

CLÁUSULAS LABORALES EN TRATADOS COMERCIALES INTERNACIONALES:
EL CASO DEL CETA

LABOUR PROVISIONS IN INTERNATIONAL TRADE AGREEMENTS:
THE “CETA” CASE

DR. DANIEL PÉREZ DEL PRADO

Profesor acreditado titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la
Universidad Carlos III de Madrid
daniel.perez.delprado@uc3m.es

RESUMEN: Algunos acontecimientos recientes parecen mostrar una cierta oposición de la ciudadanía de los países occidentales hacia el libre comercio. De una parte, resultó bastante controvertida la numantina oposición de la pequeña región belga de Valonia a la firma del Tratado de libre comercio entre la UE y Canadá (conocido como CETA), que a punto estuvo de hacerlo descarrilar. Por otra parte, la elección de Donald Trump como presidente de los Estados Unidos parece haber dado al traste con las escasas esperanzas de alcanzar un acuerdo similar con éste país, máxime si se tiene en cuenta que uno de los argumentos centrales de su campaña electoral fue su posición a este tipo de tratados por los, a su juicio, nefastos efectos sobre los trabajadores norteamericanos.

A pesar de que existe un cierto consenso entre los economistas en relación a los efectos beneficiosos del libre comercio, esto no significa que estos beneficios alcancen de forma automática al conjunto de la sociedad y, en particular, a los trabajadores; ni que existan ganadores y perdedores en todo proceso de cooperación económica. Por ello, junto la anunciada asunción de que el comercio produce beneficio neto, debería completarse con otra en virtud de la cual se garantice que tales beneficios alcancen al conjunto de la sociedad o, si se prefiere, se compensen las externalidades negativas en el plano social y laboral mediante la adopción de instrumentos adecuados y eficaces.

Entre éstos destacan la incorporación de cláusulas laborales a los tratados de libre comercio, en cuya virtud se garantizan unos estándares mínimos (frecuentemente los marcados por los convenios de la OIT) entre las partes firmantes. El objeto de este trabajo es analizar este tipo de cláusulas, para lo cual se dividirá en los siguientes apartados. Tras una breve introducción, se analizará la creciente tendencia hacia la incorporación de cláusulas laborales en los tratados de comercio internacional para, a continuación, analizar el caso práctico y controvertido del CETA. Finalmente, sobre la base de lo anterior, se formularán algunas conclusiones.

PALABRAS CLAVE: libre comercio; tratados comerciales; cláusulas laborales; OIT; CETA.

ABSTRACT: Some recent events apparently show certain opposition to free trade by western citizenship. On the one hand, it became famous the case of the Balloon parliament, which strongly refused to give its permission to the Belgian federal government to ratified the so-called Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA) between Canada and EU without including some changes. On the other hand, the future of the Free Trade Treaty (TIPP) between US and EU is still more uncertain after the election of Donald Trump as US President. His clear opposition to this kind of agreements obtained the enthusiastic

support, among others, of most blue-collared workers in states especially affected by the effects of globalization.

Despite there is a consensus among economist about the beneficial effects of free trade, this neither means this benefits extend to the whole society automatically, nor winners and losers derive from this kind of economic cooperation tool. Consequently, along with this assumption, another unattainable must be made: it is necessary to compensate the externalities generated by trade agreements on social and working conditions by the adoption of some parallel instruments.

The paper focused on one of these tools, the labour provisions included in trade agreements, which aims to guarantee certain minimum labour conditions (frequently set by ILO's conventions). In order to address this issue, the article is divided as follows. After a brief introduction, it will analyse the increasing trend on the inclusion of labour provision in trade agreements. After that, the practical and controversial case of CETA will be studied. Finally, some conclusions will be given.

KEY WORDS: *trade; free trade; labour provisions; ILO; CETA.*

FECHA DE ENTREGA: 20/12/2016 **FECHA DE ACEPTACIÓN:** 09/01/2017.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN: EL DEBATE SOBRE LAS EXTERNALIDADES NEGATIVAS DEL LIBRE COMERCIO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.- II. LA PROGRESIVA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS LABORALES EN LOS TRATADOS COMERCIALES INTERNACIONALES: MORFOLOGÍA, EVOLUCIÓN Y EFECTOS.- III. EL CASO PRÁCTICO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE LA UE Y CANADÁ (CETA).- IV. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN: EL DEBATE SOBRE LAS EXTERNALIDADES NEGATIVAS DEL LIBRE COMERCIO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Algunos acontecimientos recientes parecen mostrarnos una cierta oposición de la ciudadanía al libre comercio. De una parte, la ratificación del Tratado de libre comercio entre la Unión Europea y Canadá (CETA en sus siglas inglesas¹) estuvo a punto de sucumbir por la oposición de la región belga de Valonia. Los representantes de la ciudadanía valona se oponían a que el gobierno federal ratificara el tratado sobre la base de que no creían conveniente que los posibles conflictos se dilucidaran por árbitros internacionales². Sin embargo, en el trasfondo del conflicto se vislumbraban los temores a que un nuevo acuerdo de libre comercio de tal magnitud tuviera efectos devastadores sobre el empleo en una región, otrora altamente industrializada, que ha sufrido especialmente los efectos de la globalización³. Aunque finalmente el veto valón fue retirado y el Tratado ratificado, previa modificación, lo cierto es que una pequeña región de no más de 8 millones de habitantes hizo tambalearse un acuerdo que está destinado a afectar la vida de más de 180 millones de europeos, por no mencionar que también puso al descubierto algunos viejos fantasmas del proyecto europeo.

De otra parte, las dificultades han sido mayores en lo que hace a la firma de un Tratado de similar envergadura con EE.UU. La victoria de Donald Trump en las elecciones presidenciales norteamericanas ha supuesto el aldabonazo, quizá definitivo, a este proyecto, dadas las reticencias del nuevo presidente norteamericano a este tipo de tratados. Su argumento básico es que el libre comercio ha deteriorado las condiciones de vida y laborales de los trabajadores norteamericanos, lo que hace necesario la adopción de medidas protectoras hacia la industria norteamericana, así como la reconsideración del conjunto de la política comercial de aquel país⁴. A juzgar por los resultados electorales obtenidos en estados tradicionalmente industrializados, parece que el mensaje ha calado, especialmente entre los trabajadores de “cuello azul”.

¹ *Comprehensive Economic and Trade Agreement*. La denominación castellana, Acuerdo Económico y Comercial Global (AECG), no ha tenido tanto éxito. Consulta de [texto completo](#), junto con otros documentos relevantes.

² [Consulta](#).

³ [Consulta](#).

⁴ <https://www.donaldjtrump.com/policies/trade>

Existe consenso entre los economistas acerca de que el efecto neto del libre comercio es positivo⁵. La eliminación de las trabas al comercio repercute en mayor crecimiento económico para las partes implicadas, lo que puede traducirse en mayor bienestar para el conjunto de la ciudadanía. Ahora bien, ni esto último es una consecuencia directa del libre comercio, ni es menos cierto que en todo proceso de liberalización de los mercados tiene ganadores y perdedores⁶. Entre estos últimos frecuentemente se encuentran determinadas categorías de trabajadores, como los poco cualificados y los de determinados sectores industriales.

En el propio proceso de construcción del mercado único europeo tenemos el ejemplo más cercano. Como dijo Jacques Delors, «la creación de una vasta área económica, basada en la cooperación, es inconcebible –diría inalcanzable– sin la armonización de la legislación social. Nuestro objetivo último ha de ser de un área social europea»⁷. Dicho de otra forma, el proyecto europeo requería la consiguiente compensación en el plano social de las externalidades negativas derivadas del paulatino proceso de integración económica. Estas conclusiones en el plano regional europeo son extrapolables a cualquier otro proceso de integración o cooperación económica.

Por consiguiente, frente a la genérica asunción de que el libre comercio es algo positivo debería asumirse otra indispensable y consiguiente, cual es que para que esos beneficios alcancen al conjunto de la sociedad y, especialmente a los trabajadores, es preciso adoptar mecanismos correctores concretos al respecto.

Entre estos mecanismos destacan la incorporación de cláusulas laborales en los tratados de libre comercio, que tienen por objetivo garantizar unas condiciones mínimas de trabajo entre las partes firmantes, de tal forma que se asegure el proceso de liberalización comercial no conduzca hacia una carrera a la baja en las condiciones de trabajo o, el menos, se impida que se traspasen unos umbrales mínimos garantizados.

El objeto de este trabajo es detenerse en esta relativamente novedosa tendencia, incluyendo el reciente y polémico caso práctico anteriormente mencionado del CETA.

II. LA PROGRESIVA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS LABORALES EN LOS TRATADOS COMERCIALES INTERNACIONALES: MORFOLOGÍA, EVOLUCIÓN Y EFECTOS⁸.

⁵ Desde Ricardo, RICARDO, D.: *Principios de economía política y tributación*, Pirámide, Madrid, 2003., a economistas contemporáneos como KRUGMAN, P. R.: “New Thinking about Trade Policy”, en KRUGMAN, P. R. (ed.): *Strategic Trade Policy and the New International Economics*, MIT Press, Cambridge (Massachusetts), 1986, pp. 1-22.. Una explicación sencilla puede verse en STIGLITZ, J. E., *Microeconomía*, 2ª Edición inglesa, Ariel, Barcelona, 2001, pp. 67-69.

⁶ KRUGMAN, P. R.: “New Thinking about Trade Policy”, cit., pp. 1-22.

⁷ Discurso ante el Parlamento Europeo. BOCE 1986: 9. EC Bulletin 2/1986, 12.

⁸ Las conclusiones más recientes se encuentran en el estudio OIT, *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, ILO, Geneva, 2016.

Como hemos advertido, uno de los mecanismos que contribuyen a hacer del comercio internacional algo más justo es la incorporación de cláusulas laborales en los tratados comerciales internacionales. Este tipo de cláusulas se encuentran en diversos instrumentos internacionales, no solamente los tratados comerciales o de integración⁹ (ya sean unilaterales, bilaterales, regionales -y transregionales-¹⁰), sino también en los acuerdos internacionales de financiación¹¹. Pero, ¿qué se entiende por tales?

Los estudios que a este respecto está llevando a cabo la OIT, entiende por “cláusula laboral”: a) cualquier tipo de norma que tenga que ver con las relaciones laborales (frecuentemente los propios convenios de la OIT) o con la garantía de unas condiciones mínimas de trabajo o empleo; b) cualquier mecanismo destinado a asegurar el cumplimiento de tales normas, ya sea bajo la ley nacional o por alguna de las cláusulas incorporadas en el tratado comercial y; c) cualquier marco destinado a actividades de cooperación, diálogo y/o control de asuntos laborales¹². Por consiguiente, el concepto de “cláusula laboral” es muy amplio y flexible, ya que no solamente tienen que ver con normas que regulen o aseguren condiciones de trabajo y empleo (regulación sustantiva estricta), sino también con aquellas que van dirigidas a determinar el cumplimiento o aplicación de tales normas (regulación instrumental), o que tienen que ver con mecanismos de regulación blanda o *soft law* (regulación sustantiva blanda o flexible). La causa fundamental de esta amplia delimitación tiene que ver con que, en la experiencia práctica, son muy variadas los tipos de normas laborales que podemos encontrar en los tratados comerciales.

De una parte, las disposiciones laborales que tienen que ver con la regulación sustantiva de condiciones de trabajo pueden dividirse según contengan normas jurídicamente vinculantes o simplemente materialicen algún un compromiso político. En esta clasificación se observa claramente la distinción entre *hard* y *soft law*. En el primer ámbito, las obligaciones impuestas pueden serlo en relación con normas de Derecho internacional, como los principios y derechos fundamentales del trabajo a que se refiere la Declaración de la OIT de 1998, o a los propios convenios de la OIT; o en relación a las propias legislaciones laborales nacionales. En el segundo se encuentran frecuentemente cláusulas que obligan a los estados firmantes a aumentar progresivamente el nivel de protección de sus legislaciones laborales o, al menos, a no reducirlo con el objetivo de fomentar las exportaciones o las inversiones. De esta forma, no se impone al estado la aplicación de una determinada norma en relación a una específica cuestión laboral sino un objetivo genérico que, en un plazo determinado de tiempo, ha de ser alcanzado.

⁹ Denominados así porque van más allá de cuestiones comerciales, como por ejemplo los programas de infraestructuras.

¹⁰ Las cláusulas laborales pueden estar incluidas en el propio instrumento o en documentos secundarios, como acuerdos complementarios o memorándums de entendimiento (estos últimos no suelen ser jurídicamente vinculantes).

¹¹ OIT: *Informe sobre el trabajo en el mundo 2009*, International Labour Office, Geneva, 2010, p. 72.

¹² Esta delimitación arranca en *Ibid.*, pp. 72-73. Y se han mantenido en estudios posteriores: OIT: *Dimensiones sociales de los acuerdos de libre comercio.*, International Labour Office, Geneva, 2013, p. 9. OIT: *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, cit., p. 21.

En el caso particular de la UE¹³, los acuerdos más recientes (llamados de cuarta generación) tienen como objetivo fundamental la protección de los derechos de los trabajadores en el marco de la estrategia de desarrollo sostenible. Asimismo, como garantía de mínimos, además de la Declaración de la OIT de 1998, se vienen incluyendo la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) sobre generación de empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos de 2006 y los ocho convenios fundamentales de la OIT¹⁴.

Sea cual fuere el tipo de regulación sustantiva a que nos refiramos, buena parte de su eficacia práctica dependerá de la previsión de mecanismos de aplicación, seguimiento y control. En este ámbito, la variedad también es amplia y va desde aquellas cláusulas que se aplican a determinadas relaciones comerciales entre las partes o a toda relación comercial, a aquellas que, de forma más amplia, se aplican a cuestiones laborales, independientemente de su vinculación con las relaciones comerciales¹⁵. En concreto, se han distinguido los siguientes cinco tipos¹⁶:

En primer lugar, nos encontraríamos con las medidas previas a la ratificación, que consisten en la imposición de reformas legales o institucionales como prerequisite indispensable para la ratificación del acuerdo. Por su propia naturaleza no forman parte del tratado comercial, sino que se trata de requisitos previos a su ratificación. Estas condiciones suelen consistir en la homologación de las condiciones laborales a los estándares mínimos internacionales, aunque pueden consistir también en la mejora de la capacidad técnica de aplicación del acuerdo de una de las partes (normalmente la menos desarrollada).

En segundo lugar, nos encontramos con la cooperación técnica, que se refiere a cualquier tipo de medida que permite proveer asistencia técnica a la contraparte. La primera normalmente está dirigida al Estado en su conjunto, aunque también puede centrarse en otros sujetos como empresas o agentes sociales.

El tercer tipo de cláusulas se refiere a los mecanismos de control y significan una revisión de las progresiones realizadas en relación a determinados objetivos durante un cierto tiempo. Normalmente estas medidas se centran en incrementar la transparencia e informar a los actores intervinientes acerca del estado de situación de diversas áreas

¹³ OIT: *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, cit., p. 41.

¹⁴ Los convenios de la OIT calificados como fundamentales y conocidos bajo el término «normas fundamentales» en el trabajo son: Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29), Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105), Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138), Convenio sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182), Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100) y Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111).

¹⁵ OIT: *Informe sobre el trabajo en el mundo 2009*, cit., pp. 74-75.

¹⁶ OIT: *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, cit., pp. 72-73.

relacionadas con lo laboral. Los mecanismos de control pueden tomar la forma de informes parciales progresivos, la participación de sujetos implicados mediante la posibilidad de formular peticiones o quejas o la incorporación de colaboradores externos públicos o privados.

En cuarto lugar, los acuerdos de disputas o de resolución de conflictos pueden tomar diversas formas: las consultas intergubernamentales, el uso de paneles de expertos, el recurso al arbitraje internacional o el empleo de la amenaza de sanciones, frecuentemente incorporados en los acuerdos con EEUU y Canadá, son los más frecuentes. Aunque normalmente están pensados como instrumentos de reacción frente a incumplimientos por parte de los Estados, se han previsto también formas particulares a nivel de empresa para el caso de que los incumplimientos se produzcan por sujetos particulares. En todo caso, la adopción de estos últimos mecanismos de control muy desarrollados por parte de Canadá y EEUU contrasta con la preferencia europea por otros de naturaleza blanda, basados en la consulta y la persuasión política y, en caso de no obtener un resultado satisfactorio, en la intervención de un tercero independiente¹⁷. La única excepción a este respecto hasta la fecha ha sido el acuerdo CARIFORUM-UE¹⁸.

Por último, los acuerdos comerciales han incorporados (des)incentivos económicos, que consisten en la imposición de un coste o un beneficio en caso de incumplimiento o cumplimiento de las obligaciones laborales previstas en el tratado, tales como la imposición de multas pecuniarias en el primer caso o el incremento de las cuotas de exportación en el segundo. Los incentivos y desincentivos económicos pueden aplicados a nivel estatal o empresarial y suelen combinarse con otras formas de control.

Dentro de estos parámetros, la evolución experimentada por las cláusulas laborales desde el plano cuantitativo es ciertamente notable. Aunque pueden encontrarse algunas referencias previas, la primera vez que se introdujeron este tipo de cláusulas con carácter imperativo fue en 1994, en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), vinculado al Tratado de Libre Comercio para América del Norte, más conocido por sus siglas en inglés, NAFTA¹⁹. Desde ese momento y hasta diciembre de 2015, había 75 tratados comerciales en vigor (pertinentes a 107 economías) con cláusulas laborales, de los cuales, casi la mitad de ellos fueron suscritos después de 2008. Estos suponen que más de un cuarto (el 28% para ser más exactos) de los tratados que han sido notificados a la Organización Mundial del Comercio (OMC) y están en vigor²⁰.

Como puede observarse en el siguiente gráfico, la tendencia hasta 2009 es claramente creciente, tanto en lo que se refiere al número total de tratados comerciales firmados, como en lo que hace a aquellos que incluyen cláusulas laborales. Sin embargo, la crisis económica parece haber afectado en cierta medida a la negociación de este tipo de acuerdos, pues se observa a los niveles previos a 2006. No obstante, esto ha beneficiado a

¹⁷ Véase el caso del propio CETA en el apartado 3.

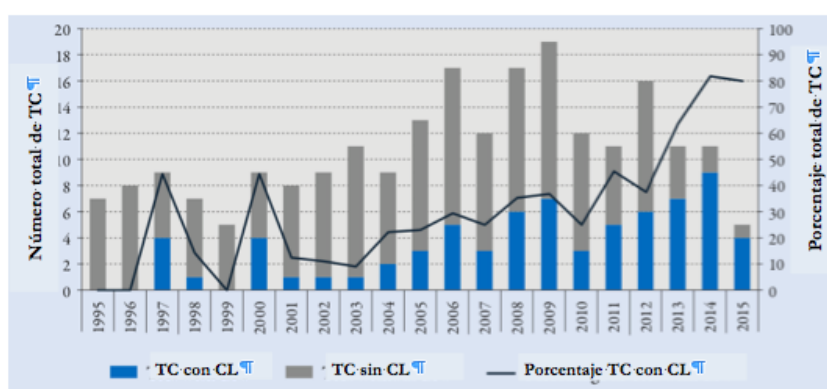
¹⁸ OIT: *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, cit., p. 41.

¹⁹ *North America Free Trade Agreement*, firmado por los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá, el 14 de septiembre de 1993 y cuya entrada en vigor el 1 de enero de 1994.

²⁰ OIT: *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, cit., p. 22.

los acuerdos con cláusulas laborales. Más del 80 por ciento de los acuerdos vigentes desde 2013 contienen ese tipo de disposiciones. Esta última cifra tiene su origen en que la mayoría de los acuerdos comerciales suscritos lo fueron con los principales proponentes de este tipo de disposiciones, como la Unión Europea, Estados Unidos y Canadá²¹. De los siete acuerdos comerciales que se suscribieron en 2013, cuatro no tuvieron a estos tres sujetos como intervinientes (Costa Rica-Singapur, República de Corea-Turquía, Malasia-Australia y Nueva Zelanda-Taiwán); de los nueve de 2014, cuatro tuvieron otros actores (Australia-República de Corea, Hong Kong-Chile, Islandia-China y Suiza-China) y en 2015, la misma relación fue 4/2.

Gráfico 1. Número de tratados comerciales con y sin cláusulas laborales, 1995-2015.

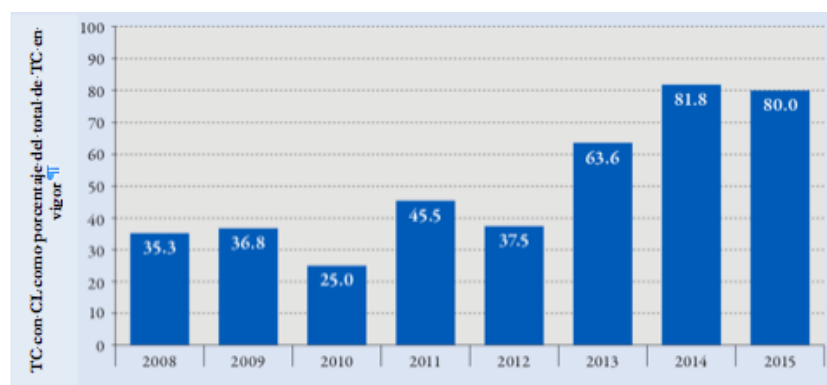


Fuente: OIT, 2016.

De hecho, si observamos el detalle de tratados comerciales con cláusulas laborales que han entrado en vigor (Gráfico 2), vemos que el avance es muy notable a partir de 2013. Así, de una cifra media en torno al 36%

hasta 2012, se pasa a más del 60% en 2013, para mantener la cota del 80% desde entonces.

Gráfico 2. Acuerdos comerciales con cláusulas laborales (% respecto del total)



Fuente: OIT, 2016.

Por otra parte, al igual que en el caso de los acuerdos comerciales, en los acuerdos internacionales de inversión (AII) también son cada vez más habituales las referencias a las normas del trabajo.

Estos tratados, denominados en España “Acuerdos de promoción y protección recíproca de inversiones” (APPRI) son tratados bilaterales²² de naturaleza recíproca que contienen

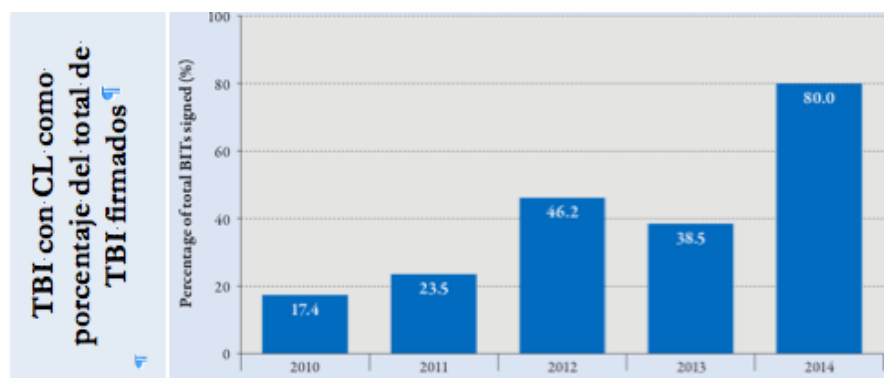
²¹ *Ibid.*

²² La denominación “Acuerdo Internacional de Inversión” es directa traducción de la inglesa, *International Investment Agreements* – IIA-. También se emplea la designación *Bilateral Investment Treaty* (BIT). En España se prefiere la denominación Acuerdos de promoción y protección recíproca de inversiones. Consulta de los que nuestro país tiene suscritos y en vigor.

medidas y cláusulas destinadas a proteger, en el plano del derecho internacional, las inversiones realizadas por los inversores de cada Estado Parte en el territorio del otro Estado Parte. Su objetivo es proporcionar un ambiente estable y favorable a la inversión, frecuentemente con Estados no miembros de la OCDE, que permita reducir los factores de incertidumbre política y jurídica que a veces afectan al desarrollo de los proyectos de inversión a los que se suele enfrentar la empresa en el exterior²³.

Pues bien, 14 de los 21 acuerdos de este tipo suscritos en 2015 hacen referencia a la protección de los derechos laborales, incluso a instrumentos de la OIT²⁴, lo que supone cerca del 70% del total, treinta puntos más que el año anterior. De hecho, tal y como muestra el siguiente gráfico, se trata de una tendencia que se viene consolidando en los últimos años y que es similar a la detectada en los tratados comerciales. La mayoría de estos tratados son acuerdos norte-sur, pero un tercio de los que se firmaron con cláusulas laborales lo han sido entre Estados parte del sur²⁵.

Gráfico 3. Acuerdos internacionales de inversión con cláusulas laborales (% respecto del total firmados)



Fuente: OIT, 2016.

Dada esta continua y amplia expansión de las cláusulas laborales en los tratados internacionales, la pregunta que surge inmediatamente es

qué tipo de efectos pueden estar produciendo²⁶. Dos son las áreas principales a observar. De una parte, el impacto sobre el propio comercio internacional. De otra, sobre las condiciones laborales y de empleo.

Por lo que hace a lo primero, desde un punto de vista teórico, la incorporación de cláusulas laborales se asocia con costes adicionales para las empresas relacionados con la consecución de los estándares laborales impuestos. Si estos costes se trasladan, al menos parcialmente, a los consumidores, el resultado será un encarecimiento del producto final o, lo que es lo mismo, una caída de las exportaciones y, por consiguiente, una disminución de las transacciones comerciales. Sin embargo, además de éste, existen otros efectos a los que se suele prestar menos atención. Tal es el caso de la productividad. Si las cláusulas laborales tienden a mejorar las condiciones de trabajo, esto se puede traducir en que los trabajadores sean más productivos, impulsando la competitividad de las empresas. Ello produciría el efecto opuesto, pues aumentaría las exportaciones y el conjunto de

²³ Secretaría de Estado de Comercio, Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. [Más información](#).

²⁴ UNCTAD (ED.): *Investor nationality: policy challenges*, United Nations, New York Geneva, 2016, p. 113.

²⁵ OIT: *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, cit., p. 27.

²⁶ *Ibid.*, pp. 76-87.

transacciones comerciales. En un sentido similar, no hay que descartar el llamado “efecto reputacional” derivado de la preferencia de los consumidores por productos que hayan sido producidos garantizando condiciones de trabajo justas y decentes. La especial atención que los llamados acuerdos marco internacionales (AMIs) prestan a estos asuntos es una buena muestra de ello²⁷.

Pues bien, sobre la base del análisis empírico, a nivel macro, no se ha encontrado evidencia que corrobore la afirmación de que inclusión cláusulas laborales reduzca o desvíe los flujos comerciales hacia países no signatarios del acuerdo. Dicho de otra forma, los acuerdos comerciales impulsan el comercio entre quienes los suscriben de forma similar, independientemente de la existencia de este tipo de cláusulas. Según las estimaciones, un tratado comercial con disposiciones laborales aumenta el valor del comercio en un promedio del 28%, mientras que uno que carece de ellas aumenta el comercio en un 26%²⁸.

En lo que respecta a lo segundo, el objetivo fundamental de la inclusión de disposiciones laborales en los tratados comerciales es doble. De una parte, se trata de garantizar unas mínimas condiciones laborales en todos los países. Pero de otra, también con ello se consigue unas condiciones de competencia similares, de tal forma que la relajación o eliminación de las barreras comerciales no sitúe a unos países en desventaja frente a otros, al menos, en lo que a costes laborales se refiere. De esta forma se logra no solamente un marco de competencia más justo, sino que se evitan “carreras a la baja” en condiciones de trabajo y empleo. A este respecto, los resultados indican que, en promedio, los acuerdos comerciales que incluyen cláusulas laborales inciden positivamente en la tasa de participación de la fuerza laboral, esto es, la población activa se incrementa, recibiendo una mayor proporción de población en edad de trabajar. Este incremento sería especialmente significativo en el caso de las mujeres²⁹. Un elemento que puede explicar la repercusión positiva sobre las tasas de participación es que el diálogo sobre políticas de empleo y sensibilización hacia determinados colectivos puede suscitar expectativas de mejores condiciones de trabajo³⁰, lo cual a su vez aumenta el deseo de incorporarse al mercado laboral. En otras conclusiones fundamentales del informe se destacan los aspectos de género conexos con el comercio, y en particular con las disposiciones laborales.

Desde la perspectiva global, el análisis transnacional no presenta impactos adicionales de las cláusulas laborales en otras variables relacionadas el mercado de trabajo. Sin embargo, existe la posibilidad de que las disposiciones laborales produzcan efectos a nivel nacional, por lo menos en algunos países en función de su entramado institucional. La evidencia

²⁷ Sobre esta cuestión, véase CORREA CARRASCO, M.: *Acuerdos marco internacionales: de la responsabilidad Social Empresarial a la autonomía colectiva transnacional*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016. En un marco más amplio, GORDO GONZÁLEZ, L.: *La representación de los trabajadores en las empresas transnacionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

²⁸ OIT: *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, cit., p. 86.

²⁹ *Ibid.*, pp. 76-84.

³⁰ En algunos tratados se hace especial hincapié en la incorporación de disposiciones laborales en la igualdad de género (sobre todo a través del principio de no discriminación en el empleo y la ocupación).

sugiere que las disposiciones laborales constituyen solo uno de los mecanismos para promover mejoras en las normas laborales. De ser así, los mecanismos de aplicación a escala nacional constituirían elementos fundamentales para el éxito en la aplicación de las cláusulas laborales, lo que debería tenerse muy en cuenta en el plano práctico durante la negociación y en la gestión de los acuerdos³¹.

Un aspecto importante que indican las investigaciones es que la eficacia de las disposiciones laborales depende del grado de participación de las partes interesadas y, en particular, de los interlocutores sociales, en la elaboración y puesta en práctica de los acuerdos comerciales³². Esto se traduce en una tendencia general a tratar de dotar de mayor transparencia a las negociaciones comerciales, las cuales tradicionalmente han tenido lugar entre gobiernos, sin la plena participación de otros agentes implicados. Las referencias explícitas a la participación de las partes interesadas en los acuerdos comerciales se han vuelto más habituales y exhaustivas³³, lo cual obedece, en parte, a la mayor variedad de cuestiones abarcadas en los acuerdos de comercio, las cuales pueden incluso abarcar las normas del trabajo, la protección del medio ambiente, la salud y seguridad, entre otras cuestiones.

De lo dicho hasta aquí se desprende que la experiencia en cuanto a la incorporación de cláusulas laborales en los tratados comerciales es positiva y ello se ha traducido en un paulatino aumento. Sin embargo, esto no ha impedido, como se señaló al principio, que la liberalización del comercio internacional esté siendo puesta en tela de juicio por algunos sectores. Uno de los casos más destacados ha sido el Tratado de libre comercio entre la UE y Canadá. Al estudio de sus disposiciones en materia laboral dedicaremos el siguiente apartado.

III. EL CASO PRÁCTICO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE LA UE Y CANADÁ (CETA).

El pasado 28 de octubre de 2016, el Consejo Europeo adoptó un paquete de decisiones relacionadas con el Acuerdo Económico y Comercial Global (AECG) entre Canadá y la UE³⁴. En concreto, este paquete contenía tres decisiones, sobre la firma del Acuerdo en sí, sobre la aplicación provisional del Acuerdo y una tercera por la que se pide la aprobación del Parlamento Europeo. Asimismo, los representantes de los Estados miembros adoptaron también un instrumento interpretativo conjunto³⁵. Junto a ello, y

³¹ A este respecto, véase OIT: *Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, OIT, Geneva, 2016.

³² OIT: *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, cit., pp. 130-139.

³³ Un ejemplo claro, de nuevo, es el CETA. Véase el apartado 3.

³⁴ [Consulta de toda la documentación](#).

³⁵ Éste se refiere al ámbito laboral en tres aspectos concretos: a) El AECG compromete a Canadá y a la Unión Europea y sus Estados miembros a mejorar su legislación y sus políticas con el objetivo de proporcionar niveles elevados de protección laboral. El AECG dispone que no pueden flexibilizar sus leyes laborales con objeto de estimular el comercio o de atraer las inversiones y, en caso de que se viole este compromiso, los gobiernos pueden solucionar tales violaciones con independencia de si estas afectan

como complemento, el Consejo también adoptó una decisión relativa a la firma y la aplicación provisional de un Acuerdo de Asociación Estratégica entre la UE y Canadá³⁶.

Que las cuestiones laborales son una de las áreas que han despertado mayor preocupación, se observa ya en el preámbulo, en el que las partes se comprometen a que la aplicación del Acuerdo se haga «de forma que sea coherente con el control de la aplicación de sus respectivas legislaciones laborales y medioambientales y mejore sus niveles de protección laboral y medioambiental». Dicho de otra forma, ya desde un principio se advierte que el objetivo de la liberalización comercial se haga sin menoscabo de las legislaciones nacionales (y europeas) en materia laboral y medio ambiental.

Además, la referencia conjunta al medio ambiente no es baladí. La mención de ambas áreas se enmarca en una acción conjunta de desarrollo sostenible, en la que los objetivos económicos, laborales y medioambientales se combinan para alcanzar ese fin último común. En palabras del propio Acuerdo, «el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente son componentes interdependientes del desarrollo sostenible que se refuerzan mutuamente»³⁷. De ahí, la «voluntad de promover el desarrollo del comercio internacional, de manera que se contribuya al objetivo del desarrollo sostenible, para el bienestar de las generaciones presentes y futuras.».

La materialización práctica de esta estrategia se plasma en el capítulo veintidós, que lleva por título “comercio y desarrollo sostenible”. Tras delimitar el marco legal internacional en el que el Tratado se enmarca, y que incluye los textos básicos en materia económica, laboral y medioambiental³⁸ o, más concretamente, en materia de desarrollo sostenible,

negativamente a la inversión o a las expectativas de beneficios del inversor. Asimismo, tampoco modifica el AECG los derechos de los trabajadores a negociar, celebrar o ejecutar acuerdos colectivos ni a emprender acciones colectivas. b) El AECG compromete a la Unión Europea y a sus Estados miembros y Canadá a ratificar y aplicar con eficacia los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Canadá ha ratificado siete de los convenios fundamentales y ha iniciado el proceso para ratificar el convenio restante (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (C98)). c) El AECG también crea un marco para que Canadá y la Unión Europea y sus Estados miembros cooperen en cuestiones laborales relacionadas con el comercio que sean de interés común, en particular a través de la participación de la OIT y del diálogo constante con la sociedad civil, con objeto de garantizar que el AECG fomente el comercio de una forma que favorezca a los trabajadores y apoye las medidas de protección laboral.

³⁶ DOUE 3-12-2016, L 329/43. El Acuerdo de Asociación Estratégica apenas contiene referencias al ámbito laboral, más allá de enmarcarlo en la estrategia de desarrollo sostenible que ambas partes proclaman perseguir. La referencia más clara se contiene en el art. 12.10: «las Partes reconocen la importancia del dialogo y la cooperación, a escala bilateral o multilateral, en materia de empleo y asuntos sociales, y en lo referente a un trabajo digno, en particular en el contexto de la globalización y los cambios demográficos. Las Partes se esforzarán por promover la cooperación y el intercambio de información y de experiencia en materia social y de empleo. Las Partes confirman, asimismo, su compromiso de respetar, promover y aplicar las normas sociales y laborales internacionalmente reconocidas que les sean vinculantes, tales como las contempladas en la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo, y posteriores actos de ella derivados.»

³⁷ Art. 22.1.

³⁸ Tal es el caso de la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, de 1992, la Agenda 21 de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, de 1992, la

enumera una serie de objetivos en esa línea. Algunos de ellos tienen carácter meramente enunciativo: «a) promover el desarrollo sostenible a través de la mejora de la coordinación y la integración de sus respectivas medidas y políticas laborales, medioambientales y comerciales; b) fomentar el diálogo y la cooperación entre las Partes, con miras a desarrollar sus relaciones económicas y comerciales de manera que respalden sus respectivas normas y medidas de protección medioambiental y laboral, y a respetar sus objetivos en materia de protección medioambiental y laboral, en un contexto de relaciones comerciales libres, abiertas y transparentes».

Sin embargo, algunos otros anticipan las medidas que en materia de control y participación que el Acuerdo propone: «c) reforzar la aplicación de sus respectivas legislaciones en materia laboral y medioambiental y el respeto de los acuerdos internacionales en materia laboral y medioambiental; d) promover la plena utilización de instrumentos como las evaluaciones de impacto y la consulta a las partes interesadas en la regulación de las cuestiones comerciales, laborales y medioambientales, y animar a las empresas, a las organizaciones de la sociedad civil y a los ciudadanos a desarrollar y aplicar prácticas que contribuyan a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible; y e) promover la consulta y la participación del público en los debates sobre asuntos de desarrollo sostenible que se planteen en el marco del presente Acuerdo y en la elaboración de la legislación y las políticas pertinentes».

No obstante, es el capítulo veintitrés, que lleva por título “comercio y trabajo”, el que se refiere a cuestiones netamente laborales. Lejos de presentar los asuntos comerciales y laborales como contrapuestos, Canadá y la Unión Europea subrayan en el texto del Tratado las sinergias que de estos ámbitos pueden derivarse. De ahí que se destaque el papel beneficioso que «una mayor coherencia de las medidas en materia de trabajo digno, que incluya normas laborales básicas y altos niveles de protección laboral, junto con su aplicación efectiva» puede «tener sobre la eficiencia económica, la innovación y la productividad, incluso en los resultados de las exportaciones». En este contexto, el Acuerdo no olvida la especial importancia del diálogo social tiene en el ámbito laboral y, en particular, tal y como tuvimos ocasión de subrayar, en la eficacia de las cláusulas sociales contenidas en este tipo de tratados³⁹.

A partir de ahí, se establece un límite mínimo que las partes se comprometen a garantizar y que coinciden con los compromisos internacionales asumidos por ambas y que, por otra parte, como ya hemos adelantado, son los habituales en los acuerdos firmados por ellas. Tal es el caso de la Declaración de Principios de la OIT relativa a los Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento de 1998, el Programa de Trabajo Decente

Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible, de 2002, y el Plan de Aplicación de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, de 2002, la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas sobre la «creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible», de 2006, y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008.

³⁹ Art. 23.1.

de la OIT⁴⁰, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 y los convenios fundamentales de la OIT que Canadá y los Estados miembros de la Unión Europea hayan ratificado respectivamente⁴¹.

A partir de ahí, el Tratado reconoce «el derecho de cada Parte a establecer sus prioridades laborales, a fijar sus niveles de protección laboral y a adoptar o modificar en consecuencia sus leyes y políticas, de forma coherente con sus compromisos laborales internacionales, incluidos los del presente capítulo». Asimismo, establece la obligación de «garantizar que dichas leyes y políticas contemplen y fomenten niveles elevados de protección laboral» y encomienda a las Partes seguir esforzándose por mejorar «dichas leyes y políticas con el objetivo de ofrecer un elevado nivel de protección laboral»⁴². Dicho de otra forma, el CETA parte del hecho de que los niveles de protección laboral y social en Canadá y Europa son relativamente elevados para los estándares internacionales, por lo que establece un doble límite, el básico garantizado por las obligaciones contraídas con la OIT; y el avanzado, garantizado por las respectivas regulaciones nacionales. Es más, encomienda a los Estados el objetivo de garantizar un «elevado nivel de protección social».

Pero, ¿qué mecanismos se prevén para que estos compromisos no se queden en papel mojado? De una parte, Canadá y la UE son conscientes de que una de las formas empleadas para fomentar el comercio o la inversión ha sido debilitando o reduciendo los niveles de protección que proporcionan las normas laborales. De ahí que en primer lugar se establezca que «ninguna de las Partes podrá no aplicar su legislación y sus normas laborales o hacer excepciones de las mismas, o bien ofrecer no aplicarlas o hacer excepciones, para fomentar el establecimiento, la adquisición, la expansión o la retención de una inversión en su territorio»⁴³. Asimismo, «ninguna de las Partes podrá, a través de una acción sostenida o repetida o por inacción, dejar de aplicar de manera efectiva su legislación y sus normas laborales como estímulo para el comercio o la inversión»⁴⁴.

Para garantizar que esto sea así, en segundo lugar, se prevén que sean las propias Administraciones públicas (a través fundamentalmente de la inspección de trabajo) y el poder judicial quienes se encarguen de velar por que se cumplan la legislación laboral en relación a los particulares⁴⁵. Los procedimientos administrativos o judiciales que se articulen no serán ni innecesariamente complicados, ni excesivamente gravosos, ni

⁴⁰ Que forma parte de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. En concreto se hace mención a los siguientes objetivos: a) la salud y la seguridad en el trabajo, incluida la prevención de lesiones o enfermedades profesionales y la indemnización en caso de lesión o enfermedad; b) el establecimiento de unas normas laborales mínimas aceptables para los asalariados, incluidos los no cubiertos por un convenio colectivo; así como c) la no discriminación en materia de condiciones de trabajo, incluso para los trabajadores migrantes.

⁴¹ Comprometiéndose a esforzarse «de forma continua y sostenida para ratificar los convenios fundamentales de la OIT, si todavía no lo han hecho». Art. 23.3.

⁴² Art. 22.2.

⁴³ Art. 23.4.2.

⁴⁴ Art. 23.4.3.

⁴⁵ Art. 23.5.

comportarán plazos injustificables o retrasos indebidos⁴⁶.

En tercer lugar, el Acuerdo, mostrando la preocupación reciente por la reacción de la opinión pública ante este tipo de tratados, prevé también mecanismos de información y sensibilización⁴⁷, a través del fomento «[d]el debate público con los agentes no estatales y entre ellos, en lo relativo al desarrollo y la definición de políticas que puedan conducir a la adopción de legislación y normas laborales por parte de sus autoridades públicas», fomentando «la concienciación pública de la legislación laboral y las normas, así como los procedimientos de control de la aplicación y cumplimiento» y «garantizando la disponibilidad de información y tomando medidas para conocer y comprender mejor a los trabajadores, los empresarios y sus representantes».

En cuarto lugar, se enuncian cinco grandes áreas de cooperación (aunque es un listado *numerus apertus*), en el que podrán participar tanto agentes sociales, como organismos internacionales y, en particular, la OIT. Tales áreas son: a) el intercambio de información sobre buenas prácticas; b) la cooperación en foros internacionales que traten cuestiones pertinentes para el comercio y el trabajo, en particular la OMC y la OIT; c) la promoción internacional y la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de la Agenda del Trabajo Decente de la OIT; d) el dialogo y el intercambio de información sobre las disposiciones laborales en el marco de sus respectivos acuerdos comerciales y su aplicación; y e) la exploración de la colaboración en iniciativas relativas a terceros⁴⁸.

Por último, se crean un conjunto de mecanismos instrumentales muy del gusto europeo⁴⁹. En concreto, una oficina de contacto especializada en la cooperación y el intercambio de información, un comité especializado en desarrollo sostenible y un grupo de asesoramiento en materia laboral o de desarrollo sostenible (pudiéndose consultar a grupos nacionales alternativamente)⁵⁰. Además, para las cuestiones que puedan resultar conflictivas, se habilita a las partes para que puedan formular consultas que, en caso de que no fueran resueltas de forma satisfactoria, podrían decidirse por un grupo de

⁴⁶ En particular, el art. 23.5 garantiza los siguientes derechos: a) al informar a los demandados con una antelación razonable cuando se inicie un procedimiento, incluyendo una descripción de la naturaleza del procedimiento y del fundamento de la demanda; b) al ofrecer a las partes en el procedimiento una oportunidad razonable de apoyar o defender sus respectivas posturas, en particular presentando datos o pruebas, antes de que se tome una decisión final; c) al establecer que las decisiones finales se hagan por escrito y motivadas de forma adecuada al asunto y se basen en datos o elementos de prueba sobre los que se ofrezca a las partes en el procedimiento la posibilidad de ser oídas; y d) al ofrecer a las partes en un procedimiento administrativo una oportunidad de revisión y, si está justificado, de rectificación de las decisiones administrativas definitivas en un plazo razonable por un tribunal establecido por ley, con las debidas garantías de independencia e imparcialidad.

⁴⁷ Art. 23.6.

⁴⁸ Art. 23.7

⁴⁹ Art. 23.8

⁵⁰ Dichos grupos estarán formados por organizaciones independientes representativas de la sociedad civil con una representación equilibrada de empleadores, sindicatos, organizaciones patronales y de trabajadores, así como por otras partes interesadas pertinentes, si procede. Podrán presentar opiniones y formular recomendaciones sobre cualquier asunto relacionado con el presente capítulo por iniciativa propia.

expertos, que actúa como una especie de tribunal arbitral⁵¹. Sus resoluciones serán «vinculantes y de cumplimiento obligatorio»⁵². Nótese que este tipo de conflictos lo son entre las partes y, por consiguiente, distintos a los que pudieran surgir entre particulares, cuya resolución ya hemos explicado previamente.

IV. CONCLUSIONES.

Aunque la mayoría de los economistas insistan en que la liberalización del comercio es positiva para todos los sujetos implicados, esto no implica que no haya ganadores y perdedores. Entre estos últimos frecuentemente han estado determinados grupos de trabajadores que han visto, en el caso de los países desarrollados, empeorar sus condiciones laborales, cuando no perder directamente sus trabajos. Son estos efectos colaterales perversos, obviados probablemente porque se pensó que la compensación llegaría sola, los que explican el sentimiento de desafección que se observa en diversos países de nuestro entorno en relación a los tratados de libre comercio.

Para que los beneficios del comercio internacional sean repartidos y alcancen a todas las capas sociales es preciso la adopción de mecanismos que permitan que todos ganen. Entre estos instrumentos se encuentran las cláusulas laborales, disposiciones de muy diversa índole cuyo objetivo principal es evitar el deterioro de las condiciones de trabajo y de empleo entre las partes firmantes.

Su amplio potencial ha hecho que, poco a poco, se hayan ido generalizando y que estén presentes en la mayoría de los acuerdos internacionales de comercio e inversión que se firman cada año. Al margen de lo cuantitativo, en lo cualitativo también se observa una notable evolución, siendo muy amplia la gama de cláusulas que se encuentran en los textos internacionales, como los mecanismos previstos para garantizar su aplicabilidad, lo que incluye cada vez más herramientas que doten a estos acuerdos de más transparencia y propicien una mayor intervención de agentes sociales y organismos internacionales, como la OIT, entre otros sujetos implicados.

Su expansión ha propiciado que se les presté también cada vez más atención en el ámbito científico, alcanzando resultados ciertamente interesantes. Dos son las áreas principales. Por una parte, si su inclusión tiene algún tipo de incidencia sobre las transacciones comerciales. Por otra, si son verdaderamente efectivas en lo que hace al fin para el que fueron ideadas, la garantía de unas mejores condiciones laborales y de empleo.

Pues bien, en lo que hace a lo primero, sobre la base del análisis empírico, a nivel macro, no se ha encontrado evidencia que corrobore la afirmación de que inclusión cláusulas laborales reduzca o desvíe los flujos comerciales hacia países no signatarios del acuerdo.

⁵¹ Arts. 23.9 y 10. Éste último se encarga de regular todo el procedimiento de resolución de conflictos en este concreto ámbito.

⁵² Art. 23.11.

Dicho de otra forma, los acuerdos comerciales impulsan el comercio entre quienes los suscriben de forma similar, independientemente de la existencia de este tipo de cláusulas.

Por lo que respecta a lo segundo, los resultados indican que, en promedio, los acuerdos comerciales que incluyen cláusulas laborales inciden positivamente en la tasa de participación de la fuerza laboral, esto es, la población activa se incrementa, recibiendo una mayor proporción de población en edad de trabajar. Este incremento sería especialmente significativo en el caso de las mujeres.

No obstante, este desarrollo en lo que hace a su proliferación y a la atención creciente que se le presta desde el ámbito científico (y político e institucional) no ha servido, al menos por el momento, para disipar los temores que una parte importante de nuestras sociedades muestran hacia este tipo de acuerdos. El caso del CETA, el tratado de libre comercio entre la Canadá y la UE, es quizá el más significativo de entre los más recientes.

Del análisis de sus disposiciones en materia laboral del texto del Acuerdo, sin entrar en otros que lo acompañan, se deduce que tanto la Canadá como la UE no solamente han pretendido asegurar unas condiciones de trabajo mínimas, sino las más elevadas ya alcanzadas en sus respectivas sociedades. En particular, el objetivo fundamental es los costes laborales no sean empleados por las partes como mecanismo de atracción del comercio y la inversión, dejándolos a un lado.

Los mecanismos previstos para alcanzar estos objetivos son ciertamente muy variados y concretos, si bien no alcanzan los últimos estadios de evolución, que precisamente Canadá y EEUU han puesto en marcha, y que consistirían en la imposición de sanciones económicas para el caso de incumplimientos. Solamente la práctica del día a día demostrará si son eficaces y lo suficientemente ágiles como para ser modificados en la dirección necesaria de forma oportuna.

Desde un prisma más general, las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales internacionales ponen al descubierto los déficits del desarrollo económico y subrayan la oportunidad actual del papel tradicional de la Ley laboral. El Derecho del trabajo nació con el objetivo de poner límite a los abusos que el simple interés empresarial, sin la más mínima limitación, producía. Buena parte de los problemas derivados de la globalización o, simplemente, de la última crisis económica, han venido dados precisamente por la falta de regulación y límites. Es probable que las cláusulas aquí estudiadas, como tantos otros ejemplos en el amplio y muy vacío Derecho del trabajo internacional (o supranacional) contribuyan a compensar en buena medida estos graves desequilibrios.

BIBLIOGRAFÍA

CORREA CARRASCO, M.: *Acuerdos marco internacionales: de la responsabilidad Social Empresarial a la autonomía colectiva transnacional*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

GORDO GONZÁLEZ, L.: *La representación de los trabajadores en las empresas transnacionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

KRUGMAN, P. R.: “New Thinking about Trade Policy”, en Krugman, Paul R. (ed.) *Strategic Trade Policy and the New International Economics*, MIT Press, Cambridge (Massachusetts), 1986, pp. 1-22.

OIT: *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements.*, ILO, Geneva, 2016.

OIT: *Dimensiones sociales de los acuerdos de libre comercio*, International Labour Office, Geneva, 2013.

OIT: *Handbook on assessment of labour provisions in trade and investmmt arrangements*, OIT, Geneva, 2016.

OIT: *Informe sobre el trabajo en el mundo 2009*, International Labour Office, Geneva, 2010.

RICARDO, D.: *Principios de economía política y tributación*, Pirámide, Madrid, 2003.

STIGLITZ, J. E.: *Microeconomía*, 2ª Edición inglesa, Ariel, Barcelona, 2001.

UNCTAD (ed.): *Investor nationality: policy challenges*, United Nations, New York Geneva, 2016.

