerca de los méritos de una cláusula social multilateral, es duro ver como algunos países se niegan a firmar convenios que impliquen un cambio político en sus países. Por esta razón, la discusión respecto de la cláusula social no debe verse solamente como el replanteamiento de los derechos laborales fundamentales en el ámbito económico internacional, puesto que son derechos humanos fundamentales. La represión, la discriminación y los actos de violencia contra los trabajadores, a menudo más allá del lugar del trabajo, reflejan generalmente el estado de los derechos humanos en dichos países.

Los países que se niegan a la discusión de cláusulas sociales hacen referencia a que los estándares laborales fundamentales son una traba al desarrollo de dichos países, olvidan que son signatarios de la declaración universal de los derechos humanos de la ONU (1948), que el desarrollo económico no puede ser a expensas del no respeto de los derechos humanos, que se encuentran obligados a promover los derechos fundamentales del hombre, la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres, se encuentran obligados a promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

La razón fundamental para la incorporación de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales dice relación con la importancia de resguardar los derechos humanos fundamentales que van envueltos en éstas. La mayoría de los acuerdos comerciales contienen cláusulas referentes a otro derecho humano fundamental consagrado en el artículo 27, inciso segundo, de la Declaración universal de los Derechos Humanos,

²⁵ LIM, HOE. The social clause: issues and challenges International Labour Organization. Bureau for workers' activities. [en línea] <<http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/hoelim.htm>>. [consulta 20 de noviembre de 2002].

referente a la propiedad intelectual, sin restarle importancia a éste derecho no se entiende que en los acuerdos comerciales no se contemplen sanciones por el no respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. La detención arbitraria, la tortura y asesinato de dirigentes sindicales, las formas de esclavitud aún existentes, la explotación laboral de niños, la discriminación por diversas razones en el ámbito laboral, las condiciones infrahumanas en que trabajan millones de personas en el mundo hacen más que necesario que se estudie la posibilidad de negociar el establecimiento de una cláusula social multilateral más allá de las posibles razones de naturaleza económica que esgrimen algunos países.

CAPÍTULO QUINTO: EI DEBATE DEL TEMA DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES EN EL ÁMBITO ECONÓMICO.

En el ámbito económico se ha discutido profundamente acerca de si existe una razón económicamente convincente para introducir una cláusula social en los acuerdos económicos internacionales. El debate ha enfrentado a dos escuelas del pensamiento económico: el neoclásico y el neo-institucional, quienes mantienen frente al tema posturas completamente opuestas.

Ambas escuelas acuerdan en que la productividad y el crecimiento del producto son críticos para el bienestar de los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en los en desarrollo. El desacuerdo pasa por el tipo de estándares laborales y la política hacia el mercado del trabajo que cada uno considera que es útil para alcanzar esos logros.

Según la posición neoclásica, no existe ningún argumento teórico ni empírico que justifique la incorporación de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales. En cambio, la posición neo-institucional señala que tanto los mercados internos como los internacionales deben funcionar dentro de un marco de regulaciones y dentro de estas regulaciones se deben incorporar cláusulas sociales en los acuerdos internacionales.

Así, existe una postura teórica neo-institucional que entiende que la competencia

des-regulada entre naciones con una gran variedad de grados de desarrollo, recompensa económicamente a aquellos países que maltratan a sus trabajadores y, en el proceso, minan la prosperidad de las principales empresas y naciones. Otra postura, la neoclásica, entiende que la legislación que va más allá de una mínima protección para los trabajadores reduce la eficiencia económica y el crecimiento en los países más pobres.

Más que una lista mínima de estándares laborales, la postura neoclásica sugiere que el gobierno debe dejar que éstos sean impuestos libremente por el mercado. De acuerdo con esta perspectiva, levantar los estándares laborales prematuramente introduce distorsiones económicas que retardan los ingresos y la creación de empleos. La visión neo-institucional, por contraste, visualiza a los estándares laborales como herramientas que pueden influir en el proceso social de desarrollo en términos positivos o negativos dependiendo de cómo se apliquen.

En la economía global actual, los economistas neoclásicos, particularmente aquellos del mundo en desarrollo, temen que la implantación internacional por la fuerza de estándares laborales constituya un velo para el proteccionismo y cierre las oportunidades de exportación a los países en desarrollo. Los neo-institucional, por otro lado expresan inquietud acerca de que una regulación laboral insuficiente en la economía internacional lleve a algunas empresas y países a mantener métodos de producción con baja productividad que no solamente privan a los trabajadores involucrados de derechos básicos sino que también producen pobres resultados económicos. Además argumentan que los bajos salarios y la represión laboral también incrementan las posibilidades de conflicto social tanto en los países en desarrollo como en sus socios comerciales de países desarrollados. Los neoclásicos objetan que sea útil bloquear las estrategias de negocios indeseables, mediante la implantación de legislación o negociación de estándares laborales.

Los defensores del comercio atado al cumplimiento de estándares laborales han argumentado que la ausencia de tales estándares en el Tercer Mundo mina los de los países avanzados y que, contrariamente, la difusión de éstos y de la negociación colectiva lleva a un crecimiento global al aumentar los salarios y el consumo. La IMF (Internacional Metalworker's Federation), así como otras asociaciones sindicales, considera que los abusos sobre los derechos de los trabajadores constituyen un subsidio desleal de firmas o países que no son capaces o no quieren cumplir con los estándares laborales y ello es un obstáculo para los países desarrollados y también para los en desarrollo.

Algunos críticos del comercio encadenado al cumplimiento de estándares laborales, entre ellos algunos gobiernos de países en desarrollo, agrupados en el llamado G77, más el Gobierno de China, entienden que esto es una forma encubierta de proteccionismo por parte de los países industrializados. Ellos sienten que la ligazón que pretende levantar los estándares en orden a asegurar los acuerdos comerciales erosiona su propia competitividad y los hacen perder atracción para las transnacionales. La IMF ha respondido a estas críticas mostrando que los sindicatos afiliados en países en desarrollados, como en el sur y en el este asiáticos, están generalmente a favor de tal ligazón.

Resulta ilustrativa al respecto la posición de una académica surcoreana, Jong-il You, que indica que a partir de que Corea del Sur ha incrementado su cuota de participación en el comercio ha sido acusada de competir deslealmente, basándose en excesivamente bajos salarios y el uso de mano de obra esclava. No obstante ello, reconoce que la presión externa fue una de las razones por las cuales las partes más draconianas de la legislación laboral comenzaron a enmendarse en 1986, antes del advenimiento del proceso democrático. Los esfuerzos de Corea del Sur por convertirse en miembro de la OIT en años recientes también habrían sido motivados por presiones de sus socios comerciales²⁶.

Para cada uno de los estándares laborales fundamentales se puede demostrar que hay razones económicas fuertes para su aplicación.

Respecto de la libertad sindical y negociación colectiva, la capacidad de negociación de un trabajador individual es generalmente muy limitada comparada con la de un empleador. Los empleadores eventualmente pueden actuar como monopolio, en el sentido de ser el único comprador de trabajo, y están así en posición de forzar a los trabajadores a aceptar cualquier condición de trabajo que deseen imponer. En tal situación, es menos probable que los trabajadores inviertan sus habilidades en tareas específicas. Esta situación no permite la condición económica de igualdad de energía. La libertad de asociación y de negociación colectiva son derechos necesarios para contrapesar el poder del mercado patronal y ayuda a la competencia en el mercado del trabajo. La negociación colectiva permite en forma más igualitaria las ventajas, puede ayudar a mejorar la cooperación de los trabajadores con la gerencia y animar a compartir la información que aumente la productividad.

Con respecto al trabajo forzado, su práctica contraviene claramente el principio de libertad que es necesario en una economía. Los trabajadores forzados rara vez maximizan sus capacidades y no tienen la libertad para realizar el trabajo de acuerdo a sus habilidades. Todo ello conduce a una pérdida de eficacia y rendimiento económico.

En lo referente a la no discriminación en el empleo, se sostiene en materia económica que aplicar criterios de discriminación de índole racial, religiosa, sexual, político u otro es económicamente ineficaz y también conducirá a una asignación sub-óptima del trabajo, por cuanto al no asignar este recurso según las capacidades, el trabajo será menos productivo. La discriminación conduce a resultados no sólo no equitativos sino que ineficaces.

Las peores formas de trabajo infantil son por lo general sinónimo de trabajos forzados. El trabajo de los niños vulnera el principio de libertad en materia económica, además de que los niños representan el capital humano futuro, por lo cual los malos tratos y la explotación de niños deprecian rápidamente el potencial futuro de las sociedades en desarrollo. El mercado puede no poder proporcionar bastantes incentivos para asegurar un nivel adecuado de incorporación al sistema educacional y de entrenamiento laboral. Esto se produce en parte porque la educación y el entrenamiento

²⁶ - Diríé, Cristina. 1993. El empleo, las normas laborales y el comercio internacional. [en línea] <http://www.amersur.org.ar/SocEdyTrab/Estandares.htm>. [consulta 8 de julio de 2003].

laboral son inversiones típicamente a largo plazo, mientras que el horizonte de planeamiento de los agentes individuales es frecuentemente de corto plazo. Por ello, mientras puede ser provechoso en el corto plazo para algunos empleadores sin escrúpulos explotar a los niños, no es ciertamente provechoso para la sociedad en su totalidad.

Los gobiernos tienen un papel importante a jugar en el funcionamiento de mercados laborales eficientes, pues fijan las reglas para las transacciones económicas. Las reglas que gobiernan los mercados de trabajo formales deben definir los derechos de los trabajadores, las uniones de empleadores, las condiciones para la negociación colectiva, un sistema de resolución de los conflictos que se produzcan. Los gobiernos pueden también intervenir directamente en el mercado del trabajo para alcanzar metas sociales y deben buscar los medios a fin de atraer para su incorporación al mercado formal del trabajo a todos aquellos trabajadores que se desempeñan en el sector informal fuera de toda regulación.

CAPÍTULO SEXTO: ARGUMENTOS A FAVOR Y EN CONTRA DEL USO DE CLÁUSULAS SOCIALES EN EL CONCIERTO INTERNACIONAL.

El debate sobre el empleo, los derechos humanos, el desarrollo, la globalización, en especial la mundialización de la economía y sus efectos en el ámbito del trabajo, y las cláusulas sociales es bastante complejo, ya que los gobiernos, las organizaciones internacionales y las organizaciones no gubernamentales en rara ocasión se ponen de acuerdo.

Algunos arguyen que las cláusulas sociales son procedimientos erróneos para una buena causa, no obstante lo cual, hay un acuerdo general de que todo el mundo tiene derecho a realizar actividades sindicales, que el trabajo infantil y el trabajo forzoso tienen que ser prohibidos, que no debe existir ningún tipo de discriminación en el trabajo y que la esclavitud es un mal que debe ser definitivamente erradicado. La discusión en torno al uso de las cláusulas sociales se desarrolla a todo nivel y durante gran parte de fines del siglo XX fue tema obligado en los foros internacionales sin que se lograra en ellos acuerdo continuando su discusión en el presente siglo.

I.- ARGUMENTOS A FAVOR DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES:

Los argumentos a favor que se han sostenido son de diversa índole y se expondrán a continuación:

1°.- Los derechos humanos son la base del desarrollo humano. La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un criterio para juzgar si el desarrollo de una Nación sigue principios humanos. El desarrollo de un país y su participación en el concierto internacional debe medirse en función si esta participación respeta los derechos laborales fundamentales dado que éstos son derechos humanos.

Aunque la existencia de un nexo entre las normas del trabajo y la competitividad siga siendo controvertida, ello no debilita el argumento moral a favor del acatamiento de las normas fundamentales que constituyen derechos humanos básicos. No vale aducir razones puramente económicas, aún en el caso de que se demostrara un impacto negativo de esas normas sobre la competitividad. Además, un acatamiento universal de las normas fundamentales las convertiría en “reglas del juego” intocables, de manera que perderían toda influencia sobre la competitividad. También es importante no olvidar la distinción entre las normas básicas y otras que afectan más directamente a los costos laborales, al prescribir unos niveles más altos de protección a los trabajadores.

2°.- La coherencia es un criterio de ética social. Las acciones humanas nunca se producen sin contradicciones. Pero deberíamos esforzarnos para lograr que éstas fueran menos contradictorias. Por este motivo, las políticas de derechos humanos, comercio exterior, relaciones internacionales y asuntos sociales tienen que interrelacionarse, para configurar una política global coherente y creíble. El respeto de unas normas sociales mínimas en las políticas de comercio nacional e internacional es una expresión y una condición previa para emprender acciones coherentes²⁷.

3° El establecimiento de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales permitiría reforzar el sistema vigente de normas internacionales del trabajo, tal como se ha ido configurando en el seno de la OIT. Las cláusulas sociales son un mecanismo eficaz para reforzar el sistema vigente de normas internacionales del trabajo configurado por la Organización Internacional del Trabajo. No se trata, pues, de incorporar normas sociales mínimas nuevas o adicionales sino de respetar principios jurídicos ya existentes, cuya validez es reconocida unánimemente por la comunidad de Naciones Unidas. El problema es que hasta la fecha la OIT no dispone de un instrumento sancionador eficaz para imponer las normas fundamentales del trabajo.

En la posición de quienes abogan por el capítulo social va implícita la idea de que el sistema en vigor carece de la eficacia suficiente, sobre todo frente al auge de la

²⁷ APRODEV. 10 Razones para la existencia de cláusulas sociales internacionales. Documento para el debate de APRODEV. [en línea] <<http://www.oneworld.org/aprodev/clauses.htm>> [consulta 12 de noviembre de 2002].

mundialización. Concretamente, se considera demasiado débil el sistema actual basado en la persuasión moral y el cumplimiento voluntario; se estima que es demasiado tolerante con los países que violan las normas fundamentales y no constituye un acicate real para la mejora. Es menester, pues, reforzarlo con sanciones comerciales previa adopción del citado capítulo social. Se sostiene que el valor de la OIT se encuentra en entredicho, pues se puede argumentar que no sólo es relativamente ineficaz para promover las normas fundamentales del trabajo, sino que su sistema ofrece un pretexto fácil para la pasividad.

4°.- Con el uso de las cláusulas sociales se evitan las repercusiones políticas del temor popular a la destrucción del empleo en los países industrializados. El proceso de mundialización suscita una creciente inquietud en la opinión pública de los países industrializados. Ante el elevado desempleo que padecen muchos de esos países y el aumento de la desigualdad salarial que se observa en algunos de ellos, esa inquietud se ha centrado en el empleo. Concretamente, ha cundido la impresión de que el aumento de las importaciones de artículos manufacturados procedentes de países con salarios bajos (resultado de la liberación del comercio) ha destruido gran número de puestos de trabajo y ocasionado perturbaciones sociales en los países industrializados. Se cree, además, que ese fenómeno se agrava con los traslados de la producción a países con salarios bajos, al emigrar las empresas en busca de menores costos de producción. En algunos países esta inquietud se ha plasmado en la introducción de principios proteccionistas en los programas de los partidos populistas ²⁸.

5°.-El uso de las cláusulas sociales permitiría la armonización de las normas laborales fundamentales en el concierto internacional y frenaría la rebaja de los derechos fundamentales de los trabajadores. Está muy extendida la idea de que, a falta de medidas de cooperación internacional, la creciente competencia económica en la era de la mundialización tenderá a rebajar las normas laborales. De ser así, la armonización de las normas laborales se convierte en una cuestión general de política internacional. Desde esta perspectiva, un argumento básico a favor de las normas internacionales del trabajo es su carácter de bien público. Este atributo se funda en el principio de que existe un imperativo moral universal que ordena suprimir las prácticas laborales explotadoras y las condiciones de trabajo inhumanas. Por lo tanto, es imprescindible la intervención pública a nivel internacional para eliminar esas prácticas. No basta con una acción nacional aislada. Si las reglas no se cumplen de manera universal, los esfuerzos de algunos países para suprimir esos males públicos se verán minados por quienes consigan ventajas relativas por el procedimiento desleal de rebajar sus normas laborales. Este problema, que ya fue reconocido cuando se fundó la OIT, adquiere ahora un carácter más urgente debido al proceso de mundialización en curso, que ha hecho temer que una competencia económica internacional más fuerte y una movilidad creciente del capital desaten una carrera hacia atrás en el terreno de las normas laborales ²⁹.

A través del mecanismo de la competencia en el mercado mundial, las violaciones

²⁸ LEE, EDDY. 1997. Mundialización y normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189-206.

contra las normas fundamentales del trabajo en algunos países pueden conducir a la no observancia de las medidas básicas de protección laboral en otros países. En el caso extremo puede producirse una “competencia ruinosa” que reduce las normas sociales de los países exportadores a niveles más bajos. Este tipo de competencia -no respetar los derechos básicos de los trabajadores-, no se desarrolla en el eje de los países Norte-Sur, sino más bien en los ejes Norte-Norte entre los países industrializados y Sur-Sur entre los países en desarrollo. La competencia se muestra más aguda en los lugares donde se ofrecen productos similares fabricados con técnicas de producción parecidas. Dentro del eje de los países del Norte y dentro de los del Sur, una gran parte de la oferta de los productos está en competencia directa.

La dura confrontación competitiva en el eje Sur-Sur se ve fortalecida por los factores siguientes:

- a) Técnicas sencillas de producción que facilitan la entrada de nuevos competidores en el mercado;
- b) El incremento del potencial de mano de obra ya que las economías de subsistencia se suprimen cada vez más;
- c) La crisis de la deuda externa, la cual aumenta la necesidad de generar divisas y;
- d) La capacidad de los consorcios transnacionales de trasladar rápidamente sus centros de producción y de localización.

En el eje Norte-Norte, este panorama de competencia puede paliarse parcialmente mediante el perfeccionamiento de las técnicas de producción y la generación de crear productos especializados. Para los productores del Sur, el acceso a estas estrategias diversificadoras es limitado, ya que para su realización se requiere de un determinado nivel de industrialización y formación técnico-profesional. La reciente crisis monetaria en el sudeste asiático, ha puesto de manifiesto las dimensiones de la competencia Sur-Sur, ya que uno de los factores causantes de la crisis ha sido la gran similitud estructural de las mercancías de exportación de los países asiáticos.

En el marco de esta situación de competencia, aumentos salariales, incluso diminutos, pueden acarrear pérdidas de cuotas en el mercado mundial. Es reconocido, que el cumplimiento de las normas fundamentales de los trabajadores fomenta el desarrollo industrial de un país a largo plazo. Sin embargo, a corto plazo, el no cumplimiento de estos derechos básicos, aumenta las ventajas competitivas de algunos países. Mientras un país tenga la posibilidad de obtener una ventaja en la competencia comercial, bajando los costes salariales, los otros países corren el peligro de perder cuotas de colocar sus exportaciones en el mercado mundial y, por consecuencia, sus oportunidades de empleo se verán enormemente mermadas. De este modo, estos países estarán lógicamente menos dispuestos al cumplimiento de los derechos básicos de los trabajadores.

Es una realidad que todos los países podrían mejorar su situación respetando los

²⁹ LEE, EDDY. 1997. Mundialización y normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189-206.

derechos de los trabajadores. Pero al mismo tiempo, los países individualmente se ven estimulados a no tomar en cuenta los derechos fundamentales del trabajo. Por cuanto, si se lograra eliminar del debate los temas de los derechos fundamentales de los trabajadores, mediante acuerdos internacionales, se podría evitar que los países exportadores que respetan estos derechos sufran una desventaja en la competencia mundial³⁰.

6°.-Las cláusulas sociales sirven como mecanismos para evitar abusos propagandísticos. Aquellos que están a favor de las cláusulas sociales, pero tienen ulteriores intenciones proteccionistas no hacen un servicio al conjunto de la población, sino que abusan de importantes valores éticos a favor de sus propios intereses. Los que rechazan las cláusulas sociales en el ámbito del libre acceso a los mercados internacionales, con frecuencia defienden intereses personales en detrimento de los más vulnerables. El control de los mecanismos de las cláusulas sociales puede anticipar ambos tipos de abuso³¹.

7°.- Se debe defender la armonización normativa a través del uso de cláusulas sociales por razones de equidad. No existe una razón categórica para excluir al comercio de la exigencia de que las actividades económicas se basen en procesos reputados justos y legítimos por la opinión general.

“La introspección y las pruebas empíricas revelan que la mayoría de las personas conceden tanto valor a los procedimientos como a los resultados. Gran parte del debate que rodea a las “nuevas cuestiones” de la política comercial - las normas laborales, el medio ambiente, la política de competencia, la corrupción- se puede enfocar desde este punto de vista esclarecedor de la equidad de los procedimientos”.

Con respecto a las normas laborales, disponemos ante todo de un argumento ético general para considerar inaceptables prácticas explotadoras como el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Las relaciones comerciales hacen más apremiante el asunto, dado que la liberalización del comercio suele imponer pérdidas económicas a algunos sectores de productores y trabajadores. Es más difícil que los gobiernos justifiquen tales pérdidas, y que los perjudicados las acepten, cuando las importaciones que suplantán a la producción nacional se obtienen mediante la explotación de la mano de obra³².

El juego justo sólo necesita reglas justas. La justicia es lo que más fortalece a los débiles. Justicia no significa ser capaz de defender los propios privilegios, sino trabajar hacia el logro de un balance de intereses al servicio de la comunidad internacional y al servicio de la mayoría. El fortalecimiento de los sectores vulnerables es una condición

³⁰ SCHERRER, CHRISTOPH AND GREVEN, THOMAS. 2000. La dimensión social en el comercio mundial. Debate de las cláusulas sociales, de los códigos de conducta y sellos de calidad. [en línea] <<http://www.fescol.org.co/v.library/Docs/chsdimen.htm>> [consulta 3 de noviembre de 2002]

³¹ APRODEV. 10 Razones para la existencia de cláusulas sociales internacionales. Documento para el debate de APRODEV. [en línea] <<http://www.oneworld.org/aprodev/clauses.htm>>. [consulta 12 de noviembre de 2002].

³² LEE, EDDY. 1997. Mundialización y normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189-206.

previa para un comercio mundial con igualdad de oportunidades ³³ .

8°.- El uso de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales con los países no democráticos pueden desempeñar un papel muy útil en pro del avance del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Si bien es cierto que un crecimiento sostenido acabará elevando los salarios y las normas del trabajo, ese proceso puede ser muy lento. Es poco probable que en países no democráticos, resueltamente hostiles a los derechos de los trabajadores, el crecimiento redunde en ninguna mejora. En países donde impera un fuerte grado de desigualdad en la distribución de la riqueza y de los ingresos, la repercusión del crecimiento a favor de mejores normas laborales seguramente será débil y se verá bloqueada por los círculos antisindicales. Es precisamente en esas situaciones donde las normas internacionales del trabajo a través de la cláusula social pueden desempeñar un papel muy útil, ejerciendo una presión moral internacional en pro del avance de la legislación laboral y dando esperanza y aliento a los oprimidos ³⁴ .

9°.- El uso de cláusulas sociales asegura la estabilidad social y económica. El respeto de las normas laborales fundamentales produce una mejora en la productividad. Las normas laborales promueven un nuevo equilibrio en la balanza de incentivos, en el que tenga más peso el empeño legítimo por aumentar la productividad del trabajador que el afán de explotar su esfuerzo. Alientan a organizar el trabajo de manera cooperativa y a invertir más en la formación de los trabajadores. Al garantizar los derechos de éstos y dar voz a los sindicatos se promueve un reparto más equitativo de los beneficios derivados del comercio y del crecimiento, asegurando así la estabilidad económica y social. Conviene recordar que la desigualdad tiene un precio y que, si se permite que rebese ciertos límites, acabará por generar conflictos laborales y sociales ³⁵ .

10°.- El desarrollo humano: meta de la economía. ¿Cuál es el objetivo de las actividades económicas en realidad? Ésta es la cuestión fundamental que debe plantearse constantemente. El incremento del capital y del crecimiento económico no es un fin en sí mismo sino que persigue alcanzar una meta. Todos los seres humanos tienen necesidades básicas para vivir, crecer y desarrollarse. El objetivo de la economía es ponerse al servicio de la vida, lo que significa permitir un desarrollo digno para todo el mundo ³⁶ .

11°.-La libertad y la justicia se implican mutuamente. La liberalización del

³³ APRODEV. 10 Razones para la existencia de cláusulas sociales internacionales. Documento para el debate de APRODEV. [en línea] < <http://www.oneworld.org/aprodev/clauses.htm>. [consulta 12 de noviembre de 2002].

³⁴ LEE, EDDY. 1997. Mundialización y normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189-206.

³⁵ LEE, EDDY. 1997. Mundialización y normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189-206.

³⁶ APRODEV. 10 Razones para la existencia de cláusulas sociales internacionales. Documento para el debate de APRODEV. [en línea] <<http://www.oneworld.org/aprodev/clauses.htm>> [consulta 12 de noviembre de 2002].

comercio internacional incrementa las dinámicas de la economía mundial. De este modo, la libertad continúa ocupando el primer lugar en el orden de valores de la economía. La libertad es un valor básico de gran importancia. Pero la libertad sólo facilita el desarrollo humano si está conectada a la justicia, y la justicia sólo permite el desarrollo humano si ésta permite la libertad. Hasta ahora, la liberalización del comercio internacional no ha sido capaz de reducir las desigualdades y las injusticias en la economía mundial. Por lo tanto, el modelo liberal de comercio internacional necesita complementarse con normas sociales mínimas³⁷.

Los derechos laborales fundamentales también pueden argumentarse en el contexto del paradigma neoclásico. La libertad de asociación es una respuesta a la asimetría de poder en los mercados laborales. La prohibición del trabajo forzado y del trabajo infantil constituye uno de los principios básicos de un orden de mercado neoclásico ya que el mercado se define como intercambio de mercancías entre sujetos libres. Más aún, el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo puede contribuir a mejorar la eficacia de la macro y microeconomía. Los sindicatos contribuyen a aumentar el rendimiento, sobre todo por el hecho de que estas organizaciones proporcionan a los trabajadores el derecho de participar en las decisiones³⁸.

12°.-Un argumento de economía política sostiene que es necesario armonizar las normas para garantizar el reparto equitativo de la riqueza. El impacto de la liberalización del comercio sobre el reparto de la riqueza en un país determinado es diferente según que exista o no armonización normativa. Por ejemplo, sin armonización, los costos suplementarios de mantener unilateralmente unas normas laborales más exigentes recaen sobre los productores del país de que se trate, puesto que el precio de la mercancía producida en el mercado mundial no aumenta. Esto se debe a que en el resto del mundo los costos permanecen inalterados, por lo cual no existe una presión al alza de los precios. En cambio, con la armonización todos los países adoptan normas más estrictas, y por lo tanto se incrementan los costos y el precio mundial del producto. El resultado es que una parte de los costos suplementarios se desplaza de los productores a los consumidores. Como los productores suelen constituir grupos poderosos de presión política para la defensa de sus intereses, a los gobiernos les conviene fomentar la armonización normativa en los acuerdos comerciales multilaterales a fin de que la liberalización del comercio sea menos gravosa para los productores afectados³⁹.

13°.- Las normas laborales fundamentales no desempeñan un papel importante en los resultados del comercio. La opinión que sostiene que los países más permisivos

³⁷ APRODEV. 10 Razones para la existencia de cláusulas sociales internacionales. Documento para el debate de APRODEV. [en línea] <<http://www.oneworld.org/aprodev/clauses.htm>> [consulta 12 de noviembre de 2002].

³⁸ SCHERRER, CHRISTOPH AND GREVEN, THOMAS. 2000. La dimensión social en el comercio mundial. Debate de las cláusulas sociales, de los códigos de conducta y sellos de calidad. [en línea] <<http://www.fescol.org.co/v.library/Docs/chsdimen.htm>> [consulta 3 de noviembre de 2002].

³⁹ LEE, EDDY. 1997. Mundialización y normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189

consiguen mayores cuotas en los mercados de exportación, en detrimento de aquellos que respetan unas normas exigentes carece de apoyo empírico sólido. Estas averiguaciones indican también que el temor, por parte de los países en desarrollo, de que unas mejores normas fundamentales hubieran de menoscabar sus resultados económicos o su posición competitiva en los mercados mundiales carece de base económica⁴⁰.

14°.-La inclusión de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales se justificaría por la necesidad de impedir la competencia desleal basada en la explotación de los trabajadores y el convencimiento de que las sanciones comerciales son el medio más eficaz para lograrlo. Las ventajas comparativas no deben producirse a expensas de los débiles. Iguales estándares mínimos para una competencia justa, este es el objetivo económico, no la aniquilación de las ventajas comparativas de la competencia en el intercambio comercial.

Las ventajas comparativas que supone la localización de recursos humanos o naturales en el exterior son legítimas y deberían ser utilizadas por países en desarrollo. Pero el dumping social (abaratamiento anormal de un producto por debajo de su precio habitual o de su coste de producción), por medio del abuso del trabajo infantil, salarios por debajo del nivel de subsistencia, obstrucción de las actividades de los sindicatos, etc., se debe evitar. Las cláusulas sociales simplemente son normas mínimas de derechos humanos, que darán lugar a grandes diferencias que están bastante lejos del óptimo ético⁴¹.

15°.- Los precios tiene que decir la verdad ecológica y socialmente. Esto, por ahora, se conoce en políticas medioambientales, incluso aunque todavía esté lejos de ponerse en práctica. Se debe interiorizar el coste ecológico de un producto. Estos costes se imponen en gran parte a la comunidad en general como costes externos. Una situación similar se da en muchos gastos sociales, particularmente en el Sur, pero también en el Norte⁴².

16°.-El desarrollo social también promueve el desarrollo económico. Se sostiene ampliamente que la recuperación económica es la condición previa para el desarrollo social. No obstante, lo contrario es igual de cierto: el desarrollo social es una condición previa para el desarrollo económico permanente. Los salarios más altos estimulan el gasto, una educación mejor fortalece la competencia⁴³.

⁴⁰ LEE, EDDY. 1997. Mundialización y normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189-206.

⁴¹ APRODEV. 10 Razones para la existencia de cláusulas sociales internacionales. Documento para el debate de APRODEV. [en línea] <<http://www.oneworld.org/aprodev/clauses.htm>> [consulta 12 de noviembre de 2002].

⁴² APRODEV. 10 Razones para la existencia de cláusulas sociales internacionales. Documento para el debate de APRODEV. [en línea] <<http://www.oneworld.org/aprodev/clauses.htm>> [consulta 12 de noviembre de 2002].

⁴³ .- APRODEV. 10 Razones para la existencia de cláusulas sociales internacionales. Documento para el debate de APRODEV. [en línea] <<http://www.oneworld.org/aprodev/clauses.htm>> [consulta 12 de noviembre de 2002].

17.- El análisis de la cláusula social en el Sistema General de Preferencias (SGP) para Guatemala y República Dominicana confirma que las mejorías en los derechos laborales se lograron al demandar la cláusula social ⁴⁴. Durante la década de 1980 tanto Guatemala como República Dominicana siguieron una estrategia de industrialización dirigida hacia el exterior, cuyo pilar principal era la creación de zonas francas con exenciones considerables de impuestos y tributos. Sin embargo, a pesar de que aumentó considerablemente el número de trabajadores en las zonas francas y se aumentaron los niveles de exportación, ello no fue acompañado por salarios más altos ni por un decrecimiento en los niveles de pobreza. Durante principios de la siguiente década, organizaciones sindicales internacionales y de derechos humanos estadounidenses denunciaron ante la subcomisión del SGP la violación de los derechos laborales en las empresas maquiladoras. La subcomisión aceptó las demandas y se ejecutaron procesos de revisión de los respectivos países. La investigación se centró en los progresos alcanzados en los estándares laborales. Las mejoras en los estándares labores (Código Laboral, cumplimiento del Código Laboral y negociación colectiva) sólo se lograron al demandar la cláusula social ⁴⁵.

II.- ARGUMENTOS EN CONTRA DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES:

Hace ya tiempo que viene funcionando un sistema mundial de normas internacionales del trabajo. Sin embargo, desde finales del decenio de 1970, el viraje hacia posturas neoliberales en la política económica y social ha llevado a poner en duda el valor de la normativa laboral en su conjunto. De ahí que se sostengan numerosos argumentos en contra del uso de cláusulas sociales en el ámbito internacional, y en especial en los acuerdos comerciales, son muchas las razones que se exponen en contra de las cláusulas sociales y son:

1°.- La propuesta de la cláusula social es rechazada por la mayoría de los economistas, quienes sostienen que los estándares laborales expresan el nivel de desarrollo económico.

Además piensan que la coerción externa para mejorar los estándares implicaría un aumento de los costos salariales y tendrían consecuencias negativas para las economías de los países en desarrollo. Por lo tanto, proponen como alternativa que los países en desarrollo orienten su economía hacia la exportación, lo cual estimularía la economía y conduciría a mejores estándares laborales automáticamente ⁴⁶.

⁴⁴ VOLKER, FRANK. Derechos laborales en el comercio internacional. Experiencias de la Cláusula Social. [en línea] <<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/debate/paginas/debate110.htm>> [consulta 6 de marzo de 2003].

⁴⁵ VOLKER, FRANK. Derechos laborales en el comercio internacional. Experiencias de la Cláusula Social. [en línea] <<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/debate/paginas/debate110.htm>> [consulta 6 de marzo de 2003].

2°.- Se sostiene que vincular las normas del trabajo al comercio es un instrumento disimulado de proteccionismo.

A quienes defienden el uso de cláusulas sociales se les acusa de querer elevar los costos laborales en los países en desarrollo para reducir su competitividad internacional, que se deriva, sobre todo, de unos costos salariales más bajos. Existe también la aprensión de que la propuesta actual, circunscrita a las normas fundamentales, pudiera ser un primer paso para añadir otras condiciones más adelante. Bajo este temor de proteccionismo yace, obviamente, la idea de que unas normas laborales más exigentes son contrarias a las perspectivas de crecimiento de los países en desarrollo, que interfieren en sus ventajas relativas y crean distorsiones en el mercado. Niegan que algunos países en desarrollo sean culpables de prácticas comerciales desleales. No se niega la existencia de trabajo infantil y de otras formas de explotación laboral, pero se considera que son un efecto secundario inevitable del subdesarrollo y la pobreza, y no el resultado de una política o una negligencia consciente. Por lo tanto, la solución que proponen es facilitar el acceso a los mercados del mundo industrializado, con el fin de aumentar el crecimiento y reducir la pobreza, y no la imposición de sanciones comerciales injustas.

Entre los países en desarrollo existe la impresión de que el mundo industrializado trata de someter las relaciones económicas internacionales a unas condiciones que vulneran la soberanía de las naciones pobres y bloquean sus perspectivas de progreso ⁴⁷

3°.- Frente al argumento de que el sistema actual de persuasión moral y cumplimiento voluntario de las normas fundamentales del trabajo en el seno de la OIT debe ser reforzado con el sistema de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales se sostiene que ello no es necesario.

La postura de los países en desarrollo es que el sistema vigente es adecuado, y que, de hecho, es el mejor que cabe esperar, teniendo en cuenta la magnitud y el arraigo de la pobreza en los países en desarrollo. La tesis subyacente es que, en general, estos países están haciendo todo lo que pueden para mejorar las condiciones del trabajo, dentro de lo que permiten su nivel de desarrollo y su capacidad financiera y administrativa. Acelerar más el proceso, ya fuera mediante el capítulo social o por otros medios no comerciales de fortalecer el mecanismo de supervisión de las normas internacionales, sería perjudicial para los intereses de los países en desarrollo. Según esta opinión, la única manera constructiva de mejorar la situación actual será prestar una mayor asistencia financiera y técnica a los países en desarrollo, con miras a fortalecer su capacidad de dotarse progresivamente de mejores normas laborales ⁴⁸.

4°.- Se sostiene que los acuerdos de liberalización comercial no deberían extenderse más allá de las reglas estrictamente comerciales.

⁴⁶ VOLKER, FRANK. Derechos laborales en el comercio internacional. Experiencias de la Cláusula Social. [en línea] <<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/debate/paginas/debate110.htm>> [consulta 6 de marzo de 2003].

⁴⁷ LEE, EDDY. 1997. Mundialización y normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189-206.

La conveniencia del libre comercio es fundamentalmente unilateral. Un país se beneficia de la liberalización del comercio independientemente de cómo otros países ordenen su política comercial y otras correlacionadas. No importa cuál sea el origen de las diferencias relativas de costos; con tal que persistan, el país obtendrá beneficios comerciales al abrirse a un comercio más libre. Por consiguiente, se afirma que los acuerdos comerciales multilaterales que persiguen la reciprocidad al mismo tiempo que una armonización normativa son esencialmente equivocados, debido a su carácter mercantilista.

5°.- Está muy extendida la idea de que, a falta de medidas de cooperación internacional, la creciente competencia económica en la era de la mundialización tenderá a rebajar las normas laborales.

Sin embargo, no hay coincidencia en los estudios recientes sobre si este retroceso es inevitable. Se ha sostenido que no tiene porque producirse, ya que los países que mantienen normas rigurosas disponen de diversas medidas para defenderse de la presión. "No está claro, ni conceptual ni empíricamente, que unas normas del trabajo más exigentes signifiquen costos laborales más altos". De hecho hay datos que indican que en última instancia, los costos de muchas prestaciones obligatorias se trasladan a los trabajadores en forma de salarios más bajos. En este supuesto, los costos laborales totales y, por consiguiente, la competitividad internacional, no se ven afectados por unas prestaciones extrasalariales más elevadas. Además, es posible compensar el aumento de los costos laborales debido a unas normas más exigentes mediante la depreciación del tipo de cambio, en cuyo caso son los consumidores quienes lo asumen en forma de precios más altos.

No existen pruebas claras de que la mundialización haya traído consigo una rebaja de las normas laborales en los países industrializados. Los estudios empíricos disponibles indican que, en contra de la opinión más común, el comercio con países de ingresos bajos ha sido sólo un factor relativamente modesto en el aumento del desempleo y de la desigualdad salarial. Si el comercio con países de ingresos bajos ha repercutido poco sobre el empleo y los salarios en los países industrializados, se deduce que tampoco ha podido ejercer una presión a la baja sobre las normas laborales⁴⁹.

6°.- Una de las líneas de argumentación contrarias a incluir un capítulo social en los tratados comerciales descansa en la tesis de que las normas internacionales comunes constituirían una violación a la soberanía nacional.

La idea básica subyacente es que los criterios para juzgar la equidad de las normas el trabajo y la bondad de las relaciones laborales son relativos y varían de país a país según su cultura. Se ha aducido que las prácticas universalmente condenadas (tales como la esclavitud) son raras. Lo cierto es que la diversidad de prácticas y de normas laborales es muy amplia en la realidad, y no refleja forzosamente venalidad ni

⁴⁸ LEE, EDDY. 1997. Mundialización y normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189-206.

⁴⁹ LEE, EDDY. 1997. Mundialización y normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189-206.

perversidad, sino la variedad de valores culturales, de condiciones económicas, y de creencias y maneras de pensar respecto a las consecuencias económicas (y por lo tanto éticas) de tal o cual norma del trabajo. Pensar que las normas del trabajo se pueden universalizar, lo mismo que los derechos humanos como la libertad y el habeas corpus, por el simple procediendo de denominarlas “derechos laborales”, es una simplificación excesiva, porque varían según la cultura nacional, mientras que los derechos humanos son universales. Habría que lograr un consenso moral universal en que apoyar un cuerpo de normas laborales internacionales; y si no se consigue este difícil consenso, imponer las normas del trabajo que se han desarrollado en Occidente sería una muestra de imperialismo político y cultural⁵⁰.

7°.- Un argumento puramente económico en contra del uso de las cláusulas sociales sostiene que las normas laborales son productos endógenos de las economías nacionales.

Cada economía alcanzará su punto de equilibrio óptimo según su nivel de desarrollo, su dotación de recursos, su rumbo de desarrollo institucional, etc., por lo cual lo más probable es que los empeños de armonización normativa por medio de la colaboración internacional se traduzcan en normas mediocres.

8°.- Una línea de argumentación en contra del uso de cláusulas sociales se basa en la noción de las ventajas e inconvenientes de los diversos instrumentos que podrían utilizarse para lograr el mismo objetivo, esto es mejorar las normas del trabajo.

El punto de partida es la presunción neoliberal de que toda intervención directa del Estado en ese sentido introduce distorsiones. Además, unas normas más estrictas pueden acarrear efectos negativos indeseados sobre quienes deberían ser sus beneficiarios, por ejemplo los niños trabajadores y sus familias. Así, con respecto al trabajo infantil se ha dicho que “los padres sólo permiten que sus hijos trabajen en su propio negocio o como trabajadores asalariados si, debido a las condiciones del mercado o a otras circunstancias, el bienestar familiar mejora gracias al tiempo que los niños dedican a dicha ocupación en vez de dedicarlo a otras actividades (incluida la asistencia a la escuela). De tal manera, si la proscripción de ese trabajo se aplicara estrictamente sin ninguna compensación, se reduciría el bienestar familiar de personas que son ya desesperadamente pobres”. A renglón seguido se sostiene que pueden evitarse esos perjuicios, y mejorar las condiciones del trabajo más deprisa y de manera más duradera, si se consigue aumentar el crecimiento económico. La mejor forma de lograrlo consistiría en seguir los principios de libre mercado, es decir, evitar las medidas que retrasan el crecimiento, tales como la fijación de normas del trabajo. Según esta tesis, el crecimiento será un medio indirecto poderoso para mejorar las normas laborales. Al aumentar la demanda de mano de obra a impulsos del crecimiento, se elevará el nivel de las normas y progresarán los salarios y las condiciones de empleo.

9°.- Otro argumento conexo es que los medios de acción voluntarios, tales como el boicoteo por parte de los consumidores de los artículos producidos en

⁵⁰ LEE, EDDY. 1997. Mundialización y normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189-206.

condiciones de trabajo inaceptables, son más eficaces que el uso de instrumentos legislativos. El empleo de esos medios privados soslaya las dificultades de lograr un consenso con miras a fijar líneas de actuación internacional, y tiene además la ventaja añadida de basarse en las preferencias de los consumidores, expresadas a través del mecanismo de los precios. Se cree que esta última cualidad conduce a un nivel de acción óptimo frente a las diferencias transfronterizas en materia de normas laborales.

10°.- Para algunos para mejorar la observancia de las normas del trabajo es mejor la vía indirecta, el crecimiento . Un crecimiento sostenido acabará elevando los salarios y las normas del trabajo.

11°.- Algunos sostienen que las cláusulas sociales son procedimientos erróneos para una buena causa, porque sólo eliminan la ventaja comparativa del Tercer Mundo en cuanto al comercio internacional , esto es, la mano de obra barata.

12°.- Se sostiene en contra del uso de las cláusulas sociales que son marginales, al dejar las estructuras internacionales intactas, o al aplicarse sólo a la economía formal, mientras que en muchos países del Tercer Mundo el sector informal constituye el grueso de las actividades económicas.

CAPÍTULO SÉPTIMO: EL DUMPING SOCIAL Y LAS CLÁUSULAS SOCIALES.

El problema de exportar productos y servicios que basan su competitividad en los bajos estándares laborales, fue reconocido tempranamente y repetidamente considerado en conferencias internacionales. Ya en la última parte del siglo XIX y principios del siglo XX se sintió la necesidad de proveer estándares a un nivel internacional en virtud de la agudización de la competencia económica comercial, por ello nació la OIT en 1919⁵¹.

En principio, los problemas de explotar las diferencias en las condiciones laborales, denominadas dumping social o directamente competencia desleal, pueden ser atacados creando estándares laborales internacionales, por ejemplo creando ciertas reglas comunes para el tratamiento de lo laboral en todos los países competidores o, alternativamente, restringiendo el comercio de una u otra forma.

La mundialización de la economía y la consecuente competitividad a nivel mundial ha logrado que las relaciones laborales sean miradas desde una óptica casi exclusivamente económica, son los cálculos de costos, o más bien, la disminución de éstos, los que señalan el rumbo de las políticas sociales y económicas. Es este proceso lo que da origen al llamado dumping social.

El término “dumping” designa la venta a pérdida efectuada para conquistar un

⁵¹ DIRIÉ, CRISTINA. 1993. El empleo, las normas laborales y el comercio internacional. [en línea] <http://www.amersur.org.ar/SocEdyTrab/Estandares.htm>. [consulta 8 de julio de 2003].

mercado. La expresión “dumping social” hace referencia a que el menor valor del producto a exportar y en consecuencia su mayor competitividad es, en buena parte, resultado de salarios muy bajos, a menudo muy por debajo de los que corresponderían a la productividad del trabajador, de unos niveles de protección social muy débiles, e incluso, de condiciones de trabajo muy desfavorables para los trabajadores (legislaciones poco exigentes, o que no respetan los principios y derechos fundamentales del trabajo). Naturalmente una menor productividad debe reflejarse en un menor salario, pero en el contexto del mercado mundial no sólo reflejan los bajos salarios diferencias de productividad sino que también diferentes sistemas de organización y protección social.

En un país en que no se respetan los derechos de los trabajadores se opera un aumento del nivel de empleo a costa de la pérdida de niveles mínimos de protección. El aumento del nivel de empleo es producto de una deslocalización de capitales que afluyen desde otros países en los que el dumping social provoca disminución de los puestos de trabajo y mayor desempleo. Ello da lugar a un empobrecimiento global de los niveles de protección social y del nivel de vida de las respectivas poblaciones, sin olvidar el descontento que generan estos procesos que ponen en riesgo la paz social.

La mundialización de la economía y la liberalización comercial impulsada por los cada vez más vigentes acuerdos de libre comercio es una oportunidad para la gran mayoría de los países porque, a largo plazo, provocará un aumento de la producción mundial pero ello beneficiará a la mayoría de la población siempre y cuando se respeten adecuadamente los principios y derechos fundamentales del trabajo a través de cláusulas sociales que evitan el dumping social. El objetivo de las cláusulas sociales es asegurar que las empresas exportadoras se encuentren obligadas a respetar los ocho Convenios Fundamentales de la OIT, que en su gran mayoría han sido ratificados a la fecha por la gran mayoría de los países miembros de la OIT.

La mano de obra barata no es todo lo que tienen que ofrecer al mundo los países en desarrollo. El costo de la mano de obra es un factor, pero también lo son los niveles de capacitación. Este es el tipo de competencia que deberían ofrecer los países en desarrollo en la era de la globalización. Las cláusulas sociales le darán espacio a los países en desarrollo para aliviar la presión descendente constante sobre las normas laborales ejercidas por el sistema actual.

CAPÍTULO OCTAVO: LA CLÁUSULA SOCIAL Y LA INTEGRACIÓN ECONÓMICA.

Toda experiencia de integración económica, más o menos avanzada, acarrea múltiples efectos sociales y, dentro de éstos, los específicamente laborales.

El proceso de integración económica, ya sea vía conformación de una zona de libre comercio o de un mercado común, tiene impactos sobre lo social y particularmente sobre el volumen y composición del empleo total, regional y/o sectorial. Se supone la concurrencia de efectos eventualmente beneficiosos, a partir del aumento de la actividad económica y de la defensa de la producción integrada en el mercado internacional. En sentido inverso, se temen eventuales efectos perniciosos, especialmente en el corto plazo. La disminución o la abolición de las barreras arancelarias entre los países integrados, puede provocar un descenso del nivel de seguridad del empleo, a través de posibles cierres de empresas, y reconversiones de sectores productivos. El mismo proceso puede generar prácticas de “dumping social”, es decir el intento de basar la competitividad a partir de un bajo costo laboral, lo que llevaría al empeoramiento de las condiciones de trabajo. Cabe señalar, no obstante, que similares efectos se pueden esperar en un contexto de generalizada apertura y creciente internacionalización y globalización de la economía, aún sin existir acuerdos específicos de integración económica. Lo que diferencia una situación de otra es que, con la vigencia de acuerdos

de integración económica, en sus variadas formas, existe reciprocidad entre las partes y por lo tanto la posibilidad de adecuaciones que tengan en cuenta los impactos sociales.

Actualmente dentro de los más importantes procesos de integración económica, en marcha o en gestación, se están discutiendo acuerdos específicos acerca del cumplimiento de ciertos estándares laborales mínimos. A continuación se hace una reseña sobre el particular.

I.- LA UNIÓN EUROPEA.

La eficacia directa de las normas internacionales consagratorias de derechos laborales se alcanza recurriendo a la supranacionalidad, es decir, a normas dictadas por órganos supranacionales, que se imponen a los Estados que han delegado soberanía en aquellos.

En la actualidad solo existen normas supranacionales laborales en la UE. Esta es la única entidad verdaderamente supranacional, que ha recibido transferencia de soberanía de los Estados miembros, incluso en el ámbito laboral.

En la UE se registra la existencia de Directivas sobre múltiples temas laborales, tales como descanso semanal y vacaciones, igualdad de trato, seguridad e higiene, licencia parental, formación profesional, información y consulta, libre circulación de trabajadores, despidos colectivos, transferencias de establecimientos, insolvencia patronal y contrato de trabajo por tiempo determinado.

El Tratado de Ámsterdam ha reconocido además, al convenio colectivo europeo como fuente de Derecho de la Unión Europea y ha incorporado a la autonomía colectiva al proceso de adopción de las Directivas, con todo lo cual abre un espacio muy importante a la participación de la autonomía colectiva en la creación de normas supranacionales. Especialmente desde que el Tribunal de Justicia determinó la aplicación directa de las Directivas (originalmente dirigidas solo a los Estados con miras a la armonización de las legislaciones nacionales), cuando sus disposiciones fueran claras, precisas y auto-ejecutables.

Desde que el Tratado de Ámsterdam incorporó las Cartas (la Social Europea de 1961 y la Comunitaria de Derechos Fundamentales de los Trabajadores de 1989) a los Tratados fundacionales, la UE cuenta con los siguientes instrumentos internacionales sobre derechos humanos con contenido laboral:

- i) La Carta Social Europea de 1961;
- ii) La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, y
- iii) La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000.

Estos tres instrumentos son Cartas Sociales, es decir, son declaraciones solemnes en las cuales los Estados proclaman ciertos derechos y/o reconocen determinadas metas u objetivos laborales o sociales comunes. Su objetivo principal es social: garantizar el reconocimiento de determinados principios y derechos considerados importantes en los

países firmantes. Este objetivo puede limitarse a los países miembros o extenderse a las relaciones con terceros países. Así:

1) Al interior del bloque la Carta Social se propone acordar aquellos derechos básicos que los miembros se comprometen a respetar por igual; y

2) Al exterior del bloque, la Carta puede (no necesariamente) condicionar el comercio de los socios con terceros países, al cumplimiento de los niveles sociales respetados por el bloque a su interior. Por otra parte, las sanciones por incumplimiento de una Carta Social ---de existir--- pueden ser comerciales o no. Pueden ser políticas, morales y aún no existir, y si se establecen sanciones económicas, éstas pueden estar vinculadas al comercio internacional o no (sólo cuando estas sanciones son económicas y se vinculan con el comercio internacional, la Carta Social puede funcionar como cláusula social).

Sin embargo, las Cartas Sociales de la UE no tienen ninguna referencia al comercio exterior ni al interior por lo que no funcionan como cláusulas sociales en sentido estricto.

Pese a lo anterior, la UE ha establecido, unilateralmente, sistemas de preferencias arancelarias condicionadas a que el país exportador dé cumplimiento a determinadas normas laborales. Diversos reglamentos de la UE han establecido una denominada "cláusula laboral" que instituye también un sistema de concesión unilateral de preferencias arancelarias pero no brindadas ya por un solo Estado, sino por un bloque regional. Consiste en la posibilidad de conceder entre un 10% y un 35% de reducción de aranceles a productos industrializados provenientes de países subdesarrollados, a condición de que estos acrediten que su legislación y prácticas nacionales observan los principios contenidos en los convenios internacionales del trabajo números 87, 98 y 138, sobre libertad sindical, negociación colectiva y edad mínima. Este mecanismo unilateral se está usando por parte de la UE en forma efectiva como cláusula social en sentido amplio.

II.- EL MERCADO COMÚN DEL SUR (MERCOSUR).

El MERCOSUR tiene su origen en el Tratado de Asunción, celebrado el 26 de marzo de 1991 entre Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, que reguló un período de transición o de construcción de una zona de libre comercio entre los cuatro países y de un arancel externo común en las relaciones del bloque con el resto del mundo⁵².

El Tratado de Asunción fue objeto de críticas por parte de los interlocutores sociales por la ausencia de normas que abordaran los temas sociales. Se señaló que las únicas referencias contenidas en ese documento suponían un tratamiento de las políticas sociales como mero apéndice de las políticas económicas. El objetivo era crear un mercado común sobre la base de la competencia y la liberalización comercial mediante mecanismos predominantemente arancelarios. La consideración de los efectos sociales

⁵² ERMIDA URIARTE, OSCAR. 1998. La ciudadanía laboral en el MERCOSUR. [en línea] <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermid/ciud_lab/> [consulta 14 de octubre de 2002].

de la política económica estaban ausentes del enfoque de quienes redactaron el Tratado.

La Declaración Socio Laboral del MERCOSUR, adoptada en la ciudad de Río de Janeiro el 10 de diciembre de 1998, tiene una incuestionable significación, parte de la cual puede ser analizada desde la perspectiva de la problemática de las cláusulas sociales.

Mediante la Declaración Socio Laboral se concreta en alguna medida el intento de dotar a la dimensión social del MERCOSUR de un documento que establece mínimos sociolaborales para la región. Hasta la suscripción de este documento, todo el derecho laboral internacional de la región estaba constituido por los 12 Convenios Internacionales del Trabajo que a la fecha se encontraban ratificados por los cuatro países.

Si tomamos en cuenta el carácter asignado a las cláusulas sociales por el cual deben formar parte o estar vinculadas a acuerdos o tratados comerciales, no es dudoso que esta Declaración viene anexada al MERCOSUR, precisamente es "la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR". Si además debe establecer órganos de control y procedimientos para efectivizarlo, también este documento cumple ese requisito. Pero si se exige para completar el concepto que estén previstas sanciones económicas, este instrumento no encaja en la idea de cláusula social (expresamente la Declaración señala que es vedada su aplicación a cuestiones comerciales, económicas y financieras).

Si un requisito teórico para poder calificar a un documento como cláusula social es su eficacia jurídica directa, este instrumento carece de ella (por tratarse de una mera Declaración no constituye un instrumento susceptible de ratificación). No obstante, no carece totalmente de fuerza vinculante aunque sea mínima e incluso puede pensarse que tiene también viabilidad la aplicación de sanciones aunque desde luego en el plano moral (el valor de la palabra dada) o político (el valor de la credibilidad política). Además se debe tener presente que existe una obligatoriedad jurídica que resulta de que, por lo menos, se ha generado una obligación de no hacer nada que contradiga los términos y el alcance de la Declaración.

Finalmente, según sus propios términos, la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR consolida los progresos ya logrados en la dimensión social del proceso de integración y sirve de sostén o soporte a los avances futuros y constantes en el campo social, sobre todo mediante la ratificación y cumplimiento de los principales convenios de la OIT.

III.- EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE (NAFTA).

El 1 de Enero del año 1994 entró en vigencia el Tratado de Libre Comercio para América del Norte conocido por sus siglas en inglés NAFTA, del que son parte Canadá, Estados Unidos y México. El NAFTA como proceso de integración ha buscado imponer un piso mínimo que supone el compromiso jurídico de aplicar y respetar las normas que fijan los

mínimos pactados. Este tratado cuenta además con dos Acuerdos anexos, uno de cooperación laboral y otro de materia ambiental.

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) es más conocido por sus siglas en inglés NAALC (North American Agreement on Labor Cooperation), e impone a los Gobiernos de Canadá, Estados Unidos y México el respeto de las normas laborales establecidas en su derecho interno. El NAALC es el primer documento de este tipo que se vincula directamente con un acuerdo comercial, creando mecanismos para resolver diferencias y previendo para ciertos casos la aplicación de sanciones financieras y económicas. Se crean organismos de seguimiento del cumplimiento de este compromiso y se contemplan sanciones económicas para el caso de constatarse la violación del mismo.

Bajo el NAALC, México, Canadá y Estados Unidos se han comprometido a promover y respetar los siguientes principios laborales:

- 1.- Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse.
- 2.- Derecho a la negociación colectiva.
- 3.- Derecho de huelga.
- 4.- Prohibición del trabajo forzado.
- 5.- Restricciones sobre el trabajo de menores.
- 6.- Condiciones mínimas de trabajo.
- 7.- Eliminación de la discriminación en el empleo.
- 8.- Salario igual para hombres y mujeres, según el principio de pago igual en un mismo establecimiento.
- 9.- Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.
- 10.- Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.
- 11.- Protección de los trabajadores migratorios.

El NAALC tiene tres niveles de control:

- 1.- Consultas ministeriales que implican la obligación del gobierno consultado de dar respuesta al consultante.
- 2.- Un sistema de evaluación a cargo de expertos nominados en consulta con la OIT.
- 3.- Existencia de un Tribunal arbitral.

El control puede derivar en la aplicación de sanciones económicas al Estado incumplidor las que pueden consistir en multas, llamadas contribuciones pecuniarias, o en la suspensión de beneficios arancelarios.

Desde la óptica de las cláusulas sociales el NAALC no es una cláusula social perteneciente al NAFTA, sin embargo su importancia radica en que fue el primer instrumento que estableció un mecanismo de solución de controversias, estableció la obligación por parte de los países partes de promover y respetar determinados principios

laborales y establece niveles de control del cumplimiento del Acuerdo.

IV.- EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CHILE Y CANADÁ.

El Tratado de Libre Comercio entre el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de Canadá, fue suscrito el 5 de diciembre de 1996, y entró en vigencia el 5 de julio de 1997. Por otra parte, junto con dicho Tratado fueron suscritos dos acuerdos más, que entraron en vigencia en la misma fecha antes mencionada: el Acuerdo de Cooperación Ambiental y el Acuerdo de Cooperación Laboral, ambos suscritos en Ottawa, el 6 de febrero de 1997.

Bajo el Acuerdo de Cooperación Laboral, Chile y Canadá asumieron el compromiso de dar cumplimiento efectivo a sus respectivas legislaciones laborales, cooperar en asuntos correspondientes al plano laboral, y promover al máximo once principios laborales fundamentales establecidos en el anexo 1 del Acuerdo y que son:

- 1.- Libertad de asociación y protección del derecho de organización.
- 2.- Derecho a la negociación colectiva.
- 3.- Derecho a la huelga.
- 4.- Prohibición del trabajo forzado.
- 5.- Protección en el trabajo para los niños y los menores.
- 6.- Condiciones laborales mínimas.
- 7.- Eliminación de la discriminación laboral.
- 8.- Igual remuneración para hombres y mujeres.
- 9.- Prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- 10.- Indemnización en caso de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales.
- 11.- Protección de los trabajadores migratorios.

El Acuerdo de Cooperación Laboral es similar al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (NAALC), y busca mejorar las condiciones laborales y calidad de vida de los trabajadores, proteger, elevar y asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores en ambos países, pero no contiene cláusulas sociales.

V.-TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE CHILE Y ESTADOS UNIDOS.

El 6 de junio del año 2003, se firmó en Miami el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos. El Tratado incorpora el tema laboral en el Capítulo Dieciocho, titulado Trabajo. En este acuerdo comercial, las Partes reafirman sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento. Expresamente el artículo 18.1 señala:

“Declaración de compromiso compartido :

1.- Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998). Cada parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 18.8, sean reconocidos y protegidos por su legislación interna.

2.- Reconociendo el derecho de cada Parte de establecer sus propias normas laborales internas y, consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, cada Parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 18.8 y procurará perfeccionar dichas normas en tal sentido”.

El artículo 18.8 señala:

“Definiciones

Para los efectos de este Capítulo:

Legislación laboral significa leyes o regulaciones de cada Parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

el derecho de asociación;

el derecho de organizarse y negociar colectivamente;

la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;

una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y

condiciones aceptables de trabajo respecto de salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Para mayor certeza, el establecimiento de normas y niveles por cada una de las Partes respecto de salarios mínimos no estará sujeto a obligaciones en virtud de este Capítulo. Las obligaciones de cada Parte conforme a este Capítulo se refieren a la aplicación efectiva del nivel de salario mínimo general establecido por esa Parte; y

Leyes o regulaciones significa:

para Estados Unidos, leyes del Congreso o regulaciones promulgadas conforme a leyes del Congreso que se pueden hacer cumplir mediante acción del gobierno federal; y

para Chile, leyes o regulaciones promulgadas conforme a leyes, que se pueden hacer cumplir por el organismo responsable del cumplimiento de las leyes laborales chilenas”.

Pero quizás el artículo más importante desde la óptica de las cláusulas sociales sea el artículo 18.2 que señala:

“Fiscalización de la legislación laboral

1. (a) Una parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, a través de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado.

(b) Las Partes reconocen que cada Parte mantiene el derecho a ejercer su discrecionalidad respecto de asuntos indagatorios, de acciones ante tribunales, de regulación y observancia de las normas, y de tomar decisiones relativas a la asignación de recursos destinados a la fiscalización de otros asuntos laborales a los que se haya asignado una mayor prioridad. En consecuencia, las Partes entienden que una Parte está cumpliendo con el subpárrafo (a), cuando un curso de acción o inacción refleje un ejercicio razonable de tal discrecionalidad o derive de una decisión adoptada de buena fe respecto a la asignación de recursos.

2. Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada Parte procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el artículo 18.8, como una forma de incentivar el comercio con la otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio.

3. Ninguna disposición de este capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades para hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra Parte”.

En el TLC entre Chile y Estados Unidos, a diferencia del NAFTA y el TLC entre Canadá y Chile, existe un capítulo especial dentro del mismo TLC que resguarda los derechos de los trabajadores. En el capítulo 18 titulado Trabajo ambos países se comprometen en forma rigurosa al cumplimiento de su propia legislación laboral en lo referente a las normas laborales fundamentales las cuales se definen y de esta forma se resguarda los derechos de los trabajadores en el marco de la expansión esperada producto del mayor intercambio bilateral. Esta es una obligación exigible ante un panel de solución de controversias, luego de un período de consultas entre los entes especializados señalados para tal efecto.

Ambos países acuerdan no debilitar las normas laborales con el propósito de estimular el comercio o incentivar la inversión; es decir, el TLC contiene una norma que prohíbe expresamente el establecimiento de las llamadas zonas francas exportadoras, éste es precisamente uno de los objetivos que se buscan con las llamadas cláusulas sociales: no buscar un incremento de la competitividad a costa del debilitamiento de las normas laborales. Sin embargo, se señala que ninguna disposición del capítulo referente al Trabajo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades para hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra Parte, lo cual le resta la posibilidad de establecer sanciones requisito de la cláusula social

en sentido estricto.

Lo más importante de este capítulo Trabajo del TLC entre Chile y Estados Unidos es que, al igual que en el TLC que Estados Unidos celebró con el Gobierno de Jordania, las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la OIT y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, ello es de importancia toda vez que esta Declaración es un mecanismo que por la vía de la cooperación técnica y de la persuasión, bajo pena de la condena moral de la comunidad internacional, obtiene el respeto de los derechos laborales considerados como fundamentales en el trabajo.

Se debe tener presente que a la fecha Chile ha ratificado la totalidad de los Convenios enumerados en la Declaración de la OIT (ver anexo II), por lo tanto, se encontraría obligado al respeto y cumplimiento de dichas Convenciones no solo en ámbito internacional sino también en el ámbito interno, esto es importante porque si bien los alcances del TLC refieren principalmente al sector exportador, por el hecho de encontrarse ratificadas las convenciones se deberían hacer exigibles el respeto de estos Principios y Derechos Fundamentales en todos los sectores laborales del país.

Finalmente, el hecho de una mayor presencia en mercados exigentes y sofisticados, con organizaciones de consumidores bastante influyentes, con empresas dedicadas a la comercialización y distribución con exigentes códigos de conducta, con inversionistas preocupados de que sus inversiones sean en empresas con responsabilidad social, va a obligar al sector empresarial a dar pleno cumplimiento a las normativas laborales.

El TLC impide realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra Parte pero es probable que una empresa con fama de no respetar los derechos laborales se vea en la imposibilidad de encontrar canales de comercialización o de distribución a sus productos en un mercado como el de los Estados Unidos, con consumidores altamente informados e exigentes, ello motivará a el sector empresarial a mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores.

CAPÍTULO NOVENO: EL DEBATE EN TORNO A LA INCORPORACIÓN DE LAS CLÁUSULAS SOCIALES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE COMERCIO.

La discusión a nivel internacional en torno al tema de las cláusulas sociales en ningún otro ámbito ha tenido mayor importancia y relevancia que dentro de la esfera de la Organización Mundial de Comercio. Ningún tema suscita entre los gobiernos Miembros de la OMC un debate tan intenso como el del comercio y las normas fundamentales del trabajo.

La OMC es una organización normativa y, como tal, al contrario de lo que sucede con la OIT, sus acuerdos se ven respaldados por sanciones en caso de incumplimiento. Las denuncias de los gobiernos que la integran se dirimen mediante procedimientos entre los cuales figuran los Paneles de Resolución de litigios, compuestos por expertos ajenos a cualquier injerencia política.

Los Estados nacionales utilizan cada vez más los organismos supranacionales para establecer las reglas que rigen las relaciones internacionales y los asuntos comerciales.

Son conscientes de que, en un mundo en el que el significado de las fronteras nacionales y geográficas se reduce y la globalización de la información, la cultura y el comercio va en aumento, ésa es la manera más eficaz de proteger a sus ciudadanos.

Por todo ello, se tiende a pensar cada vez más en la necesidad de reformar la OMC para que ésta tenga en cuenta este cambio en la realidad política. Los críticos aducen que si la OMC puede dictaminar acerca de los derechos de propiedad intelectual o el acceso al mercado y eliminar los obstáculos a la inversión internacional, entonces también debería incluir la adhesión a unas normas mínimas para un tratamiento humanitario y digno de los trabajadores y para la protección de medio ambiente⁵³.

Nada justifica permitir una regulación global para proteger los derechos de propiedad, reclamando que no se puede imponer el mismo tipo de normativa internacional para proteger los derechos humanos básicos en el trabajo; de igual modo no es lógico que se acepte sin reserva las regulaciones de la OMC respecto de los productos agrícolas (desconociendo la existencia de la FAO) y se sostenga que no es de su competencia los temas laborales dado la existencia de la OIT.

Se trató de incorporar al Acuerdo de creación de la OMC una disposición por la que la pertenencia a esta Organización implicase ipso jure la sujeción a las obligaciones derivadas de los convenios específicos de la OIT, ello no fue aceptado y la iniciativa fracasó. Posteriormente el tema fue nuevamente objeto de debate en las Conferencias Ministeriales de Singapur (1996), y especialmente en la de Seattle (1999), ambas tratadas en extenso en el capítulo primero por lo que nos remitimos a éste.

Actualmente las normas del trabajo no están sujetas a ninguna norma o disciplina de la OMC y, si bien los gobiernos de algunos países desarrollados siguen atribuyendo suma importancia a esta cuestión, no existe en la actualidad ningún grupo de trabajo dentro de la OMC dedicado al tema laboral, países como Estados Unidos, abiertamente partidarios del establecimiento de una cláusula social en la OMC, a la fecha esta priorizando el ámbito regional y bilateral, ante la falta de voluntad política de muchos países del tercer mundo que se niegan al establecimiento de medidas comerciales como medio para presionar a los países que se considera violan gravemente los derechos laborales fundamentales.

Países como China, India y Pakistán son miembros de la OMC y se niegan rotundamente a la incorporación de una cláusula social en este organismo multilateral, China tiene graves problemas respecto a la existencia de trabajo forzoso; India y Pakistán tienen graves problemas respecto del trabajo infantil; obviamente son economías importantes debido al tamaño del mercado que representan lo cual evidencia una de las razones por las cuales aparece bloqueada toda posibilidad de alcanzar un acuerdo, ello por lo demás es lamentable toda vez que se estima que alrededor de un 5% de los niños que trabajan en países desarrollados participan en actividades relacionadas con las exportaciones; según estadísticas de la OIT, durante el año 2000 alrededor de 211 millones de niños entre 5 y 14 años se encontraban trabajando en alguna actividad

⁵³ SOLIDAR. 1998. Los derechos de los trabajadores son derechos humanos. Las normas fundamentales del trabajo, la OMC y el desarrollo. [en línea] <<http://www.solidar.org/Worker%20rights/declaration/workers3.html>> [consulta 6 de enero de 2003].

económica en el mundo.

CAPÍTULO DÉCIMO: LA RE-REGULACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL INTERNACIONAL Y LAS CLÁUSULAS SOCIALES.

La mundialización de la economía y la expansión del mercado mundial de bienes y servicios esta suscitando gran preocupación por el hecho de que la desregulación de la competencia redunde en un deterioro de las condiciones de trabajo y en un menoscabo de los derechos básicos de los trabajadores. Las mujeres y los jóvenes son particularmente vulnerables a este tipo de explotación. Se debe tener presente que en muchos países del mundo durante las últimas décadas del siglo XX se ha producido una desregulación de la legislación laboral lo cual ha sido motivo de gran debate a nivel internacional. Se trata de evitar que, con la excusa de la competitividad internacional, se produzca una degradación generalizada de las condiciones laborales y sociales a escala internacional, ello ha intensificado los procesos de coordinación internacional, reivindicando una política de mínimos laborales para todos los países. Dicha política debería propiciar medidas internacionales sobre la prohibición del trabajo infantil y los trabajos forzados, la implantación de la limitación de la jornada laboral y el descanso semanal, la protección social en la enfermedad y el reconocimiento de sindicatos libres.

Teóricamente la internacionalización de la economía agrega importante estímulo a la

competencia. Las características que esta asuma y las implicancias sociales que tenga dependen, entre otros, de la naturaleza y magnitud de las disparidades entre naciones en el tratamiento y remuneración del trabajo. Cuanto más dispares sean los salarios, horas y otros términos de empleo, y también más diversas las productividades, será más tentador para las empresas explotar esas brechas buscando ventajas para competir. Esto podría generar el riesgo de un generalizado descenso de las condiciones y pago del trabajo⁵⁴.

Si la globalización está generando una cierta inutilidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales y en especial de su red normativa, si las legislaciones nacionales se van mostrando menos eficaces para regular fenómenos que se desarrollan o tienen sus causas a otro nivel, si ello –junto a otros factores concurrentes– tiende a generar situaciones indeseables o disfuncionales de exclusión y precarización, y si, además, hay una tendencia al surgimiento o desarrollo de relaciones laborales supranacionales, parece evidente la procedencia de la propuesta de algunos autores en el sentido de ir a una re-regulación internacional de las relaciones del trabajo⁵⁵.

Un sistema internacional de relaciones laborales debe desarrollar una red normativa internacional.

Esta re-regulación internacional puede recurrir a muy diversas técnicas, algunas antiguas, dado que el problema del comercio internacional y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores es más novedoso o renovado que estrictamente nuevo, y otras más recientes.

Una sistematización básica o fundamental de ese conjunto, puede basarse en la distinción entre lo que el profesor Oscar Ermida Uriarte llama formas de regulación tradicional o directa y formas de regulación indirecta o alternativa.

Las formas tradicionales o directas de reglamentación laboral son las que intentan crear reglas de derecho al estilo del Derecho latino: normas jurídicas generales, abstractas, con vocación o pretensión de acatamiento por sus destinatarios, que procuran regular directa y sustantivamente relaciones y derechos laborales, a imagen y semejanza de la ley, aunque adaptada al ámbito internacional. Tal es el caso de los convenios internacionales del trabajo, de las normas supranacionales de la Unión Europea, de los grandes Pactos y Declaraciones de derechos humanos, de las Cartas Sociales y, en el plano más general, del Derecho Universal de los Derechos humanos.

Las formas alternativas o indirectas se plantean como complemento o en sustitución de las anteriores, sea por su insuficiencia o por sus dificultades de adopción. En este caso, no se recurre a una regla de derecho general, abstracta y directa, sino a una técnica convencional o unilateral que da lugar, en el primer caso, a obligaciones entre las

⁵⁴ DIRIÉ, CRISTINA. 1993. El empleo, las normas laborales y el comercio internacional. [en línea] <http://www.amersur.org.ar/SocEdyTrab/Estandares.htm>. [consulta 8 de julio de 2003].

⁵⁵ ERMIDA URIARTE, OSCAR. 1999. Globalización y relaciones laborales. Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales, Lima 1999. [en línea] <<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/globaliz/index.htm>> [consulta 30 de septiembre de 2002].

partes celebrantes y en el segundo, a condiciones, estímulos, disuasivos o compromisos éticos. Tal es el caso de las tan discutidas cláusulas sociales en los tratados de comercio, de los sistemas nacionales o regionales de preferencias arancelarias (las llamadas cláusulas sociales unilaterales), de los códigos de conducta, de los labels, sellos o marcas distintivas de buena práctica laboral, de los sellos de calidad, y de las inversiones socialmente responsables.

Las Cláusulas sociales son un mecanismo para la re-regulación del derecho laboral internacional, son una forma de regulación alternativa o indirecta que busca el respeto de los derechos laborales fundamentales, las cláusulas sociales buscan que los Estados se comprometan a respetar y defender los derechos básicos de los trabajadores.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO: LA GLOBALIZACIÓN Y LAS CLÁUSULAS SOCIALES.

La globalización es un término que se utiliza con excesiva liberalidad, con poco rigor, está de moda. A pesar de ello, algunas características pueden ser constatadas con relativa claridad:

Es un proceso expansivo, que en el campo económico ha ido limitando drásticamente las opiniones políticas de los Estados.

Está impulsada sobre todo por el comercio, aunque viene acompañada de cambios tecnológicos radicales en especial en el campo de la telemática.

Es la otra cara de la moneda del nuevo orden internacional, cuya expresión institucional más importante radica en la creación de la OMC.

Es proceso que socialmente está acentuando la polarización entre los países y al interior de los mismos.

Es un proceso que tiende a ser excluyente.

Tiene fuertes componentes culturales⁵⁶.

⁵⁶ PODESTÁ, BRUNO. La globalización y la dimensión social de la integración. [en línea] <<http://www.icd.org.uy/mercosur/informes/globalizacion.html>> [consulta 6 de marzo de 2003]

El proceso de globalización implica el retiro de barreras al movimiento de mercancías y del capital. Como resultado de esto, los fabricantes pueden ahora localizar sus centros de producción casi dondequiera en el mundo y abastecer a los mercados que no están necesariamente cerca de las unidades de producción ⁵⁷.

Más allá de sus diversos aspectos y manifestaciones –cuya variedad la convierten en un fenómeno complejo, multifacético y dinámico–, la globalización puede ser reducida, en su más íntima esencia, a la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, etc., y al predominio del capital financiero.

La caducidad del mundo bipolar que había caracterizado la mayor parte del siglo XX, aceleró e intensificó aquella expansión, a la vez que entronizó, sobre todo en el terreno económico, el pensamiento único o hegemónico: el neoconservadurismo, neoclasicismo o neoliberalismo, originario de los años 1930 a 1940, ahora es desempolvado e instalado como verdad revelada, probablemente porque ya no parece (tan) necesario mitigar los aspectos más inequitativos del capitalismo.

Este proceso globalizador y de entronización de lo financiero entraña, por lo menos, tres dramas para los trabajadores y para todos los que se preocupan por los problemas sociales:

El relativo desinterés por el mercado interno;

La limitación del poder estatal para gobernar las variables económicas; y

El predominio de ideologías que no privilegian al factor trabajo.

En el sistema económico predominante antes de la globalización, el de la “sustitución de importaciones”, más allá de las sinceras y altruistas preocupaciones sociales de gobiernos y empleadores por las condiciones de vida y de trabajo de la población en general y de los trabajadores en particular, había un interés egoísta de ambos en mantener cierto poder adquisitivo de la población, ya que se producía para esos consumidores. Los trabajadores y la población nacional era “el mercado” de la industria nacional que procuraba □con la ayuda del gobierno–, sustituir importaciones. El poder sindical y las concepciones ideológicas y políticas predominantes reforzaban este pacto tácito, esta alianza circunstancial, relativa y crítica, entre capital nacional (o instalado en el país), trabajadores y Estado. En cambio, en el nuevo sistema de economía globalizada, de libre comercio internacional y de “sustitución por importaciones”, ni el empresario capitalista, ni el gobierno que aplica políticas económicas neoclásicas, tienen ya interés egoísta en mantener el poder adquisitivo de su población, ya que ella es cada vez menos su mercado, dado que éste se encuentra cada vez más fuera de fronteras.

Paralelamente, la globalización de la economía aleja paulatinamente los resortes íntimos del poder, del alcance del gobierno nacional y de toda otra estructura limitada por las fronteras nacionales. Ser local en un mundo globalizado es una minusvalidez. La movilidad del capital y de las comunicaciones ha producido una compresión del espacio

⁵⁷ RAO, RAÚL. 1999. Social clause-Here to stay. [en línea] <<http://www.globalpolicy.org/socecon/labor/soclrtao1.htm#backack>> [consulta 24 de agosto de 2003].

tiempo en tal medida, que bien podría hablarse de un fin de la geografía con bastante más propiedad y menos frivolidad que del pretendido fin de la historia. Hoy, en el mundo globalizado, las elites son móviles y de comunicación instantánea, o no son elites. Y todo esto ha dado una ventaja tremenda al capital sobre el Estado y sobre el trabajo, ya que la movilidad casi instantánea de que hoy disfruta el capital, contrasta con la necesaria localización del Estado nacional y la cultural localización del factor trabajo, que por razones humanas, familiares y económicas, es infinitamente más sedentario y arraigado que el capital. De tal manera, la globalización contribuye a que el poder político sea cada vez menos autónomo y que, en general, los contrapesos nacionales pierdan parte de su eficacia; entre ellos, el Derecho del Trabajo y la acción sindical.

Naturalmente, este proceso va acompañado de una ideología legitimadora, que tiende a privilegiar al capital sobre el trabajo. La competitividad de la empresa en el mercado global se convierte en el bien supremo al que se subordinan los demás. Los intereses individuales son más valorizados que antes, mientras que los colectivos tienden a perder prestigio. La solidaridad pasa de moda y el egoísmo tiende a ser considerado como un motor de progreso. La eficacia comercial justifica los medios. El Estado de bienestar, que había cumplido una función de contención del comunismo y de promoción del consumo nacional, ya no es considerado como necesario. El Derecho Laboral y la acción sindical pueden ahora, ser vistos como obstáculos al desarrollo de la libre empresa. Por lo demás, en la medida en que las nuevas tecnologías siguen sustituyendo mano de obra, los trabajadores van siendo menos necesarios y disminuye su peso en la economía y la política. De todos modos, llama la atención la entronización del empresario, precisamente en el momento en que fracasa en su función social: la de generar empleo. Recuérdese que la denominación de empleador, que identifica a la parte empresaria en las relaciones de trabajo, quiere decir el que da empleo, el que emplea a otro, o sea, dador de trabajo⁵⁸.

Es este estado de cosas el que, al debilitar el sistema de protección del trabajo montado por el Derecho Laboral y las relaciones industriales tradicionales, hicieron resurgir la demanda de vincular estrechamente aquellas normas de protección de los derechos fundamentales en el trabajo a los acuerdos de comercio. La demanda de una cláusula social vuelve de esta forma a estar presente en el debate internacional como una forma de darle una dimensión social a la globalización y en especial a la mundialización de la economía.

La falta de una efectiva y eficaz vinculación de los convenios internacionales del trabajo con el comercio internacional una vez sobrevenida la globalización, hizo replantear la vieja demanda de una cláusula social, en especial en lo referente a los acuerdos comerciales.

La Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 trata de ofrecer, en cierta medida, una alternativa a la demanda por la incorporación de la cláusula social en el ámbito de la OMC. La Declaración proclama solemnemente que, por el solo hecho de ser miembro de la OIT, todo país está obligado

⁵⁸ ERMIDA URIARTE, OSCAR. 2003. Derechos Laborales y Comercio Internacional. [en línea] <<http://www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/pistasmarzo03/ermidamar03.htm>> [consulta 28 de septiembre de 2003].

a cumplir los principios contenidos en los convenios calificados como “fundamentales”, aun cuando no los haya ratificado. Desde cierto punto de vista, se trata de un salto cualitativo, apuntando a universalizar o “globalizar” los principios contenidos en los convenios fundamentales, independizando su eficacia del acto de ratificación nacional.

Algunos autores sostienen que quizás estemos en presencia de un nuevo proceso de universalización de la red normativa aún a despecho de cualquier ratificación nacional. Es perfectamente posible sostener la interpretación de que una de las finalidades de la adopción de esta Declaración puede haber sido la de ofrecer a la comunidad internacional una suerte de cláusula social universal, a la cual puedan referirse, expresa o tácitamente, los diversos acuerdos, organismos y países que se ocupen del comercio internacional. Podemos sostener que parte de esa finalidad se está cumpliendo toda vez que son varios los acuerdos de libre comercio celebrados o en discusión que hacen expresa referencia a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO: INSTRUMENTOS ALTERNATIVOS A LAS CLÁUSULAS SOCIALES.

En el debate internacional se discuten también otros instrumentos diferentes de las cláusulas sociales con el fin de lograr el cumplimiento de los estándares mínimos del trabajo.

Estos instrumentos son de índole privada y voluntaria, cuyo debate e implementación solo corresponde a finales del siglo XX, y que hasta la fecha son de escasa aplicación. Tales instrumentos son: los códigos de conducta de los consorcios transnacionales que suponen una promesa ética por parte de éstos; los sellos de calidad o distintivos de buenas prácticas laborales; el etiquetado de productos o etiqueta social; y las inversiones socialmente responsables. Éstas son, entre otras, las alternativas propuestas en busca del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en el comercio mundial.

A continuación se analizarán cada uno de estos instrumentos:

I.- LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA.

Como resultado de la mayor conciencia pública y de la presión de las organizaciones de consumidores, sindicatos y grupos de derechos humanos, un número de compañías han adoptado códigos de conducta referentes al tratamiento de los trabajadores y el respeto de sus derechos.

Los Códigos de Conducta son iniciativas privadas, voluntarias, de empresas tendientes a promover o estimular determinadas conductas compatibles con el respeto de los derechos laborales. Son pautas de conducta unilateralmente proclamadas por la empresa, sin perjuicio de que en ocasiones, el referido código es negociado colectivamente, en cuyo caso su eficacia jurídica puede ser mayor, según la forma en que concretamente esté regulado en el respectivo convenio colectivo⁵⁹.

Los Códigos de Conducta para las empresas transnacionales fueron elaborados, a título de propuesta, en los fines de los años 1970, tanto por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, conocida por sus siglas en inglés OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), como también por la OIT.

La OECD adoptó sus pautas para las empresas multilaterales en 1976, y la OIT, en el año 1977, adoptó la Declaración Tripartita de los Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social emanada del Consejo de Administración.

Estos códigos, sin embargo, tuvieron escasa resonancia durante las décadas de los años 1970 y 1980, paralelamente empeoraron las condiciones laborales en muchos centros productivos del hemisferio sur. Por esta razón, sindicatos, grupos de derechos humanos y asociaciones para el desarrollo, desde principios de los años 1990, trataron de persuadir a las empresas transnacionales mediante campañas publicitarias, para que adoptaran códigos particulares de conducta. En parte como reacción a esta presión directa, en parte como estrategia preventiva, muchas compañías y algunos sectores industriales establecieron sus propios códigos de conducta.

A finales del año 1997, el movimiento sindical internacional presentó una propuesta detallada referente a los códigos de conducta. Este código de conducta, contiene una clara referencia a las normas fundamentales de la OIT, responsabiliza a los consorcios transnacionales de las condiciones laborales, de sus proveedores y prevé una supervisión independiente.

El 11 de junio de 1999, en Ginebra, el Consejo General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) emitió un documento relativo a su posición referente a los Códigos de conducta como una contribución inicial al debate sobre la responsabilidad social de la empresa y, en particular sobre los códigos privados voluntarios.

En el documento la OIE señala que cree firmemente que la mejor manera de garantizar unas pautas básicas mínimas y que sean válidas en materia laboral es que los gobiernos apliquen y velen por el cumplimiento de unos niveles laborales que se ajusten a las disposiciones de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En opinión de la OIE, los códigos privados pueden completar

⁵⁹ ERMIDA URIARTE, OSCAR. 2003. Derechos Laborales y Comercio Internacional. [en línea] <<http://www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/pistasmarzo03/ermidamar03.htm>> [consulta 28 de septiembre de 2003].

disposiciones nacionales adecuadas, pero en ningún caso sustituirlas.

Para la OIE un Código de Conducta es una declaración expresa de la política, los valores o los principios en que se inspira el comportamiento de una empresa en lo que atañe al desarrollo de sus recursos humanos, a su gestión medioambiental y a su interacción con los consumidores, los clientes, los gobiernos y las comunidades en las que se desarrolla su actividad.

Las empresas y sus organizaciones gozan de plena libertad para decidir si formulan, aplican, adoptan o hacen público un código de conducta, y si velan por el cumplimiento del mismo. También deciden libremente si elaboran o no un código de conducta en el marco de la propia compañía o lo hacen en conjunción con un tercero.

Las empresas adoptan códigos en función de sus necesidades y circunstancias específicas, así como para reflejar su filosofía y objetivos particulares. Por lo tanto, los códigos variarán de una empresa a otra, y también de una región a otra. No es posible ni cabe desear un código de conducta uniforme⁶⁰.

En cuanto a su contenido, los diferentes códigos de conducta se diferencian entre sí, en la regulación de la política laboral, en el grado de obligatoriedad y en los mecanismos previstos para el control y la aplicación. En general, los códigos de conducta no contienen ni el derecho a la libertad de asociación ni el derecho a negociaciones colectivas. Además, carecen de una obligatoriedad contractual así como de un control independiente de las empresas.

Puesto que la mayoría de los códigos de conducta se desarrollaron hace pocos años, solo se dispone de escasa información relativa a su eficacia. En algunas empresas, por ejemplo Nike, se ha necesitado un alto y constante nivel de movilización social para influir sobre las condiciones laborales en sus fábricas del sudeste asiático. Entre las ONGs, por tanto, se vislumbra un consenso de que, sin una supervisión independiente de las empresas, éstas no emprenderán los esfuerzos suficientes para hacer respetar su código específico. La mayoría de las empresas, rechaza el control externo de los códigos de conducta (o estos controles se corrompen por encargarlos a empresas auditoras relativamente ineptas). Este control es, costoso (especialmente si los códigos no se homogenizan) e implica el peligro de sustituir a los sindicatos. Estos problemas pueden superarse mediante convenios a nivel de empresas o convenios colectivos. Sin embargo, no todos los sectores productivos, ni todos los grandes consorcios disponen de sindicatos fuertes o representativos de los intereses de los trabajadores. Esta solución, aparece además poco factible en aquellos países, que reprimen masivamente el derecho de asociación y libertad sindical⁶¹.

⁶⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES. 1999. Códigos de Conducta, posición de la Organización Internacional de Empleadores. [en línea] <http://www.ioe-emp.org/ioe-emp_spani/pdf_1/codes_spa.pdf> [consulta 22 de septiembre de 2003].

⁶¹ SCHERRER, CHRISTOPH AND GREVEN, THOMAS. 2000. La dimensión social en el comercio mundial. Debate de las cláusulas sociales, de los códigos de conducta y sellos de calidad. [en línea] <<http://www.fescol.org.co/v.library/Docs/chsdimen.htm>> [consulta 3 de noviembre de 2002].

Algunas de las principales compañías a nivel mundial han adoptado sus propios códigos de conducta. Tal es el caso de Levi's, GAP, Reeboks, Walmart, and Sears. Levi's exige de sus empresas contratistas alrededor del mundo que no empleen niños ni trabajo forzoso. La FIFA a raíz del escándalo de las pelotas de fútbol utilizadas en el campeonato europeo de 1996, en donde los balones fueron confeccionados por niños trabajadores en Pakistán, también se encontró en la obligación de establecer su código de conducta aplicable a todas las empresas deportivas que otorgan la implementación deportiva en los campeonatos de fútbol.

Un problema importante en los códigos de conducta es que son voluntarios, las empresas no se encuentran legalmente obligadas a cumplirlos, otro problema es que carecen de un procedimiento de supervisión y de correcta aplicación.

Si no se quiere crear confusión, entre los consumidores y evitar que determinadas empresas pretendan evadir las normas de la OIT imponiendo su propio código, es preciso proyectar un código de conducta para todas las empresas que tenga, en la medida de lo posible, un reconocimiento y aceptación del derecho internacional (como código vinculante de una organización internacional). Pasos intermedios adecuados son el acordar convenios colectivos a nivel de consorcio o, al menos, códigos sancionables gracias a sellos de calidad sujetos a la acción potente de los consumidores⁶².

La OIT ha hecho un estudio de más de 200 códigos de conducta, 75% de los cuales contenía referencias a la seguridad y salud en el trabajo, 66% aludía a la no discriminación, el 50% se refería al trabajo infantil, un 40% aludía a la remuneración, el 25% al trabajo forzoso y solamente un 15% contenía referencias a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

El referido estudio constató carencias técnicas en buena parte de estos documentos, su gran diversidad y sobre todo, una difusión inapropiada. Se supone que un código de conducta laboral debe orientar la actitud de la empresa en las relaciones laborales, por lo cual su conocimiento y aplicación es (más) importante en los países donde la multinacional emplea más mano de obra y no (tanto) en el país sede, especialmente cuando en éste reside y trabaja una planta muy pequeña de su plantilla global. Sin embargo, parecería que a menudo estos códigos de conducta tienen gran difusión en el "país importador" o país sede, siendo casi desconocidos en el "país exportador", es decir, allí donde se produce, cultiva o extrae. Esta constatación tiende a alentar dudas sobre la motivación que tienen las empresas para proclamar códigos de conducta; a veces estos parecen servir más a las campañas de imagen empresaria que a la preocupación por los derechos sociales. De todos modos, ello no sería por sí solo descalificante, siempre que el objetivo publicitario permita, aunque sea lateral o indirectamente, mejorar la observancia de derechos laborales; la descalificación se impone, en cambio, si el código de conducta se agota en el objetivo "marquetinero"⁶³.

⁶² SCHERRER, CHRISTOPH AND GREVEN, THOMAS. 2000. La dimensión social en el comercio mundial. Debate de las cláusulas sociales, de los códigos de conducta y sellos de calidad. [en línea] <<http://www.fescol.org.co/v.library/Docs/chsdimen.htm>> [consulta 3 de noviembre de 2002].

II.- LOS SELLOS DE CALIDAD SOCIAL.

Los sellos de calidad o distintivos de buenas prácticas laborales son, en principio, un medio adecuado para estimular la observancia de códigos de conducta mediante la presión directa de los consumidores. Pero esto es válido solamente para los productos de consumo en el comercio internacional y, especialmente para artículos de marca, cuyos fabricantes y distribuidores son sensibles en cuanto a su imagen. Más allá de los problemas de los códigos de conducta -que son válidos análogamente para los códigos implícitos en los sellos de calidad (especialmente el control amplio de los proveedores)-, la estrategia de los sellos de calidad se enfrenta con los siguientes problemas:

a) En primer lugar, los consumidores en sus decisiones de compras responden más bien a las señales de precios, que a una apelación moral;

b) En segundo lugar, los sellos de calidad pueden ser mal utilizados en cuanto a realizar una división de los productos: en el segmento superior del mercado el sello de calidad es la justificación de precios elevados, en el segmento inferior, los reducidos precios garantizan la venta masiva gracias a las condiciones injustas, que siguen existiendo;

c) En tercer lugar, puede producirse una situación de competencia entre los sellos de calidad y la consecuente confusión de los consumidores⁶⁴.

Hasta el momento no existe ningún modelo de sello de calidad que pueda convencer, ni una propuesta que pueda apoyarse sin reserva. En el ámbito de la certificación se vislumbra la norma SA 8000, que observa una tendencia de homogeneizar los estándares (en base a los convenios centrales de la OIT) y los métodos de adjudicación.

La norma SA 8000 fue desarrollada por la empresa Responsabilidad Social Internacional conocida por sus siglas en inglés SAI (Social Accountability Internacional). SAI ha desarrollado un estándar de responsabilidad social para las grandes empresas, conocida como SA 8000 (marca registrada de SAI). Este estándar cubre los derechos laborales de los trabajadores y certifica conformidad a través de auditores independientes acreditados.

Estos estándares son aplicables universalmente, sin importar diferencias de lugar geográfico, sector industrial o tamaño de la empresa y han sido usados inicialmente en la industria manufacturera.

Como norma general, la empresa debe cumplir todas las leyes laborales nacionales.

⁶³ ERMIDA URIARTE, OSCAR. 2003. Derechos Laborales y Comercio Internacional. [en línea] <<http://www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/pistasmarzo03/ermidamar03.htm>> [consulta 28 de septiembre de 2003].

⁶⁴ SCHERRER, CHRISTOPH AND GREVEN, THOMAS. 2000. La dimensión social en el comercio mundial. Debate de las cláusulas sociales, de los códigos de conducta y sellos de calidad. [en línea] <<http://www.fescol.org.co/v.library/Docs/chsdimen.htm>> [consulta 3 de noviembre de 2002].

Cuando se aplican distintos estándares, aquellos más exigentes serán los válidos. Además, el SA 8000 exige que se cumplan las convenciones de la OIT relativas al trabajo infantil, edad mínima, trabajo forzado, seguridad ocupacional y de salud de los trabajadores, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, discriminación, rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas.

Este es un sistema privado de marca de calidad, donde SAI acredita los organismos certificadores independientes, que son válidos para verificar conformidad con los estándares SA 8000.

Los criterios de SA 8000 son los siguientes:

1.- Trabajo infantil:

a) La empresa no debe contratar o estar envuelta en la contratación de mano de obra infantil.

b) La empresa debe establecer, mantener y comunicar efectivamente al personal y demás personas interesadas, las políticas y procedimientos para recompensar el trabajo infantil, proporcionándoles el apoyo necesario para que el niño estudie hasta que llegue a la edad legal en que deja de serlo. Asimismo, niños o trabajadores jóvenes no deben ser expuestos a situaciones peligrosas, poco seguras o poco sanas.

2.- Trabajo forzado:

La empresa no debe estar envuelta o apoyar el trabajo forzado.

3.- Salud y seguridad:

a) El ambiente laboral debe ser seguro y la empresa debe establecer sistemas de prevención de accidentes, minimizando lo más posible las causas de peligro inherentes al ambiente de trabajo.

b) La empresa debe asignar un representante responsable de la salud y seguridad del personal. Todo el personal debe recibir un entrenamiento en salud y seguridad, el cual debe repetirse para el personal nuevo y re-asignado.

c) La empresa debe proporcionar a todo el personal, baños limpios, acceso a agua potable, y cuando sea necesario localidades limpias para el almacenamiento de alimentos. Asimismo, cuando sea necesario, los trabajadores deben disponer de facilidades para dormir en forma limpia, segura y que satisfaga sus necesidades básicas.

4.- Libertad de asociación y derecho a negociación colectiva:

La empresa debe respetar los derechos de toda persona para formar y ser parte de sindicatos de su elección y para realizar negociaciones colectivas.

5.- No Discriminación:

a) La empresa no debe apoyar actitudes discriminatorias relativas a: contratación, remuneración, acceso a entrenamiento, promoción, bases de término de contratación o de jubilación, en base a raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, afiliación a sindicato, afiliación a partido político o edad.

b) La empresa no debe aceptar comportamientos tales como: gestos, lenguaje contacto físico que sea sexualmente corrosivo, amenazador, abusivo o con signos de

explotación.

6.- Prácticas disciplinarias:

La empresa no debe estar envuelta o apoyar el castigo corporal, mental o físico, ni tampoco el abuso verbal.

7.- Horas de trabajo:

La empresa debe cumplir con la disposición legal de horas de trabajo. La semana laboral normal debe ser de acuerdo a como lo estipula la ley, pero no debe exceder las 48 hrs. El personal debe tener al menos 1 día libre después de un período de 7 días. Todo extra tiempo debe ser cancelado a un valor atractivo, pero bajo ningún término se debe exceder las 12 horas por empleado por semana.

8.- Remuneración:

a) El salario debe cubrir el mínimo legal o industrial y debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas del personal y de proporcionar algo de ingreso discrecional.

b) Los sueldos y beneficios deben estar en conformidad con todas las leyes aplicables.

9.- Sistema gerencial:

a) La gerencia debe definir una política empresarial acorde con los principios de la responsabilidad social, que incluya el compromiso de cumplir con las leyes laborales y sociales nacionales, otras condiciones a las cuales la empresa se comprometa y a respetar los acuerdos internacionales relacionados.

b) La gerencia debe repasar periódicamente su política laboral y social, implementando mejoras al sistema cuando sea apropiado.

c) La empresa debe nombrar un gerente responsable del cumplimiento de los estándares a los cuales se ha comprometido, asegurar que los requerimientos de estos estándares sean comprendidos e implementados a todo nivel, establecer procedimientos apropiados para asegurar que la selección de proveedores esté de acuerdo con los requisitos de los estándares y mantener un registro de proveedores, manteniendo evidencia razonable de que ellos también cumplen los requisitos de los estándares SA 8000.

d) La empresa debe establecer acciones correctivas y disponer de recursos apropiados para remediar la no conformidad con los requisitos de los estándares SA 8000.

e) Cuando sea requerido por contrato, la empresa debe proporcionar información razonable y acceso a las partes interesadas para verificar conformidad con los requerimientos de estos estándares. Para ello, se deben mantener los registros apropiados para demostrar conformidad con los requerimientos del estándar SA 8000⁶⁵.

⁶⁵ OYARZÚN MACCHIAVELLO, MARÍA TERESA, TARTANAC, FLORENCE, Y RIVEROS, HERNANDO. 2002. Propuesta de un sello de calidad para promover productos de la pequeña agroindustria rural en América Latina. FAO. [en línea] <<http://www.rlc.fao.org/prior/desrural/agroindustria/pdf/selloagr.pdf>> [consulta 4 de septiembre 2003]

La norma SA 8000, sin embargo, no es lo definitivo en esta área. Frente al problema de la credibilidad de los sellos de calidad y debido a la falta de homogeneización y control verificable, este aspecto ofrece una posibilidad de actuar a las legislaciones nacionales o, a lo menos, de concordar arreglos nacionales⁶⁶.

III.- LA ETIQUETA SOCIAL.

Desde 1970 en adelante existe una preocupación cada vez mayor por el llamado consumo ético. Los consumidores cada vez basan más sus decisiones no solamente en consideraciones de precio y calidad, sino que también en consideraciones de índole moral, referentes a las condiciones de la producción.

Etiqueta es aquella información que el fabricante o distribuidor de un producto facilita al consumidor en el punto de venta, conteniendo datos básicos (nombre, composición, detalles, país de origen, etc.).

Las etiquetas sociales informan al consumidor sobre las circunstancias laborales de producción, garantizándole que el producto o servicio que adquiere se ha hecho en condiciones de trabajo equitativas.

Etiquetados sociales existen de varios tipos: el etiquetado Fairtrade Mark certifica que los trabajadores obtienen una parte justa de las ganancias que se obtienen de las ventas de los productos, el etiquetado Rugmark certifica que las alfombras hechas a mano no fueron producidas con el trabajo de niños, y el etiquetado Union Label certifica que el producto fue producido por trabajadores miembros de un sindicato.

El etiquetado social es el uso de marcas, distintivos, leyendas, etiquetas que se reconocen o conceden a las empresas que respetan determinados derechos laborales.

Sin descalificar la iniciativa, un estudio de la OIT señala que a veces se trata de alegaciones de difícil verificación y de eficacia limitada, ya que deja totalmente librada al consumidor individual la decisión de rechazar un determinado producto, aún cuando sea más barato, sólo porque no cuenta con el etiquetado o certificación laboral. En general, el mercado, por sí solo, se ha mostrado socialmente ineficaz.

Sin embargo, tampoco se debe despreciar el valor de la opinión pública que a veces, en determinados países, se ha revelado sensible a las consideraciones humanitarias, sociales o ambientales y ha reaccionado consecuentemente en el mercado. Tal vez a ello apueste una reciente iniciativa sindical. La Confederación Única de Trabajadores de Brasil, en cooperación con otras instituciones universitarias y de investigación, ha constituido un observatorio social cuyo cometido es el análisis del comportamiento de empresas y gobiernos seleccionados, en cuanto al cumplimiento de los derechos incluidos en la Declaración de la OIT de 1998. Los organizadores la definen como “una

⁶⁶ SCHERRER, CHRISTOPH AND GREVEN, THOMAS. 2000. La dimensión social en el comercio mundial. Debate de las cláusulas sociales, de los códigos de conducta y sellos de calidad. [en línea] <<http://www.fescol.org.co/v.library/Docs/chsdimen.htm>> [consulta 3 de noviembre de 2002].

iniciativa por la globalización de los derechos”, surgida “a partir del debate sobre la adopción de la cláusula social y ambiental en los acuerdos de comercio internacional”⁶⁷.

IV.- LAS INVERSIONES SOCIALMENTE RESPONSABLES.

Se suelen denominar inversiones socialmente responsables aquellas que pretenden no sólo obtener una rentabilidad adecuada, sino que incorporan otros criterios por parte del inversionista a la hora de decidir sus inversiones. Lo que las caracteriza es que la selección de sus carteras es el resultado de una valoración de las empresas según criterios económicos, sociales y medioambientales.

Las inversiones socialmente responsables también conocidas como “fondos solidarios de inversión” o “fondos éticos” se tratan de instituciones administradoras de inversiones que asumen el compromiso de orientarlas no solo en función de la rentabilidad, sino también de la “rentabilidad social”, criterio éste que puede incluir, entre otros, la buena conducta laboral.

Las inversiones socialmente responsables nacieron hacia 1968 en los Estados Unidos a raíz de la guerra del Vietnam (como rechazo a las empresas vinculadas con la producción de armamento) y posteriormente como rechazo a la inversión en empresas del régimen de apartheid de Sudáfrica. En la actualidad, los fondos éticos están especialmente arraigados en Estados Unidos, y son de importancia en Australia, Canadá, Japón, Alemania, Bélgica, Suecia y Francia, entre otros.

Las inversiones éticas toman en cuenta tres categorías: filtros de selección, activismo de los inversionistas y las inversiones en la comunidad. Los filtros de selección consisten en aplicar criterios sociales, morales, medioambientales o éticos en las decisiones de inversión sobre instrumentos convencionales como acciones bonos, fondos de inversión y otras instituciones de inversión colectiva. Los criterios pueden ser negativos y/o excluyentes y criterios valorativos. Entre los criterios negativos y/o excluyentes se encuentran entre otros: el no respeto a los derechos humanos, a la salud y seguridad laboral, explotación en el Tercer Mundo, la existencia de regímenes represivos, la experimentación con animales, tabaco y alcohol, pornografía, juego, contaminación, armamento, energía nuclear, manipulación genética. Entre los criterios valorativos se encuentra entre otros: la igualdad de oportunidades, la política sociolaboral, las condiciones laborales.

Las inversiones socialmente responsables evalúan las relaciones laborales, un buen indicador de la calidad de una empresa es ver cómo ésta trata a sus empleados.

Un estudio de la OIT señala algunos problemas que se advierten en el funcionamiento de las inversiones socialmente rentables, cierta falta de transparencia, la

⁶⁷ ERMIDA URIARTE, OSCAR. 2003. Derechos Laborales y Comercio Internacional. [en línea] <<http://www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/pistasmarzo03/ermidamar03.htm>> [consulta 28 de septiembre de 2003].

no participación de los beneficiarios, la selectividad de los criterios de inversión, la variedad de métodos, las dificultades de control y de verificación y la duda -siempre recurrente- sobre la primacía del objetivo publicitario sobre cualquier otro más altruista. Se hecha en falta el establecimiento de una fuente externa de referencia y legitimación⁶⁸

La eficacia de las iniciativas privadas tendientes a salvaguardar los estándares fundamentales del trabajo requiere de la confiabilidad de la información, de la conciencia pública y educación de la población, de que se le asigne mayor importancia a factores distintos del precio por parte del consumidor. A pesar de la naturaleza voluntaria de los códigos de conducta, de los sellos de calidad, de las etiquetas sociales y de inversiones socialmente responsables, hay maneras indirectas a través de las cuales pueden hacer una verdadera contribución al cumplimiento de los estándares laborales fundamentales en el trabajo. En primer lugar, adherir a tales estándares mejora la imagen de la empresa, los consumidores están más dispuestos a comprar el producto y los inversionistas más dispuestos a invertir en la empresa; otras empresas pueden adoptar los estándares como una forma de no perder su cuota en el mercado. En segundo lugar, la adopción de alguno de estos mecanismos voluntarios puede incentivar que a su vez se sientan obligados a adoptar los estándares laborales fundamentales aquellas empresas subcontratista o que se encuentran situadas en vías de desarrollo que son filiales de las empresas.

Sin embargo, en última instancia, los códigos de conducta, los sellos de calidad, las etiquetas sociales y las iniciativas de inversiones socialmente rentables, no pueden sustituir una cláusula social multilateral bien implementada.

⁶⁸ ERMIDA URIARTE, OSCAR. 2003. Derechos Laborales y Comercio Internacional. [en línea] <<http://www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/pistasmarzo03/ermidamar03.htm>> [consulta 28 de septiembre de 2003].

CONCLUSIONES.

El condicionamiento del comercio internacional al cumplimiento de los derechos laborales es un tema recurrente desde hace más de un siglo. Sin embargo, la mundialización de la economía hace que hoy se replantee este tema con intensidad, habida cuenta de la globalización y sus negativos efectos sociales. Es en ese marco que la inclusión de cláusulas sociales, en los acuerdos internacionales de comercio, y otros mecanismos análogos, son planteados como alternativas o complementos de las normas internacionales emanadas de la OIT, para evitar o disminuir el desconocimiento de derechos laborales que forman parte del elenco de los derechos humanos universales. Por lo tanto, no hay que perder de vista el centro o eje de la cuestión: no es el comercio internacional, ni el desarrollo económico, ni la soberanía o la dependencia, sino la preservación, y si fuera posible la protección de los derechos laborales fundamentales.

Se puede concluir que el problema de la cláusula social radica en la confluencia de temáticas políticas, económicas y humanitarias, todo lo cual hace difícil lograr consenso respecto al tema.

La obligación jurídica universal de respetar las 8 Convenciones de la OIT, declaradas Fundamentales, permitiría evitar las formas más extremas de explotación y de competencia encarnizada. Ello pondría fin al uso abusivo de las ventajas comparativas de los países en vías de desarrollo, además se establecería un proceso gracias al cual las condiciones de trabajo podrían mejorarse progresivamente a medida que se desarrolla el comercio, particularmente concentrando la atención en el mejoramiento de la productividad siempre y cuando se respetarán los derechos laborales fundamentales.

A mediano y largo plazo la aplicación universal de las normas internacionales fundamentales del trabajo contribuiría a garantizar una expansión más equilibrada del comercio mundial, y un proceso más flexible de ajuste a los cambios en la división mundial del trabajo. Contrariamente a la suspicacia de algunos, la cláusula social podría ser en ese contexto el mejor antídoto contra el avance del proteccionismo. Lejos de ser una nueva traba al comercio, la cláusula social serviría para auspiciar el acceso de los países en desarrollo a los mercados mundiales de exportación.

El problema a que actualmente se ve enfrentado el derecho internacional del trabajo es la necesidad de crear mecanismos jurídicos que pongan freno al proceso de desregulación laboral y, a su vez, haga efectiva una protección igualitaria de los derechos de los trabajadores a nivel universal, en un mundo cada vez más globalizado. El instrumento jurídicamente ideal sería una cláusula social, una norma dentro de un Tratado, Convenio o Convención de naturaleza comercial, en el cual las Partes acuerdan respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, estableciendo un mecanismo imparcial y eficaz que permita sancionar al país que no cumpla con una sanción de naturaleza económica.

La mayor integración de los países en desarrollo en el mercado mundial no asegura necesariamente mejores condiciones de trabajo y vida para la mayoría de la población, o una redistribución de la riqueza social. Más bien, muchas veces está acompañada por la violación sistemática de los derechos fundamentales de los trabajadores. Medidas coercitivas, como las cláusulas sociales pueden ser instrumentos reguladores para conseguir un mayor respeto de los derechos laborales en las áreas de formulación, control y cumplimiento de normas. Pocas dudas caben que, en una economía internacionalmente abierta, ningún país puede ganar en desarrollo y competitividad internacional reduciendo la protección de sus trabajadores, si todos los demás hacen lo mismo. Es obvio que en dicho caso desaparece cualquier ventaja comparativa basada en el desmejoramiento de los derechos de los trabajadores. De ahí que es necesario armonizar la legislación y las políticas laborales sobre la base de un mínimo social que todos respeten, solo así se lograría el objetivo mínimo pero fundamental que sería la observancia universal de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL ENTRE EL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE CHILE Y EL GOBIERNO DE CANADÁ. 1997. Gobierno de Chile, Direcon. [en línea]
<http://www.direcon.cl/html/acuerdos_internacionales/canada_15.php> [consulta 28 de septiembre de 2003].
- ANURADHA, J. JOHN AND CHENOY, M. The Social Clause as an Ideology. (introduction). [en línea] <<http://www.sidc.org.za/archives/sc-intro.htm>> [consulta 31 de octubre de 2001].
- APRODEV. 10 Razones para la existencia de cláusulas sociales internacionales. Documento para el debate de APRODEV. [en línea]
<<http://www.oneworld.org/aprodev/clauses.htm>> [consulta 12 de noviembre de 2002].
- BABACE, HÉCTOR. 1999. Cláusulas sociales. [en línea]
<<http://relabor.fder.edu.uy/clausulassociales.htm>> [consulta 14 de octubre de 2002].
- BUSTELO, PABLO. Las relaciones económicas y políticas entre la Unión Europea y Asia Oriental: una evaluación general. [en línea]
<<http://www.ucm.es/info/eid/pb/ase96.htm>> [consulta 15 de noviembre de 2002].
- CASTLE, ROBERT, CHAUDHRI, D. P., NYLAND, CHRIS AND NGUYEN, TRANG. 1996. A new province for international law and order? The Social Clauses of the World Trade Organisation, Agreement and Chile Labour in South Asia. International

- Business Institute, University of Wollongong, Australia. [en línea]
<<http://www.iir.berkeley.edu/clre/publications/ilao.htm>> [consulta 12 de diciembre de 2002].
- COLLINGSWORTH, FERRY. 1998. An Enforceable Social Clause.
[en línea] <http://www.foreignpolicyinfocus.org/briefs/vol3/v3n28soc_body.htm>
[consulta 8 de abril de 2003].
 - CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO. 1998. La dimensión social de la globalización (comunicado de prensa). [en línea]
<<http://www.cmt-wcl.org/4press/com-es/com-arch-es/prensa48-98.htm>> [consulta 21 de abril de 2003].
 - CORBO, VITTORIO. 2002. Acuerdos Comerciales. [en línea]
<<http://www.faceapuc.cl/personal/vcorbo/e396a/clase4SPE.pdf>> [consulta 22 de noviembre de 2002].
 - CHOSSUDOVSKY, MICHEL. 1999. Seattle y más allá: desarmando el nuevo orden mundial. [en línea]
<<http://www.attac.org/fra/list/doc/chossudovsky.htm>>. [consulta 10 de noviembre de 2002].
 - DAUDERSTÄDT, MICHEL. Política Comercial: sus límites ante los desafíos sociales y ecológicos. [en línea]
<http://www.fes.org.ar/paginas/publicaciones/econom%EDa/michel_02.htm> [consulta 13 de mayo de 2003].
 - DESSING, MARYKE. 2001. The Social Clause and Sustainable Development. [en línea] <<http://www.ictsd.org/pubs/respaper/Scpaper.pdf>>
[consulta 2 de septiembre 2003]
 - DIRIÉ, CRISTINA. 1993. El empleo, las normas laborales y el comercio internacional. [en línea]
<http://www.amersur.org.ar/SocEdyTrab/Estandares.htm>. [consulta 8 de julio de 2003].
 - DURÁN, VÍCTOR MANUEL. 2002. El ALCA y los procesos de integración. [en línea]
<<http://utal.org/integracion5.htm>> [consulta 4 de enero de 2003]
 - ERMIDA URIARTE, OSCAR. 1998. La ciudadanía laboral en el MERCOSUR. [en línea]
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/ciud_lab>
[consulta 14 de octubre de 2002].
 - ERMIDA URIARTE, OSCAR. 1999. Globalización y relaciones laborales. Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales, Lima 1999. [en línea]
<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/globaliz/index.h>>
[consulta 30 de septiembre de 2002].
 - ERMIDA URIARTE, OSCAR. 2003. Derechos Laborales y Comercio Internacional. [en línea]
<<http://www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/pistasmarzo03/ermidamar03.htm>> [consulta 28 de septiembre de 2003].

-
- GARCÍA MORALES, FEDERICO. La globalización y el trabajo. [en línea]
<<http://www.rcci.net/globalizacion/fg058.htm>> [consulta 9 de octubre de 2002].
 - GOLUB, STEPHEN S.. 1997. Are International Labor Standards Needed to Prevent Social Dumping?. [en línea]
<<http://www.worldbank.org/fandd/english/1297/articles/041297.htm>> [consulta 22 de mayo de 2003].
 - HARVEY, PHARIS J., COLLINGSWORTH, TERRY AND ATHREYA, BAMA. Developing effective mechanisms for implementing labore rights in the global economy. Workers in the global economy. [en línea]
<<http://www.laborrights.org/projects/globalecon/ilrf/intro.htm>> [consulta 13 de agosto de 2003].
 - HAVANA CARTER. 1948. Final act of the United Nations Conference on Trade and employment. [en línea]
<<http://www.worldtradelaw/net/misc/havana.pdf>> [consulta 4 de septiembre de 2003]
 - HAWORTH, NIGEL AND HUGHES, STEPHEN. 1998. Paper to the International Conference on Labour Standards and Human Rights. University of California, Berkeley. [en línea]
<<http://www.iir.berkeley.edu/clre/publications/death.htm>> [consulta 16 de noviembre de 2002].
 - HUMAN RIGHTS WATCH. 2001. Canadá/ México/ United Status, Trading Hawaii Rights. The Unfulfilled Promise of NAFTA's Labor Side Agreement. [en línea]
<<http://www.hrw.org/reports/2001/nafta/index.htm#Top0fPage>> [consulta 24 de agosto de 2003].
 - HUMERES MAGNAN, HÉCTOR Y HUMERES MOGUER, HÉCTOR. 1997. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.
 - ICFTU. 1999. Articulación de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras en el sistema global de comercio. [en línea]
<<http://www.icftu.org/www/pdf/BWRGTSsp.pdf>> [consulta 4 de septiembre de 2003].
 - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, ACTRAV. Bureau for workers' activities. Iternational Labour Law.[en línea]
<<http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/lawlablaw.htm>> [consulta:30 de octubre de 2002].
 - JOHN, J. 1997. La cláusula social como ideología. [en línea]
<<http://www.revistadelsur.org.uy/revista.065/DDHH.html>> [consulta 4 de junio de 2003]
 - LEARY, VIRGINIA A. 1997. The WTO and the Social Clause: Post-Singapore. [en línea] European Journal of International Law. Vol. 8 N° 1.
<<http://www.ejil.org/journal/Vol8/No1/art7.htm>> [consulta 30 de octubre de 2002].
 - LEE, EDDY. 1997. Mundialización y normas del Trabajo. Puntos del debate. Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 N° 2.:189 -206.
 - LESMES ZABALEGUI, SANTIAGO. Otros ámbitos de cláusulas sociales: derechos laborales y ambientales en el contexto internacional. En: Manual de cláusulas

- sociales. [en línea]
<<http://www.gaztelan.org/manual/Capitulo6.pdf>> [consulta 18 de Diciembre de 2002].
- LIM, HOE. The social clause: issues and challenges. International Labour Organization. Bureau for workers' activities. [en línea]
<<http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/hoelim.htm>> [consulta 20 de noviembre de 2002].
 - LÓPEZ-VALCARCEL, ALBERTO. 1996. "Seguridad y salud en el trabajo en el marco de la globalización de la economía". [en línea]
<<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt#26/index.shtml#debaclau>> [consulta 18 de agosto 2003].
 - MONTT BALMACEDA, MANUEL. 1998. Principios de Derecho Internacional del Trabajo. Santiago, Editorial jurídica de Chile.
 - NACIONES UNIDAS, resolución 217 A iii) de la Asamblea General. 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 - NACIONES UNIDAS, resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General. 1966. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - NACIONES UNIDAS, resolución 44/25 de la Asamblea General. 1989. Convención sobre los Derechos del Niño.
 - NOVELLA, JOAQUÍN. Mundialización, competitividad, comercio internacional, política industrial y empleo. Fundación Cidob [en línea]
<<http://www.cidob.es/Catalan/Publicaciones/Afers/novella.htm>> [consulta 24 de agosto de 2003]
 - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES. 1999. Códigos de Conducta, posición de la Organización Internacional de Empleadores. [en línea]
<http://www.ioe-emp.org/ioe-emp_spani/pdf_1/codes_spa.pdf> [consulta 22 de septiembre de 2003].
 - ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1998. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. Conferencia Internacional del Trabajo, 86° reunión, Ginebra.
 - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1999. Memoria del Director General: Trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo, 87° reunión, Ginebra.
 - ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO. Conferencia ministerial de la OMC, Seattle, 1999: Información sobre la reunión. Comercio y normas del trabajo, tema objeto de intensos debates.[en línea]
<http://www.wto.org/spanish/thewto_s/minist_s/min99_s/spanish/about_s/18lab_s.htm> [consulta 16 de agosto de 2003].
 - ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO. Conferencia ministerial de la OMC, Doha, 2001: notas informativas: Comercio y normas del trabajo, un tema delicado para muchos gobiernos miembros de la OMC. [en línea]
<http://www.wto.org/spanish/thewto_s/minist_s/min01_s/brief_s/brief16_s.htm>

- [consulta 16 de agosto de 2003].
- OYARZÚN MACCHIAVELLO, MARÍA TERESA, TARTANAC, FLORENCE Y RIVEROS, HERNANDO. 2002. Propuesta de un sello de calidad para promover productos de la pequeña agroindustria rural en América Latina. FAO. [en línea] <<http://www.rlc.fao.org/prior/desrural/agroindustria/pdf/selloagr.pdf>> [consulta 4 de septiembre 2003]
 - PODESTÁ, BRUNO. La globalización y la dimensión social de la integración. [en línea] <<http://www.icd.org.uy/mercosur/informes/globalizacion.html>> [consulta 6 de marzo de 2003]
 - RAGHAVAN, CHAKRAVARTHI. Desempleo en el norte y la “cláusula social”. En Tercer mundo Económico N° 84. [en línea] <<http://www.tercermundoeconomico.org.uy/TME-84/analisis02.html>> [consulta 4 de junio de 2003].
 - RAO, RAÚL. 1999. Social clause-Here to stay. [en línea] <<http://www.globalpolicy.org/socecon/labor/socrao1.htm#backack>> [consulta 24 de agosto de 2003].
 - RODRÍGUEZ, L. JACOBO. La cláusula social no ha lugar en Singapur. [en línea] <<http://www.elcato.org/clausula.htm>> [consulta 6 de marzo de 2003].
 - SÁNCHEZ DE BUSTAMANTE, TEODORO. 2003. Globalización económica y derechos sociales. [en línea] <http://www.lainsignia.org/2003/mayo/der_041.htm> [consulta 22 de agosto 2003].
 - SCHERRER, CHRISTOPH AND GREVEN, THOMAS. 2000. La dimensión social en el comercio mundial. Debate de las cláusulas sociales, de los códigos de conducta y sellos de calidad. [en línea] <<http://www.fescol.org.co/v.library/Docs/chsdimen.htm>> [consulta 3 de noviembre de 2002].
 - SCHMITZ, GERALD J. AND MCDONALD, CORINNE. 1996. Human rights, global markets: some sigues and challenges for Canadian foreign policy. [en línea] <<http://www.parl.gc.ca/information/library/PRBpubs/bp416-e.htm>> [consulta 3 de marzo de 2003].
 - SHIVA, VANDANA. 1995. Normas sociales y ambientales. Un medio inadecuado para fines justificados. [en línea] <<http://www.revistadelsur.org.uy/revista.048/Comercio01.html>> [consulta 14 de octubre de 2002].
 - SINGH, AJIT AND ZAMMIT, ANN. The global labour standards controversy: critical sigues for developing countries. [en línea] <<http://www.southcentre.org/publications/labour/toc.htm#TopOfPage>> [consulta 4 de enero de 2003].
 - SOLER, FERNANDO. 2001. Mundialización, globalización y sistema capitalista. [en línea] <<http://www.rcci.net/globalizacion/2001/fg155.htm>> [consulta 22 de noviembre de 2002]

- SOLIDAR. 1998. Los derechos de los trabajadores son derechos humanos. Las normas fundamentales del trabajo, la OMC y el desarrollo. [en línea]
<<http://www.solidar.org/Worker%20rights/declaration/workers3.html>> [consulta 6 de enero de 2003].
- SOLIDAR. 1999. El comercio mundial necesita leyes globales. [en línea]
<<http://www.globalsolidarity.org/pdf-files/solwtospanish.pdf>> [consulta 24 de octubre de 2002].
- TRATADO DE LIBRE COMERCIO CHILE-ESTADOS UNIDOS. 2003. Gobierno de Chile, Direcon. [en línea]
<http://www.direcon.cl/html/acuerdos_internacionales/estadosunidos_12.php> [consulta 2 de octubre de 2003].
- THIRD WORLD ECONOMICS. 1996. G7 backs “core labour standards”. [en línea]
<http://www.citinv.it/associazioni/CNMS/archivio/strategie/g7_backs.html> [consulta 12 de diciembre de 2002]
- VILLASMIL PRIETO, HUMBERTO. 2002. Las relaciones laborales en la era de la Mundialización: una visión desde la OIT. [en línea]
<http://www.oit.or.cr/oit/papers/rel_lab_mundializacion.pdf> [consulta 26 de junio de 2003].
- VOLKER, FRANK. Derechos laborales en el comercio internacional. Experiencias de la Cláusula Social. [en línea]
<<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/debate/paginas/debate110.htm>> [consulta 6 de marzo de 2003].
- WU, HARRY .1997. The abuse of prison labour. Public hearing on the social clause: human rights promotion or protectionism?. [en línea]
<http://www.europarl.eu.int/hearings/sc1b/soclause/doc6_en.htm> [consulta 18 de octubre de 2002].

ANEXO I

LISTA DE ABREVIATURAS

ACLAN: Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, conocido por sus siglas en inglés NAALC.

AGOA: African Growth and Opportunity Act.

ALCA: Área de Libre Comercio de las Américas, cuyas siglas en inglés son FTAA (Free Trade Area of the Americas).

CBTPA: Caribbean Basin Trade Partnership Act.

CES: Confederación Europea de Sindicatos.

CIOSL: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, conocida por sus siglas en inglés ICFTU.

CLAT: Central Latinoamericana de Trabajadores.

CMT: Confederación Mundial del Trabajo.

GATT: General Agreement on Tariffs and Trade.

FAO: Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (Food and Agriculture Organization of the United Nations).

G7: Grupo de los siete países más industrializados del planeta (Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Gran Bretaña, Italia y Japón).

ICFTU: International Confederation of Free Trade Unions.

IMF: Internacional Metalworker's Federation.

MERCOSUR: Mercado Común del Sur.

NAALC: North American Agreement on Labor Cooperation.

NAFTA: North American Free Trade Agreement.

OEA: Organización de los Estados Americanos.

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development.

OIE: Organización Internacional de Empleadores.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMC: Organización Mundial de Comercio.

ONG's: Organizaciones no gubernamentales.

ONU : Organización de Naciones Unidas.

SAI: Social Accountability Internacional.

SGP: Sistema General de Preferencias.

TLCAN: Tratado de Libre Comercio de América del Norte, conocido por sus siglas en inglés NAFTA.

TLC: Tratado de Libre Comercio.

UE: Unión Europea.

ANEXO II

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT RATIFICADOS POR CHILE.

Chile ha ratificado la totalidad de los convenios declarados fundamentales por la OIT, conforme a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, de 1998, suscrita por Chile.

TÍTULO CONVENIO	FECHA DE RATIFICACIÓN
- Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87).	1 de febrero de 1999
- Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949, (núm. 98)	1 de febrero de 1999
- Relativo al Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29)	31 de mayo de 1933
- Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm.105)	1 de febrero de 1999
- Sobre la Edad Mínima de Admisión en el Empleo, 1999 (núm. 138)	1 de febrero de 1999
- Sobre las peores formas del trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	17 de julio de 2000
- Sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	20 de septiembre de 1971
- Sobre la discriminación, 1958 (número 111)	20 de septiembre de 1971