

Normas del trabajo y comercio internacional, una discusión recurrente

Juan Carlos Bossio
Consultor internacional

Publicado en Revista Futuros No. 17, 2007 Vol V
<http://www.revistafuturos.info>

¿En dónde estamos? [1]	2
Normas del trabajo	3
La OMC	5
Normas diferentemente ratificadas y aplicadas	6
¿Relaciones con la OIT?	7
¿Dumping social?	7
Perspectivas de la Trade Act	8
Precisiones necesarias	8
La aplicación de la ley	10
Dos obstáculos de gran talla	11
Los riesgos de la unilateralidad	12
Un enfoque alternativo	13
Notas	15

¿En dónde estamos? [1]

La discusión sobre la inclusión de normas del trabajo en las disposiciones que regulan el comercio internacional, vuelve a la superficie. Excluida de las negociaciones comerciales internacionales por la Organización Mundial del Comercio (OMC), ha sido relanzada recientemente por el parlamento de Estados Unidos de Norteamérica. La Trade Promotion Authority (TPA) de la Trade Act del año 2002 de este país [2] establece que todo tratado comercial norteamericano deberá considerar, entre sus objetivos generales, la promoción, por los países contratantes, " del respeto de los derechos de los trabajadores y de los derechos de los niños de conformidad con las normas fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como (de) la comprensión de las relaciones que existen entre el comercio y los derechos de los trabajadores" [3]. Disposiciones de nivel similar han sido consideradas en relación con la protección del medio ambiente. Asimismo, los tratados deberán garantizar que las partes contratantes no atenuarán o reducirán la protección otorgada en sus países al medio ambiente y el trabajo, con miras a la promoción del comercio. La importancia de estos objetivos será la misma que la liberalización del comercio y el crecimiento económico.

La nueva ley distingue, sin embargo, los objetivos generales de los objetivos específicos de los acuerdos comerciales estadounidenses. Al señalar éstos últimos, no hace referencia al medio ambiente y al trabajo, ni establece con claridad su relación con los objetivos generales. Existe la posibilidad, en consecuencia, que los objetivos generales sean considerados subsidiarios de los específicos [4]. Aún así, esta ley otorga al medio ambiente y al trabajo una prioridad elevada, que no establecen otros acuerdos suscritos por los EEUU. En particular el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), hasta el momento el paradigma de tratado comercial neo-liberal, el cual desdeña la protección del medio ambiente y de los derechos laborales al circunscribirla a acuerdos complementarios de escaso alcance. Se teme, sin embargo, que la nueva ley permita la inclusión de cláusulas similares a las relativas a solución de controversias del capítulo XI del TLCAN, que supeditan la protección del medio ambiente a los intereses de los inversionistas [5] .

La adopción de la TPA o " fast track " es sin duda alguna un triunfo de la administración republicana. El parlamento no intervendrá en la negociación de los acuerdos comerciales y se limitará a aprobar o rechazar los textos negociados. Su gestación ha sido lenta y conflictiva sin embargo. Diferencias muy importantes entre los demócratas y los republicanos, y entre ambas cámaras, se suscitaron principalmente en relación con el control que el parlamento ejercería sobre la negociación de los acuerdos comerciales, acerca de la implementación de éstos y sobre el control parlamentario de su ejecución, y acerca de la protección de los trabajadores americanos eventualmente perjudicados por la apertura comercial resultante. Los proyectos aprobados por las mencionadas cámaras disentían en diversos aspectos, motivo por el cual el texto final de la ley tuvo que ser negociado por una comisión conjunta. La negociación no se había iniciado aún a mediados de julio, más de seis meses después de haber sido aprobado el proyecto de la Cámara de Representantes [6], y de tres meses de haberlo sido aquél del Senado[7]. Los derechos laborales de los trabajadores de los países exportadores no suscitaron diferencias sustanciales: las redacciones adoptadas por ambas cámaras en este ámbito fueron idénticas [8]. La administración Bush no era partidaria sin embargo de esas

redacciones. El texto propuesto por el Representante Comercial de los EEUU. no consideraba a los derechos laborales entre los objetivos generales de los acuerdos comerciales y era bastante más flexible.

Podríamos alegrarnos, consecuentemente. La protección de los derechos laborales establecida es inapelable: en principio ningún acuerdo comercial norteamericano podrá menoscabar esos derechos, menos aún ignorarlos [9]. Las repercusiones de estas decisiones en las negociaciones comerciales internacionales pueden ser considerables. Tanto la OMC, como las negociaciones comerciales regionales, incluida la relativa a la creación del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), libran al medio ambiente y a los trabajadores a las fuerzas del mercado. El parlamento de la superpotencia excluyente piensa de manera diferente. Al establecer pautas que pueden contribuir al establecimiento de unas regulaciones internacionales en ambas materias, propugna una alteración evidente de la institucionalidad neo-liberal. Se teme, sin embargo, que la sutil distinción entre objetivos generales y específicos sea utilizada para disminuir el impacto efectivo de la propuesta. Y que las mencionadas disposiciones de la TPA sean impuestas a los países - en especial a los en desarrollo - cuando el establecimiento de regulaciones internacionales debería ser el fruto de una negociación equitativa. La adopción de normas laborales en el comercio internacional debería proceder de un amplio consenso acerca de sus contenidos, sus modalidades y sus plazos de implementación, e incluir mecanismos que garanticen que no serán instrumento de un proteccionismo comercial disfrazado y permitan la adaptación de las economías atrasadas.

No es evidente, por cierto, que la OMC acepte las normas laborales y, menos aún, que las admita fácilmente. Tampoco es ostensible que ellas estén en capacidad de asegurar, por sí solas, el mejoramiento sensible de las lastimosas condiciones de empleo y de las malas condiciones y medio ambiente de trabajo existentes en la mayor parte de los países. Y ello, incluso en caso de ser aplicadas con rigor, lo cual es bastante aleatorio. Su mejoramiento es necesario en primer lugar, y sustancialmente y a corto plazo, es cierto, en los países en desarrollo, en muchos de los cuales la situación laboral es insostenible [10]. Pero también lo es para determinados colectivos en muchos países industrializados. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) señala frecuentemente el incumplimiento, por los EEUU., de las normas fundamentales en el trabajo de la OIT; y ello es un indicador significativo de su desconsideración por la superpotencia excluyente [11].

Normas del trabajo

Las " normas del trabajo " a que hacemos referencia son aquellas reconocidas en el ámbito internacional, evidentemente. Aunque otras organizaciones internacionales han adoptado convenciones sobre el trabajo o los trabajadores [12] , o que comprenden disposiciones al respecto[13], aquella que ha sido encargada por la comunidad internacional de adoptarlas, aplicarlas, evaluarlas y de sancionar su aplicación, es la OIT. La constitución de esta organización no hace referencia, sin embargo, a la relación que debería existir eventualmente entre las normas del trabajo y el comercio internacional, el cual no es considerado como parámetro de sus actividades. Sus atribuciones y responsabilidades en el ámbito laboral han sido reconocidas por la OMC en sus conferencias ministeriales de Singapur y Doha. La única disposición que

relaciona directamente, hasta el momento, las normas del trabajo con el comercio internacional, es el Sistema Generalizado de Preferencias de la Unión Europea. El TLCAN establece entre ambos asuntos una relación complementaria y restringida, mediante un acuerdo paralelo de cooperación laboral [14]. La TPA estadounidense establece un hito muy significativo en la materia.

¿Cuáles son las normas a considerar? Para la mayor parte de los países, y de los analistas de las relaciones internacionales, son los convenios internacionales del trabajo considerados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Esos principios son ampliamente conocidos: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva [15] ; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio [16] ; c) la abolición efectiva del trabajo infantil [17] ; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación [18] . Estos principios constituyen las bases de un paradigma laboral necesario a todas luces pero difícil de implementar. Aunque la presencia sindical en la fuerza de trabajo es minoritaria y decreciente en muchos países y en aquellos en desarrollo se limita a la economía formal, se piensa muchas veces que el progreso en el reconocimiento y el ejercicio efectivo del primero de los principios señalados tendrá efectos positivos en los otros tres [19] . Es, en todo caso, el único principio fundamental en el trabajo que es sustentado específicamente por un actor laboral reconocido. Las organizaciones sindicales jugaron un papel decisivo en la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

La Unión Europea ha adoptado estos principios, así como los ocho convenios de la OIT correspondientes. La TPA norteamericana, por el contrario, habla de cinco principios generales. Tres de ellos coinciden en gran medida con los dos primeros principios de la Declaración de la OIT antes señalada. Asimismo, propugna el establecimiento de una edad mínima de admisión al empleo, estableciendo con ello una conformidad parcial con el tercero de los mencionados principios de la OIT; y condiciones de trabajo aceptables en materia de salario mínimo, horas de trabajo, y salud y seguridad en el trabajo.

Las dificultades existentes para la ratificación, pero, sobre todo, para la aplicación efectiva de las normas del trabajo, sugiere centrar los esfuerzos, durante un período inicial, en los principios fundamentales señalados. Sin embargo, la TPA norteamericana puede ampliar el ámbito de la protección de los trabajadores. La cual podría ser planteada asimismo en relación con otros parámetros, como es el caso de aquellos que definen un trabajo de calidad, digno de la condición humana; un " trabajo decente " , conforme postula últimamente la OIT. En suma, un trabajo " productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana [20] " . Las normas que expresan este concepto no han sido precisadas. Además de aquellas relativas a los principios fundamentales en el trabajo, ellas deberían comprender, igualmente, de conformidad con los textos publicados por esta organización, normas relativas a la duración normal y la duración efectiva del trabajo, la formación profesional, la seguridad en el trabajo, la protección de la maternidad, el acoso sexual y moral y la seguridad social [21] .

Cabe relevar, en relación con este concepto, dos situaciones de particular importancia en la globalización económica: el desempleo, tanto técnico como definitivo, y la insolvencia empresarial. La flexibilización del trabajo facilita el despido, en circunstancias que la apertura económica transmite y amplifica los ciclos y otros

sucesos económicos internacionales. La duración de la jornada y el nivel del empleo varían crecientemente con la demanda, cuya contracción, en caso de crisis, generalmente da lugar a quiebras empresariales y fuertes " desengrases " de efectivos.

En otros casos, éstos son determinados por fusiones de empresas, por la introducción de nuevos métodos de gestión de la fuerza de trabajo, o por relocalizaciones de la producción. Es el resultado de la búsqueda de racionalidad económica en el ámbito productivo, y de la subordinación de éste a los intereses del capital financiero. Aunque hasta el momento este redespigue ha afectado principalmente a trabajadores de los países industrializados, también perjudica a aquellos de países en desarrollo. En la maquila de exportación, por ejemplo, muchas empresas cierran sus puertas definitivamente, cambian su localización al interior del mismo país, o migran a otros lugares, en función de unos u otros cambios, conforme sucede actualmente con particular énfasis en América Central, el Caribe y México [22] . Sin embargo, en la mayor parte de los países en desarrollo no existe seguro de desempleo, y en aquellos en que lo hay sus prestaciones son escasas y de corta duración. Asimismo, los créditos laborales [23] pueden verse comprometidos en caso de insolvencia empresarial. La importancia de ambas situaciones sugiere incluir, en el concepto de trabajo decente, las normas que protejan a los trabajadores contra el desempleo [24] y la insolvencia de las empresas [25] .

Aunque no está directamente relacionada con el comercio y la inversión internacional, sino con la globalización en términos más generales, que la intensifica, la emigración de trabajadores es muy importante. Discriminados con frecuencia respecto a los nacionales, empleados generalmente en las actividades más rudas y riesgosas, víctimas muchas veces del abuso, la xenofobia y del racismo, estos trabajadores deben ser protegidos. El clima contrario a los trabajadores inmigrados no calificados existente en los países industrializados, y en particular contra los ilegales, es conocido. Puede reproducirse, sin embargo, en países en desarrollo. La apropiada protección de estos trabajadores es igualmente indispensable. Mal podría postularse un " trabajo decente " para los nacionales únicamente. La ratificación de las normas internacionales correspondientes [26] , en primer lugar por los países en donde se concentra la inmigración, es absolutamente indispensable.

La OMC

La posición de la OMC en cuanto a normas del trabajo es bien conocida. En la Conferencia Ministerial de Singapur los países miembros de esta organización renovaron su compromiso de respetar las normas fundamentales en el trabajo de la OIT, afirmaron su apoyo a la promoción de éstas y subrayaron que esta organización es el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas. Dato curioso, en ese momento -- diciembre de 1996 -- la OIT no había definido aún cuáles eran esas normas. Su Declaración sobre el tema fue adoptada un año y medio después, en junio de 1998. No parece que haya sido, sin embargo, la principal razón por la que la mayor parte de los países incumplían, y continúan incumpliendo, esas normas. Ver sobre el particular el recuadro: " Normas diferentemente ratificadas y seguidas". Dos párrafos de la Declaración de Singapur ayudan a comprender la posición de la OMC y ese incumplimiento. El primero expresa su profesión de fe neo-liberal: " el crecimiento y el desarrollo económicos impulsados por el incremento del comercio y la mayor

liberalización comercial contribuirán a la promoción de esas normas". El segundo, denuncia la utilización de las normas del trabajo con fines proteccionistas ", opción que debe rechazarse en el marco de la liberalización efectiva del comercio. Pero, al añadir "que no debe cuestionarse en absoluto la ventaja comparativa de los países, en particular de los países en desarrollo de bajos salarios ", niega prácticamente a sus trabajadores la posibilidad de que las normas del comercio internacional contribuyan al goce efectivo de sus derechos en el trabajo. Al mismo tiempo desdeña implícitamente la posibilidad de que estos países se inserten en la economía internacional sobre la base de ventajas competitivas, opción en la que el trabajo de calidad jugaría un papel significativo [27].

Normas diferentemente ratificadas y aplicadas

De haber sido ratificadas por los 175 países miembros de la OIT, las 184 normas del trabajo promulgadas por esta organización deberían haber dado lugar a 33.600 ratificaciones. En julio de 2002 habían sido registradas 7.045 ratificaciones solamente, 21% de las posibles. El coeficiente de ratificación de las 8 normas fundamentales en el trabajo es sin embargo relativamente elevado: 83,4%. El de las otras es aún inferior al promedio: 18,2%. La ratificación de aquéllas ha aumentado significativamente últimamente: 32,9% entre fines de 1998, año en que fuera aprobada la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, y la fecha. Por el contrario, la ratificación de las otras normas progresó muy débilmente: tan solo 4,7%. La ratificación de los convenios fundamentales difiere significativamente según las regiones. El coeficiente de ratificaciones respecto aquellas posibles es elevado y mayor que el promedio en Europa (94,2%) y bastante inferior al promedio en Asia (65,8%). Dispersiones similares e incluso mayores se registran en relación con las otras normas. La aplicación efectiva de estas normas es menor incluso y difiere igualmente según los países. A falta de estudios más precisos, cabe hacer referencia al indicador construido por la OCDE: " International Trade and Core Labour Standards ", Paris, 2001, en relación con el cumplimiento de los Convenios 87 y 98. Elaborado con base en los informes del Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, este indicador tiene en cuenta el tipo de violación del convenio ratificado, así como la evaluación de la situación por el mencionado comité y la solución al problema que éste propone. El primero de estos convenios se cumpliría 57%, y el segundo 80%. El elevado cumplimiento de éste es determinado, en parte, por la mayor inobservancia de aquél. El estudio señala asimismo que el indicador mejoró muy poco durante la década pasada. Dicho sea, el indicador no comprende a los países que no han ratificado los mencionados convenios, muchos de los cuales probablemente son aquellos en los que sus principios son menos respetados. En julio de este año, 34 de los países miembros de la OIT no habían ratificado el Convenio 87, y 23 y el Convenio 97. Por otro lado, el CEACR analiza fundamentalmente la compatibilidad de la legislación nacional y de los convenios colectivos, con las obligaciones adquiridas por el país al ratificar un convenio. La información que procesa es muy importante, pero, por su propia naturaleza, no considera aspectos más concretos de la situación sindical. El informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT arroja probablemente resultados más fehacientes y bastante más preocupantes. Asimismo, habría que estudiar en profundidad y de manera más fina y sistemática los diversos temas.

¿ Relaciones con la OIT?

Las normas fundamentales en el trabajo de la OIT son hoy en día ampliamente reconocidas por diversas organizaciones internacionales y por una parte muy importante de los gobiernos. La Declaración de la OIT que las instituye establece que son obligatorias para todos los Estados miembros, incluidos aquellos que no las han ratificado. Su seguimiento es sin embargo bastante inferior que el que lleva a cabo sobre los países que las han ratificado. Por un lado, no es realizado por los órganos de control de esta organización [28] y, por otro lado, se limita a solicitar a los miembros informes que son presentados por un grupo de expertos, quienes subrayan asimismo los puntos que merecerían eventualmente un examen más detallado. Se ha sugerido que estas normas sean adaptadas por la OMC, sea haciendo concesiones en otros ámbitos a los países en desarrollo reticentes, sea otorgándoles igual fuerza que las disposiciones comerciales que la regulan [29]. Sin embargo, ambas opciones son de difícil implementación. Las aperturas comerciales de los países industrializados suscitan dudas muy importantes y crecientes [30]. La segunda opción es particularmente interesante. Sin embargo, no será fácil equiparar las disposiciones de ambas organizaciones.

En su conferencia de Doha, en noviembre último, la OMC reiteró la posición que adoptara en Singapur respecto a las normas fundamentales del trabajo de la OIT, y tomó nota de los trabajos de esta organización sobre la dimensión social de la globalización. En esta conferencia se hicieron concesiones muy importantes a los países en desarrollo destinadas a obtener su aceptación para el inicio de nuevas negociaciones comerciales. Su próximo Director General ha subrayado la necesidad de alcanzar un re-equilibrio Norte-Sur en la organización. No se sabe bien qué es lo que desea corregir ni cuáles son los medios que tiene en mente emplear para obtenerlo. Se sabe, sin embargo, que tiene una excelente opinión de las zonas francas, la mayor parte de las cuales serían - sálvenos nuestro creador - un recomendable ejemplo a seguir en materia de aplicación de normas del trabajo [31].

Con posterioridad, en febrero de este año [32], la OIT creó una Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Está compuesta por 21 personalidades, entre las cuales la presidenta de Finlandia y el presidente de Tanzania, quienes la copresiden. Se señala que "tendrá como objetivo último hacer que la globalización contribuya a que la pobreza y el desempleo disminuyan, en provecho del crecimiento económico y el desarrollo durable" [33]. Uno de sus copresidentes ha subrayado que la " prioridad será otorgada a la lucha contra la pobreza [34]". Aquel objetivo, y la prioridad señalada, sugieren que centrará su análisis en la situación laboral del conjunto de los países y no en la existente en las actividades de exportación. El documento relativo a las actividades de esta Comisión, recientemente examinado por el Consejo de Administración de la OIT, no hace referencia a las normas del trabajo [35]. Tampoco se refiere a la utilización de sus trabajos en las negociaciones que esa organización podría emprender eventualmente con la OMC.

¿Dumping social?

La regulación social del comercio internacional presupone que el desacato de las normas del trabajo con miras a la promoción de las exportaciones o " dumping social ",

debe dar lugar a sanciones de diversa índole, inclusive comerciales. Una de las opciones es el establecimiento de sanciones similares a las establecidas en materia de "dumping de precios". Para la OMC éste existe cuando se exporta un producto a un precio inferior de aquel practicado normalmente en el mercado interior del país supuestamente infractor [36]. Al parecer, no sólo tiene partidarios en los países industrializados o en el ámbito sindical. Recientemente México decidió estudiar si ha ocasionado la emigración de empresas instaladas en su territorio a China y otros países en desarrollo. Es posible que el auge de la inversión extranjera en China y su presencia creciente en el mercado internacional suscite reclamos de otros países del Tercer Mundo. De ser el caso, el "dumping social" dejaría de ser un tema de las relaciones Norte Sur. Los mecanismos de solución de controversias de la OMC tendrán muchas dificultades, sin embargo, para definirlo y para establecer los derechos de los países que se consideran afectados.

Es harto difícil tratar el "dumping social " con los mismos criterios que el "dumping de precios". El desacato de las normas puede deberse al nivel y la modalidad de desarrollo y no obedecer a una estrategia exportadora. Asimismo, los precios de exportación plantean cuando menos dos problemas de envergadura para la determinación de los efectos del desacato de las normas del trabajo. Por un lado, parte importante de las producciones de estos países tiene como exclusiva finalidad, la exportación. Inexistentes, los precios internos no pueden servir en tal caso a la determinación del dumping. Por otro lado, una parte probablemente más importante de sus exportaciones se destinan a mercados cautivos. Sus precios son establecidos al margen del mercado, muchas veces con simples propósitos fiscales, sin tener en cuenta mayormente los costos de producción. Los llamados " precios de transferencia " son practicados generalmente en la industria de transformación por las filiales de empresas transnacionales dedicadas a la exportación y, en mayor medida aún, por maquiladores o subcontratistas cuyo peso en la producción internacional es creciente y en muchas industrias mayor al de aquéllas. En uno y otro caso los precios de las exportaciones no pueden ser utilizados para determinar la violación de los derechos laborales. Y no es paradójico, por cierto, que los precios internos de muchas materias primas o productos semi-industrializados sean inferiores a sus precios externos [37], sin que ello presuponga mejores condiciones de trabajo. La especificidad del tema obliga a otras aproximaciones.

Perspectivas de la Trade Act

Las disposiciones relativas a trabajo de la nueva Trade Act son muy importantes y pueden tener implicaciones significativas en la política comercial norteamericana.

Precisiones necesarias

Independientemente de su importancia, las disposiciones adoptadas son imprecisas e insuficientes. Se ha señalado el riesgo que representa la diferencia sutil establecida entre objetivos generales y objetivos específicos. Asimismo, para ganar en precisión y claridad, hubiera sido conveniente referirse a los principios establecidos en textos internacionales, en particular a los convenios de la OIT. Si bien es cierta la redacción de sus dos primeros principios reproduce, en términos generales, aquellos utilizados en la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en

lo relativo a trabajo infantil la TPA se limita a establecer una edad mínima de admisión al empleo. No plantea con claridad, en consecuencia, el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil en los términos establecidos por la OIT. Esta omisión es significativa si se tiene en cuenta que EEUU ha ratificado el Convenio N° 182 de la OIT que prohíbe las peores formas del trabajo infantil [38]. Asimismo, la TPA no incluye el cuarto principio fundamental en el trabajo de la OIT: el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, el cual es muy importante para las naciones con población indígena y en general para toda minoría étnica, para la equidad de género y para la protección y promoción de los migrantes internacionales.

Por otro lado, la TPA no señala cuáles son sus planteamientos acerca de los criterios de aplicación de los mencionados principios, ni los mecanismos de control que serán utilizados para vigilar su cumplimiento, ni las sanciones que podría suscitar su incumplimiento. Esos criterios y esos mecanismos bien podrían ser aquellos establecidos por los órganos de control de la OIT, los cuales tampoco son mencionados. Sin embargo, en caso de incumplimiento de una norma, la OIT no considera sanción económica alguna, menos aún en el ámbito comercial. Sus dictámenes tienen como finalidad fundamental suscitar el mejoramiento de la situación. No obstante, las decisiones de sus órganos de control ya están siendo utilizados por los Sistemas Generalizados de Preferencias (SGP) de los EEUU y la Unión Europea, que son sistemas de promoción unilateral del comercio. No será fácil que los países en desarrollo acepten se les utilice en acuerdos comerciales.

La omisión de los convenios y los órganos de la OIT podría obedecer a que EEUU ha ratificado pocos convenios de esa organización. Sólo han ratificado dos (los números 105 y 182) de los ocho relativos a los derechos fundamentales en el trabajo. Los otros seis no serían compatibles con su legislación y con sus prácticas nacionales. Se señalan a este propósito los obstáculos representados por las legislaciones de ciertos estados de la unión americana, así como sus regulaciones federales sobre el derecho de huelga y el trabajo de los detenidos, que se oponen a la norma internacional. Es, sin embargo, un problema más general, que no se limita de manera alguna a las normas fundamentales en el trabajo. En total, EEUU sólo ha ratificado 14 de los 184 convenios de la OIT. La escasa ratificación por parte de EEUU de los mencionados convenios, y en general, de las normas de la OIT, plantea un problema mayor. ¿Cómo exigir a los otros países del planeta su cumplimiento, en tales circunstancias? La contradicción no es disipada, de manera alguna, por la afirmación, por parte del gobierno americano, de que su país es muy respetuoso de los derechos laborales. Lo cual, dicho sea, no siempre coincide con diversas informaciones y puntos de vista. A los de la principal organización sindical mundial, la CIO/SL, se añade la información existente sobre el trabajo precario en diversas actividades, y la difícil situación de los trabajadores inmigrados, en particular de aquellos ilegales.

Un comentario adicional debe hacerse en relación con la disposición relativa a salarios mínimos. En la mayor parte de los países de América Latina y el Caribe sus niveles actuales sólo permiten la adquisición de parte bastante minoritaria de la canasta obrera total. En México, por ejemplo, país al que el TLCAN exige una norma similar, el salario mínimo sólo permitía la compra de 2.7% de esa canasta [39] en enero de 2001 [40]. En tales circunstancias, la norma establecida por la Trade Act no tiene mayor significación en materia de regulación salarial en las actividades de exportación, ni garantiza mínimos de subsistencia en las otras actividades, en particular en aquellas informales o campesinas en las cuales, dicho sea, las relaciones de trabajo

generalmente no son asalariadas. El tema se plantea de manera similar en las otras regiones en desarrollo. Las otras dos condiciones de trabajo exigidas por la Trade Act - condiciones de trabajo aceptables en materia de horas de trabajo y salud y seguridad en el trabajo- han sido expresadas en términos bastante vagos. Se espera sean precisadas ulteriormente.

La aplicación de la ley

En relación con la aplicación de la Trade Act habría que distinguir tres niveles. El primero es el de los tratados comerciales norteamericanos bilaterales o regionales. El segundo, la OMC. Y, el tercero, las concesiones comerciales norteamericanas a diversos países en desarrollo [41]. La capacidad estadounidense de negociación - o de imposición, en muchos casos - es diferente en los dos primeros niveles. Ampliamente dominante cuando se negocia con los países centroamericanos, muy importante pero no definitiva en la negociación del ALCA, importante pero bastante menos definitiva en la OMC. Por otro lado, esa capacidad puede ser redefinida en alguna medida por las disposiciones ambientales y laborales de la Trade Act; las cuales pueden trastocar cuando menos parcialmente las alianzas norteamericanas en los diferentes países. En el ALCA, por ejemplo, esas disposiciones serán mal recibidas por la mayor parte de los gobiernos y por las organizaciones empresariales [42]; pero pueden ser mejor recibidas e incluso aceptadas por muchas organizaciones ambientalistas y sindicales. Por el momento en su mayor parte son contrarias a este proyecto de acuerdo [43]. En el tercero de los niveles señalados, EEUU manda. Los países beneficiarios deberán acatar sus disposiciones o perder las concesiones comerciales.

No se conocen aún reacciones a estas disposiciones fuera de los EEUU. Por otro lado, la posición de los negociadores comerciales norteamericanos puede ser influida por los resultados de las próximas elecciones parlamentarias. En términos generales, de vencer los republicanos, es probable que interpreten la Trade Act de manera flexible; de vencer los demócratas, se verán forzados a interpretarla con mayor rigor, pues en caso contrario arriesgarían la ratificación en el Congreso de los acuerdos negociados [44]. Habría que considerar igualmente las campañas de los ambientalistas, los sindicatos y en general de la sociedad civil norteamericana, para que cuando menos se respete el espíritu de las disposiciones adoptadas y, de ser posible, se mejoren y se apliquen con rigor. Similares opciones pueden ser planteadas por las elecciones presidenciales del año 2004 [45].

Dicho sea, las disposiciones ambientales y laborales de la TPA no han sido comentadas aún ni por la OMC ni por la OIT. El ex-Director General de la primera de estas organizaciones, Michel Moore, se ha limitado a subrayar que la aprobación por el Parlamento norteamericano de la Trade Act es una victoria del Presidente Bush Trade Act y que será muy útil para las negociaciones decididas en Doha [46]. Su sucesor tampoco lo ha hecho. Se podría argüir que aún es demasiado pronto; máxime cuando el nuevo Director General acaba de asumir su cargo. El Director General de la OIT tampoco se ha referido al tema. En su reciente alocución en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible, que tiene lugar en Johannesburgo, no se refirió a las normas del trabajo ni a las relaciones de la OIT con la OMC [47].

Reacciones importantes podrían suscitarse próximamente en el marco de las negociaciones comerciales que los EEUU llevan a cabo con Chile, Marruecos y Singapur, así como con América Central y en relación con el ALCA. No sólo de parte sindical sino del conjunto de los actores involucrados. Estas negociaciones son muy importantes para tomar el pulso a la acogida en los países en desarrollo a las disposiciones ambientales y laborales de la TPA. No se descarta que dificulten seriamente e imposibiliten incluso la negociación comercial. Pero si los mencionados países aceptan discutirlos, los textos resultantes ilustrarán en buena medida las posiciones que sustentará la administración Bush en las negociaciones comerciales; su aceptación o rechazo por el parlamento norteamericano mostrará luego qué es lo que esta instancia está dispuesta a aceptar. Estas negociaciones servirán asimismo, por cierto, para apreciar las perspectivas de la posición norteamericana en materia ambiental y laboral en otros ámbitos, en particular en el ALCA y la OMC.

Dos obstáculos de gran talla

Uno de los principales obstáculos al establecimiento y, en particular, al cumplimiento, de normas del trabajo, son las dificultades que afrontan su ratificación y aplicación en los EEUU. Aunque las reticencias norteamericanas deberían desaparecer en principio con la TPA, puesto que no se puede exigir lo que uno no cumple, la ratificación, por la Unión Americana, de los seis Convenios de la OIT relativos a los principios fundamentales en el trabajo de esta organización que aún no ha adoptado, podría tardar significativamente. La resistencia que opondrán empresas y estados federados no será fácil de doblegar. La cual será mayor, aún, respecto a los Convenios de la OIT relativos a los otros derechos laborales que sustentan un trabajo digno o decente.

Es, sin embargo, en el ámbito internacional, donde la actual administración tendrá más dificultades y se verá forzada probablemente a hacer más concesiones. La mayor parte de los países en desarrollo no sólo es reticente respecto a las mencionadas disposiciones, sino que rechaza abiertamente su consideración en la OMC. Para que sean aceptadas por parte de ellos, sería necesario limar significativamente sus aristas, asumiendo el riesgo de despojarlas de contenido y que el texto resultante sea rechazado luego por el parlamento norteamericano. La misma perspectiva es planteada por la política antiterrorista de la administración Bush, y es muy probable que la fuerce a hacer concesiones políticas en materia ambiental y laboral. Sus dos principales aliados en su peculiar lucha contra el "imperio del mal", India y Pakistán, son dos de los Estados que con mayor frecuencia y gravedad violan los derechos laborales y, en primer lugar, los derechos fundamentales en el trabajo.

Aunque velada parcialmente por la existencia de sindicatos (oficiales), la situación china es bastante similar. Sus salarios son inferiores incluso a los hindúes y pakistaníes. China goza de gran autonomía política y económica. Asimismo, se está convirtiendo en el polo dinámico y motriz del sureste asiático - muchas empresas trasnacionales se interesan crecientemente en ella como plataforma de exportación y por su mercado interno - y EEUU. la considera un aliado importante en su lucha antiterrorista. Sólo ha ratificado tres de las ocho convenciones fundamentales de la OIT: las números 138 y 182, relativas a trabajo infantil, y la 100, sobre igualdad de remuneración. Es bastante más difícil que ratifique aquellas sobre libertad sindical, negociación colectiva y trabajo forzoso y, sobre todo, que las aplique efectivamente. Un cambio político que asegure la

independencia sindical y el desarrollo de la sociedad civil podría contribuir significativamente al ejercicio real de los derechos laborales. Por el momento es ilusorio pretenderlo.

Aún no se conoce la estrategia que adoptará la administración Bush para negociar en la OMC las disposiciones ambientales y laborales de la TPA. Aunque la administración republicana acostumbra imponer sin tapujos sus planteamientos, el ámbito comercial es muy distinto del militar. Por otro lado, las mencionadas disposiciones no son de su agrado. Por ello, es muy probable que la estrategia que adopte en este campo dependa tanto de los resultados de las próximas elecciones parlamentarias norteamericanas, como de las reacciones internacionales que esas disposiciones susciten. Asimismo, es posible que su estrategia en la OMC se inspire en los resultados de las negociaciones comerciales bilaterales o regionales que lleva a cabo actualmente. Los resultados de las negociaciones serían escalonados y concatenados. Aquellos de la negociación con Chile, por ejemplo, orientarían su negociación en el ALCA, y los que obtenga en ésta, aquella en la OMC.

Los riesgos de la unilateralidad

Excluida de la OMC, la normatividad del trabajo ha empezado a ser considerada sin embargo en el comercio internacional. En unos casos, por disposiciones nacionales o internacionales. Aquellas establecidas por los SGP de EEUU. y de la Unión Europea tienen como perspectiva la aplicación de un número limitado de normas del trabajo. Por otro lado, la aplicación de esas normas por el SGP estadounidense depende fundamentalmente del interés del Representante Comercial de los EEUU [48] [49]. En otros casos, la normatividad ha sido desarrollada por iniciativas privadas, en particular códigos de conducta y sistemas de certificación de condiciones laborales aplicados en la maquila u otras actividades de exportación. Esta opción puede ser reforzada por la norma sobre Responsabilidad Social de las Empresas, que se dispone a elaborar la Organización Internacional de Normalización [50].

Aunque ambas opciones han promovido reformas de la legislación del trabajo de indudable interés [51] y ciertos progresos laborales en varios países [52], éstos son muy incipientes. Asimismo, la normatividad creada es unilateral, con excepción del Acuerdo Complementario del TLCAN y de disposiciones laborales incluidas en otros acuerdos comerciales. Ha sido instituida sea por el país o la región que otorga la concesión comercial, sea por las empresas matrices o los "dadores de órdenes". Unos y otros son, por otro lado, los que han establecido los procedimientos a seguir y aplican éstos según su arbitrio [53]. Puede tener efectos comerciales muy negativos, inapelables, cuyo temor ha favorecido la aplicación de la legislación nacional [54]. No es, evidentemente, el resultado de una negociación. Y se aplica únicamente al país exportador; o la empresa exportadora, sin considerar la responsabilidad del destinatario, cuyos beneficios en la operación son muy importantes, incluso ampliamente mayoritarios. Esta situación es incontestable en el ámbito de la subcontratación internacional con terceros o con filiales, que en muchos países iguala o supera, incluso, la importancia de la filial relativamente autónoma [55] en tanto que modalidad de inversión extranjera, y mecanismo de relación con el mercado internacional. En la subcontratación, las responsabilidades laborales [56] han sido transferidas a las maquiladoras, que constituyen el eslabón menos rentable de la cadena productiva empresarial. Cuando es realizada por terceros, este expediente evita a las empresas

matrices y en general a los "dadores de órdenes", el ser enjuiciados en sus países por los abusos o errores cometidos por sus filiales [57].

Debe subrayarse asimismo que las iniciativas privadas son voluntarias y llevadas a cabo, fundamentalmente, por empresarios y sus organizaciones, sin la participación activa ni de los trabajadores ni de las organizaciones sindicales, e incluso de la administración del trabajo de los países. Las limitaciones señaladas sugieren la necesidad de una normatividad multilateral. La unilateralidad suscita temores y se presta a abuso, incluso entre empresas. Aquellas con menor poder transfieren sus costos a los trabajadores, lo cual no justifica de manera alguna las malas o mediocres condiciones laborales.

Un enfoque alternativo

La nueva Trade Act norteamericana suscitará, muy probablemente, una discusión muy importante, presiones, decisiones, conflictos de diversa índole en los países y en el ámbito internacional. Los términos en que será aplicada, y sus resultados, son sin embargo bastante inciertos. Es muy difícil prever el impacto del establecimiento eventual de normas de trabajo ligadas al comercio internacional en las condiciones laborales en los países en desarrollo. Podría ser positivo si el interés en comerciar promueve la ratificación de convenios internacionales, que se convierten luego en leyes destinadas a proteger a trabajadores de los países que los ratifican. La aplicación de estas leyes podría ser favorecida por el temor a la sanción económica [58]. Las políticas gubernamentales y empresariales prestarían mayor atención a la condición laboral y se desarrollarían en mayor medida los papeles de los actores interesados en su adecuación con la norma internacional. A los sindicatos y la sociedad civil se podrían añadir la inspección del trabajo, las entidades encargadas de la prevención de riesgos ocupacionales, incluso muchas empresas y organizaciones empresariales. Los gobiernos y los empresarios podrían asumir una estrategia destinada a evitar que las condiciones laborales los penalice, y tomar conciencia de que su mejoramiento podría favorecerles significativamente. Esos serían, en teoría, los parámetros de un "círculo virtuoso" de mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo generado por la adopción de normas del trabajo ligadas al comercio internacional. Sin embargo, para que funcione, todos los elementos del sistema deberían actuar en favor de ese mejoramiento. Asimismo, el impacto de esas normas podría ser negativo si paraliza la inversión y genera desempleo.

Podría evitarlo, o minimizar sus riesgos y aumentar sus potencialidades, la aceptación y la promoción de normas de trabajo a manera de entorno institucional de sistemas de "salarios y condiciones laborales de eficiencia" [59] en el marco de un proceso de transformación de las estructuras productivas de los países en desarrollo. Las buenas condiciones laborales contribuyen a la productividad y la competitividad. Su establecimiento debería contribuir a éstas tanto en el ámbito empresarial (participación de los trabajadores en la consecución de los objetivos de la empresa, en particular en el control de pérdidas en la producción, el ámbito de la salud y la seguridad ocupacional, en el mejor uso de la jornada de trabajo, y la capacitación y la formación profesional, con miras a la mayor aceptación por los trabajadores de las innovaciones y a su contribución a éstas, la disminución de la rotación laboral y de los conflictos del trabajo, y la generación de ganancias derivadas del mayor dinamismo y mejor imagen de las

empresas) como mediante el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familiares.

Esta opción se conjuga con el creciente rechazo de los entornos laborales (sweatshops) por parte de importantes clientes de los países industrializados que desean consumir producciones equitativas, sanas, limpias y respetuosas de los derechos del trabajo, o por organizaciones (sindicales, universitarias o de la sociedad civil) del Norte y del Sur, que postulan pautas laborales apropiadas. Las buenas condiciones de trabajo no sólo son exigidas por la ética, la cual puede crear mercados y movilizar recursos y proteger contra quienes las incumplen. La transformación productiva en función de la información, los conocimientos, la cultura y el trabajo de calidad es en todo caso urgente, a menos que se pretenda perpetuar estructuras cuya caducidad es evidente, y que se marginan crecientemente en el mercado internacional.

Tres cuestiones adicionales son fundamentales. La primera concierne al campo de aplicación de las normas del trabajo promovidas por el parlamento estadounidense. En principio, se aplicarían al conjunto de los países con los que EEUU suscriba acuerdos comerciales. Sin embargo, es probable que su seguimiento se circunscriba en la práctica a las actividades de exportación. En estas actividades labora parte importante de la fuerza de trabajo formal de los países en desarrollo. Muchas veces constituye, sin embargo, una proporción minoritaria del conjunto de la fuerza laboral de estos países. Para que el impacto de las normas sea mayor sería necesario prever mecanismos que favorezcan su aplicación efectiva en el conjunto de los cúmulos empresariales de exportación, incluidas subcontratistas, contratistas de mano de obra y empresas de outsourcing de servicios. Y no limitarse a las relaciones claramente salariales.

La segunda es suscitada por el financiamiento de las innovaciones necesarias. Este es un tema muy importante que debe ser desarrollado sistemáticamente. En una primera aproximación se puede señalar que en algunos casos los requerimientos pueden ser relativamente escasos. La mayoría de las veces no lo es y debería considerarse por ello en la negociación internacional con los países industrializados y las empresas o "dadores de órdenes" transnacionales. Aquella con los países industrializados debería comprender la aceptación, por la OMC, de disposiciones que faciliten el financiamiento, en las actividades de exportación, de las innovaciones destinadas a mejorar la competitividad y la protección del medio ambiente y los derechos laborales.

La tercera concierne al control de la aplicación de las normas del trabajo. Los mecanismos existentes en el ámbito nacional han mostrado sus amplias insuficiencias. Habría que postular probablemente opciones cuatripartitas - la acción conjunta del aparato administrativo del Estado, las organizaciones empresariales, los sindicatos y la sociedad civil -, estableciendo plazos para la adecuación a la norma y actuando tanto a nivel nacional como local y empresarial. Se ganaría mucho, evidentemente, si el control es planteado con rigor y sin prejuicio, y en función de la transformación productiva y el desarrollo de las ventajas competitivas necesarias. En el ámbito internacional habría que preguntarse cuál será el papel de la OIT y, en particular, evaluar la eficiencia y la eficacia de su sistema de control y plantear cuáles son las mejoras que éste precisa. La globalización económica exige su conocimiento universal así como una cierta rapidez en el análisis de las quejas que le sean sometidas y en las decisiones a que éstas den lugar.

Notas

[1] Ponencia presentada en el seminario internacional de la red " Un saber político y ético sobre las actividades económicas" (Pekea) organizado por la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, la CEPAL y la Universidad de Rennes, en Santiago de Chile, los días 10 a 14 de septiembre de 2002.

[2] Esta ley es el resultado de la Trade Promotion Authority o " fast track " solicitada por la administración Bush para negociar nuevos acuerdos comerciales y asumir el liderazgo de las nuevas negociaciones de la OMC. Comprende: a) disposiciones relativas a la asistencia que se prestará a trabajadores y actividades norteamericanas perjudicadas por la apertura comercial; b) la mencionada autorización; c) la extensión y la ampliación de la Ley de Preferencias Arancelarias Andinas (ATPA); d) la extensión de ciertas preferencias arancelarias del Sistema Generalizado de Preferencias de los EEUU.

[3] Fue aprobada por la primera de estas instancias el 31 de julio; y, por la segunda, el 2 de agosto de 2002. El Presidente Bush la promulgó el 6 de agosto sin hacerle modificación alguna. En esta ponencia se hace referencia al texto publicado por el US Government Printing Office.

[4] Es una de las razones por las que el Presidente de la AFL-CIO ha mostrado su desagrado con ambos proyectos y con la Trade Act. Véase sobre el particular en el portal de la AFL-CIO : "Fast Track Wins, Workers Lose with Senate Trade Vote" y " Statement by AFL- CIO President John J. Sweeney on Passage of Fast Track Trade Legislation in the U.S. Senate ".

[5] A pesar de que el artículo 1114 del TLCAN señala que " Nada de lo dispuesto en este capítulo se interpretará como impedimento para que una Parte adopte, mantenga o ponga en ejecución cualquier medida, por lo demás compatible con este capítulo, que considere apropiada para asegurar que las inversiones en su territorio se efectúen tomando en cuenta inquietudes en materia ambiental ". Las mencionadas disposiciones han sido ampliamente criticadas. El gobierno de Canadá ha obtenido que algunas de sus cláusulas sean mejor interpretadas en la solución de controversias, pero sería necesario una redacción diferente, que proteja efectivamente el medio ambiente en tales casos.

[6] El 6 de diciembre del 2001.

[7] El 22 de mayo del 2002.

[8] La protección del medio ambiente y de los trabajadores norteamericanos sin embargo era menor en el proyecto de la Cámara de Representantes.

[9] Pueden ser interpretados con mayor o menor flexibilidad, conforme se señala en la sección: La aplicación de la ley.

[10] El informe de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, relativo a las violaciones de los derechos sindicales en el mundo, correspondiente al año 2001, subraya la obstinación anti-democrática de ciertos Estados en el ámbito político, y la concurrencia exacerbada, en el plano económico. El año pasado 223 sindicalistas fueron asesinados o desaparecieron; 14 más que el año precedente. El récord es detenido por Colombia, en donde fueron registrados 201 asesinatos o desapariciones; asimismo, 4000 sindicalistas fueron detenidos, 1000 heridos y 10000 despedidos.

[11] Consejo de Administración de la OIT, 277 a reunión, marzo 2000: " Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo ", OIT, Ginebra. Ver asimismo los informes de la 280ª y la 283ª reuniones del Consejo de Administración de esta organización.

[12] Como es el caso de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por las Naciones Unidas en diciembre de 1990.

[13] Es el caso del artículo 32 de la Convención sobre los derechos del niño promulgada por las Naciones Unidas en noviembre de 1989. Este artículo hace referencia a la edad mínima de ingreso al trabajo así como a las condiciones de trabajo de quienes ya han cumplido esa edad.

[14] Este acuerdo no hace referencia a las normas de la OIT, organización con la que se limita a prever relaciones de cooperación. Un año después de su entrada en vigor, la Cumbre de Miami de diciembre de 1994, que inició las negociaciones sobre el ALCA, se refiere, específicamente, a iniciativa de la administración americana, al papel de la OIT en el ámbito laboral. El Sistema Generalizado de Preferencias de los EEUU no hace referencia explícita a la OIT, pero evalúa los derechos en el trabajo en los países a los cuales beneficia, teniendo en cuenta los exámenes realizados por esa organización.

[15] Regulado por el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; y por el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

[16] Regulado por el Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, 1930; y por el Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

[17] Regulado por Convenio N° 138 sobre la edad mínima, 1973; y por el Convenio N° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

[18] Regulado por el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951; y por el Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

[19] En la medida que los sindicatos se interesen efectivamente en su reconocimiento y ejercicio. Diversos factores pueden limitar sin embargo el impacto sindical. En América Latina deberían subrayarse dos : a) el trabajo forzoso y el trabajo infantil tienen lugar principalmente en actividades rurales o informales en las que la presencia sindical es escasa e incluso inexistente; b) aunque es reconocida crecientemente, la perspectiva de género tiene dificultades para implantarse en la mayor parte de los medios sindicales.

[20] Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Memoria del Director General: Trabajo Decente, Ginebra, junio de 1999.

[21] Corresponderían a los objetivos estratégicos de esta organización en materia de promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, empleo, la protección social y diálogo social: Ibid.

[22] Ver a este propósito nuestro texto: " Crisis y reestructuración en la maquila de exportación ", en curso de publicación en Trabajadores, revista de la Universidad Obrera de México.

[23] Salarios, prestaciones, pago de vacaciones, indemnizaciones, contribuciones a los seguros de salud y al sistema de pensiones.

[24] El Convenio N° 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, aborda esta cuestión. Estimamos que debe ser revisado, para tener en cuenta los cambios registrados por los mercados de trabajo. Solamente seis de los más de 300 países miembros de esta organización han ratificado este convenio.

[25] Abordada por el Convenio N° 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992. Esta norma ha sido ratificada por 15 países solamente.

[26] Además de la convención de la ONU antes señalada, la OIT ha promulgado el Convenio N° 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975. A diferencia de aquella, esta norma no comprende a los inmigrantes ilegales. Ha sido ratificada por 18 países solamente, entre los cuales no figura ningún país industrializado gran receptor de inmigrantes.

[27] El punto 4 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo reproduce estos planteamientos sin hacer referencia sin embargo a los bajos salarios.

[28] La Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical. La Declaración tampoco hace referencia a mecanismos de control ad hoc de la organización, tres de los cuales tienen particular importancia en la globalización: la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, los contactos directos y los estudios especiales sobre discriminación.

[29] Cohen, Elie, 2001: " L'ordre économique mondiale. Essai sur les autorités de régulation ", Fayard, Paris.

[30] A las importantes excepciones tarifarias se añaden los obstáculos técnicos al comercio. Paradójicamente, el desmantelamiento de éstos y la consiguiente normalización internacional constituyen frecuentemente nuevas barreras técnicas para los países en desarrollo.

[31] Discurso pronunciado en la World Economic Processing Zones Association Conference, realizada los días 7 a 9 de junio del 2001.

[32] En noviembre de 2001 aún no había sido creada.

[33] La OIT aborda la cuestión de las consecuencias sociales de la globalización, Comunicado de prensa, OIT, Ginebra, 27 de febrero de 2002.

[34] Discurso del Sr. Benjamín Mkapa, Presidente de Tanzania, sobre la creación de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, OIT, Ginebra, 27 de febrero de 2002.

[35] Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización : " Progresos realizados hasta la fecha ", Consejo de Administración de la OIT, 283a reunión, Ginebra, marzo de 2002.

[36] La definición no tiene en cuenta, evidentemente, las diferencias que pueden originar los sistemas impositivos existentes; a cuya homogenización propende teóricamente, por otro lado, su acuerdo sobre subvenciones y otras medidas compensatorias.

[37] Con miras a la promoción de la transformación en el país de las materias primas, las que son producidas muchas veces en muy malas condiciones.

[38] La Ley de Preferencias Arancelarias Andinas señala que el país beneficiario debe cumplir con los compromisos que ha adquirido, de eliminar las peores formas de trabajo infantil, tal como se definen en la sección 507(6) de la Trade Act de 1974. Esta disposición es muy confusa. En principio, concierne a los países que han ratificado el Convenio N° 182, el cual fue adoptado en 1998.

[39] Canasta básica indispensable, compuesta por 384 productos, 151 de los cuales, alimenticios.

[40] Juárez Sánchez, Laura, 2001 : " El gobierno foxista mantiene y endurece la política salarial", Trabajadores, N° 22, México D.F.

[41] Sistema Generalizado de Preferencias, Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC), ATPA.

[42] Es probable sin embargo que sigan apoyando la negociación. Los gobiernos de países beneficiarios de la ICC y el ATPA se han comprometido a aprobar la negociación antes de fines de 2005. Por otro lado, la crisis económica ha debilitado a muchos países cuyos gobiernos no ven o no desean ver otra opción.

[43] El referéndum convocado en Brasil por diversas organizaciones sociales incluida la Iglesia Católica podría mostrar que la oposición popular al ALCA es muy importante y que se debe tener en cuenta.

[44] Dependerá igualmente de las posiciones específicas de los parlamentarios elegidos.

[45] Los resultados de aquéllas de 1992 obligaron a la negociación, en 1993, de los acuerdos paralelos sobre ambiente y trabajo del TLCAN.

[46] Declaración formulada el 2 de agosto.

[47] Alocución realizada el 29 de agosto.

[48] El Representante Comercial de la actual administración, Robert Zoellick, se interesa muy escasamente; a diferencia de Charlene Barshefsky, quien ejerciera la función durante el gobierno Clinton. Sus intervenciones en América Central fueron importantes.

[49] No se dispone de información sobre la aplicación de la normatividad establecida por la Unión Europea.

[50] El Comité de la ISO sobre Políticas en Materia de Consumo ha sido encargado de elaborar una propuesta. Las discusiones se iniciaron en junio de 2002 en Puerto España. No se sabe aún si incluirá normas del trabajo.

[51] En República Dominicana, El Salvador (en el marco del proceso de paz), Costa Rica y Guatemala. Sobre las dos últimas véase, Bernardo van der Laat Echeverría: " Cláusulas sociales y reformas normativas en la región ", Relacentro, nº1, octubre de 2001, San José.

[52] La CIOSL, por ejemplo, reconoce " ligeros progresos" en El Salvador, uno de los países en donde las violaciones en la industria de la maquila son más frecuentes. Asimismo, en este país, y en Guatemala, tienen lugar procesos de control, por la sociedad civil, de la aplicación de códigos de conducta en 9 empresas maquiladoras. Es una experiencia importante. Por otro lado, diversas intervenciones de organizaciones sindicales y de la sociedad civil en favor de la libertad sindical, han tenido un éxito relativo en América Central, Haití, República Dominicana y México.

[53] A los países beneficiarios, en los casos de los SGP o de la ICC y del ATPA de los EEUU; así como a las filiales o subcontratistas de las empresas.

[54] Las apreciaciones a este propósito de la Red de Solidaridad de la Maquila son muy importantes. Véase asimismo: Catherine Simon: "'Nike" entre profir et bonne conscience", Le Monde, 11 juillet 2002.

[55] Relativamente autónoma en materia comercial. No es el caso de todas las filiales, muchas de las cuales no producen para el mercado sino para sus empresas matrices, funcionando, en consecuencia, como maquiladoras.

[56] Dadas las malas o cuando menos mediocres condiciones laborales existentes la mayor de las veces, las posibilidades de conflicto son múltiples. Los subcontratistas deben asumir, asimismo, los costos del despido y del cierre de los establecimientos.

[57] Varios tribunales americanos estudian actualmente la aplicación de la Alien Tort Claim Act (ACTA) a subcontratistas de empresas trasnacionales de su país. En virtud de esta vieja

disposición legal (fue promulgada en 1789) muchas empresas trasnacionales norteamericanas han sido sancionadas por infracciones o daños cometidos por sus filiales en países en desarrollo.

[58] Cierre de mercados, compensaciones comerciales, disuasión de inversiones, migración de éstas a otros países.

[59] Formulado en relación con el concepto de " salario de eficiencia " postulado por Robert Solow y Joseph Stiglitz.