

Luis Fernando Lobejón Herrero*

PASADO, PRESENTE Y FUTURO DE LA CLÁUSULA SOCIAL. EL PAPEL DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO

Los países desarrollados han reclamado insistentemente la utilización de cláusulas sociales para limitar las importaciones procedentes de países que no respetan los derechos laborales fundamentales. El GATT y la OMC han rechazado esas reclamaciones, por lo que dichas cláusulas no forman parte del marco multilateral que regula el comercio internacional. A pesar de ello, algunas economías ricas exigen actualmente, a través de acuerdos comerciales bilaterales o regionales, que algunos países pobres garanticen unos estándares laborales mínimos. Esta situación podría acabar si países desarrollados y subdesarrollados acordaran finalmente regular la cláusula social multilateralmente, posiblemente con la contribución de la OMC.

Palabras clave: cláusula social, dumping social, dumping laboral, OMC.

Clasificación JEL: F13, F16, F53, J83.

1. Introducción

La existencia de un volumen creciente de importaciones de manufacturas originarias de países escasamente desarrollados y con estándares laborales muy

bajos suscita una gran inquietud en las economías más ricas, tanto por motivos éticos como por razones económicas. Desde un punto de vista ético, la inquietud emana del convencimiento de que los derechos laborales, sobre todo los fundamentales¹, deben ser

* Profesor de Economía Aplicada. Universidad de Valladolid.

El autor manifiesta su agradecimiento al Profesor Francisco Javier Gutiérrez Hurtado, del Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Valladolid. Asimismo, agradece la acogida prestada por el Centre d'Analyse Économique et Traitement de Données Économiques (CATT), de la Universidad de Pau. Algunos argumentos que aparecen en el segundo apartado de éste se desarrollan también en un trabajo que se discutió en un Seminario celebrado en la referida Universidad y en una ponencia que el autor del artículo y el citado Profesor Gutiérrez Hurtado presentaron en la XI edición de las Jornadas de Economía Crítica, celebradas en la Universidad del País Vasco.

¹ Aunque no existe una visión unánime, se ha generado cierto consenso en torno a la idea de que puede establecerse una distinción entre los derechos que permiten a los trabajadores disfrutar de unas condiciones dignas, y que podrían exigirse independientemente del grado de desarrollo de un país (derechos laborales fundamentales o *core labour standards*) y los derechos laborales que tienden a mejorar a medida que lo hace el nivel de vida de las economías (*cash labour standards*). De acuerdo con la Declaración sobre los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo, aprobada por la OIT en 1998, esos derechos fundamentales son: la eliminación del trabajo forzado, la ausencia de discriminación

respetados en cualquier país, independientemente de su nivel de desarrollo, ya que, como señala Sengenberger, «forman parte de los derechos humanos básicos, y, por ende, no necesitan otra justificación»². Desde una perspectiva económica, la preocupación fundamental estriba en la imposibilidad de competir en igualdad de condiciones con productos en cuya fabricación no se han respetado siquiera los derechos laborales más elementales y que, consecuentemente, tienen un coste de producción extraordinariamente bajo. La competencia desleal que se origina entre esos productos y los elaborados en países que garantizan el cumplimiento de esos mismos derechos hace que muchos autores, estableciendo una analogía con el concepto tradicional de *dumping*, denominen a este fenómeno *dumping* social o *dumping* laboral (Lobejón, 2001: 119).

De todas las iniciativas concebidas para hacer frente al *dumping* social, la que más apoyo y más reflexiones ha suscitado consiste en «limitar o prohibir todas las importaciones (...) de productos procedentes de países, de ramas o de empresas que ofrecen a los trabajadores condiciones que están por debajo de determinadas normas mínimas» (Caire, 1996: 816). La posibilidad de recurrir a esa restricción, incorporando a la política comercial lo que habitualmente se conoce como cláusula social, es una de las reclamaciones formuladas con más insistencia por parte de algunas economías desarrolladas desde finales del Siglo XIX hasta nuestros días.

La mayor parte de los países pobres se oponen radicalmente a esa reclamación, lo que explica que la cláusula social no haya sido autorizada explícitamente a escala global. En los últimos años, la presión ejer-

cida por esos países sobre la OMC ha sido tan intensa que esta institución no sólo ha renunciado a regular el uso de ese tipo de cláusula, sino que ni siquiera se ha prestado a abrir una negociación sobre ese tema en la Ronda de Doha. A pesar de que, como consecuencia de esas circunstancias, la posibilidad de combatir el *dumping* social recurriendo a la figura de la cláusula social no figura en la agenda de la política comercial actual, sigue siendo una cuestión candente. Se ha mantenido, de una forma u otra, en el primer plano de la actualidad hasta nuestros días y, de hecho, obviando la negativa de la OMC a normalizar su uso, algunos países desarrollados la han incorporado a su política comercial a través de diferentes fórmulas. Por otra parte, en el plano teórico se mantiene abierto el debate sobre una hipotética incorporación de esa cláusula al marco multilateral que regula el comercio internacional y sobre la forma concreta en que se podría llevar a cabo dicha incorporación.

Este trabajo pretende realizar un repaso exhaustivo a las cuestiones más importantes que se pueden plantear en torno a la referida cláusula social, adoptando una perspectiva a largo plazo y siguiendo un enfoque cronológico. De acuerdo con estas premisas, el primer apartado se centrará en las discusiones que dicha cláusula ha suscitado en el pasado, prestando una especial atención a las que se han desarrollado en el marco del GATT y de la Organización Mundial del Comercio. A continuación, en el segundo apartado, se pasará revista a las fórmulas que, sin el respaldo expreso de esta institución, algunas economías avanzadas emplean actualmente para aplicar medidas que, en la práctica, suponen la aplicación de cláusulas sociales. El último apartado plantea diferentes escenarios que podrían darse en el futuro, si, en unas circunstancias distintas de las actuales, se decide finalmente autorizar y normalizar el empleo de cláusulas de ese tipo a escala multilateral. Dentro de las alternativas que se manejan se hará mayor hincapié en las que asignan un papel central a la OMC.

en el empleo, la abolición del trabajo infantil y la libertad de asociación y de negociación colectiva.

² SENGENBERGER (2005): *Globalization and Social Progress: the Role and Impact of International Labour Standards*, 2.ª edición, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung (citado en DOUMBIA-HENRY y GRAVEL, 2006: 224).

2. La evolución de los debates en torno al *dumping* social y la utilización de cláusulas sociales

Los análisis y las decisiones anteriores a la creación del GATT

Las primeras reflexiones rigurosas y de cierto alcance en torno a la conveniencia de establecer un vínculo entre la política comercial y el respeto de unos derechos laborales mínimos datan de finales del Siglo XIX³. En ese período, las condiciones de los trabajadores de aquellos países que ya habían alcanzado cierto grado de desarrollo comenzaron a mejorar significativamente, alejándose cada vez más de la situación de extrema precariedad que seguía prevaleciendo en las economías que empezaban a industrializarse o que aún no lo habían hecho⁴.

El notable crecimiento registrado en esa época por los intercambios entre esas economías y las más adelantadas hizo que en estas últimas se extendiera el temor de que un mayor respeto de determinados derechos laborales erosionara la competitividad de los productos elaborados por sus empresas. En ese contexto puede entenderse, por ejemplo, que algunos sectores cuestionaran la aprobación de normativas como las que limitaban el trabajo infantil o la duración de la jornada de trabajo, ya que podían encarecer el precio de algunos productos que eran objeto de comercio internacional. También puede comprenderse que la principal organización sindical de Estados Unidos presionara sobre el Congreso de ese país para que se adoptaran medidas de protección frente a la competencia de los productos importados de economías con bajos salarios (Hoeckman y Kostecki, 2001: 449-451).

³ Existen, no obstante, análisis anteriores a esa fecha. Suelen citarse como ejemplo de éstos los realizados por el ministro Jacques Necker a finales del Siglo XVIII, en los que valoraba las ventajas que podría obtener un país sobre los demás si abolía el día de descanso semanal (VALTICOS, 1983: 5).

⁴ Es muy ilustrativo lo que ocurrió concretamente con el trabajo infantil (BASU, 1999: 1088-1089).

La atención suscitada por la existencia de diferencias importantes entre los mercados de trabajo de los distintos países se proyectó hacia el Siglo XX, como lo demuestra la creación, en 1919, de la Organización Internacional del Trabajo. Desde sus orígenes, esta veterana institución no ha cesado de promulgar convenios cuyo propósito fundamental es precisamente reducir esas diferencias, garantizando el respeto de los derechos laborales más importantes en cualquier lugar del mundo. Además de proporcionar asistencia técnica a los gobiernos, sindicatos y patronales que lo precisen y de elaborar esos convenios —que sus países miembros son libres de suscribir—, la OIT puede proponer sanciones contra los países que los incumplan. Esta última atribución está, en cualquier caso, bastante restringida en la práctica. De hecho, suele acusarse a la OIT de carecer de potestad real para penalizar de forma efectiva a los países que no garantizan el respeto de unos estándares laborales mínimos⁵.

La aparición de la OIT constituyó un avance incuestionable, pero no supuso, ni mucho menos, el fin de los debates en torno a los problemas que puede generar la competencia entre productos elaborados en países con mercados laborales muy dispares. Esa controversia continuó en el período de entreguerras, como lo atestiguan, por ejemplo, las discusiones que se suscitaron en la Conferencia Económica Internacional convocada por la Sociedad de Naciones en 1927 (Caire, 1996: 813).

Los debates adquirieron más intensidad y tuvieron una trascendencia aún mayor tras la Segunda Guerra Mundial, con la celebración de la Conferencia Mundial sobre el Comercio y el Empleo, promovida por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. De esa

⁵ El artículo 33 de la Constitución de la OIT permitía que los países utilizaran «medidas de carácter económico» contra otros miembros que rechazaran cumplir con las recomendaciones de la Comisión de Investigación enviada por la propia OIT. Este artículo fue reformado tras la Segunda Guerra Mundial, ante el temor de que un número importante de países subdesarrollados renunciara a incorporarse a la institución ante la posibilidad de ser sancionados (ELLIOT, 2000: 6-7, y ELLIOT y FREEMAN, 2003: 106).

Conferencia surgiría, en 1948, la Carta de La Habana, que tendría que haberse convertido en el tratado fundacional de la frustrada Organización Internacional del Comercio. En el artículo VII de ese documento se hacía referencia explícitamente a la necesidad de que los países garantizaran unos derechos laborales mínimos, con el fin de evitar distorsiones en el comercio internacional. En otra parte del texto se recomendaba que la Organización Internacional del Comercio colaborara con la OIT para alcanzar ese objetivo (Bézou, 2002: 256).

Las discusiones en torno a la cláusula social en el marco del GATT

Al no ponerse en funcionamiento la referida Organización Internacional del Comercio, las transacciones entre países se regularon desde entonces a partir de lo establecido en el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT), aprobado en 1947. El propósito fundamental de dicho Acuerdo era simplemente reducir de forma transitoria el elevado nivel de protección existente, mientras se ponía en marcha la proyectada Organización Internacional del Comercio. Al ajustarse a esa concepción, el GATT apenas prestaba atención al resto de cuestiones recogidas en la Carta de La Habana, entre ellas, las relaciones entre el comercio internacional y los derechos laborales. De hecho, lo único que se estableció al respecto en el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio fue la prohibición del trabajo de los prisioneros (artículo XX-e del GATT)⁶.

Este importante paso atrás respecto de lo que recogía la ambiciosa Carta de La Habana no fue asimilado por algunos países desarrollados, que, desde entonces, intentaron, con gran reiteración, aunque siempre sin resultados, introducir algún tipo de alusión a unos estándares laborales mínimos en el marco del GATT. Las propuestas más conocidas y más elaboradas se discutieron concretamente en la Ronda Tokio (1973-1979) y en la Ronda

Uruguay (1986-1994). En la primera de ellas, Estados Unidos intentó que el acta final recogiera la prohibición de determinadas formas de trabajo que podían resultar peligrosas para la vida o la salud. En la preparación de la Ronda Uruguay, por su parte, la delegación de ese país propuso al resto de partes contratantes del GATT «estudiar de qué forma los problemas relativos a los derechos de los trabajadores podrían ser tratados en el GATT, con el fin de que la expansión del comercio internacional pudiera beneficiar a todos los trabajadores de todos los países»⁷. Esa reivindicación no encontró la respuesta esperada por parte de Estados Unidos. Como consecuencia de ello, sus responsables comerciales volvieron a intentar obtener un mayor compromiso del GATT en la lucha contra ese problema, solicitando en 1990 y, de nuevo, en 1994 (esta vez con el apoyo de la Unión Europea), la creación de un grupo de trabajo para discutir sobre una lista de derechos laborales fundamentales. Esas demandas tampoco fueron atendidas, como consecuencia del escaso consenso que concitaron entre el resto de partes contratantes y por el rechazo explícito que provocaron en las delegaciones de los países menos desarrollados (Moreau y Trudeau, 1996, y Oyarzun, 1997: 30).

Las reclamaciones a favor de una cláusula social formuladas en el seno de la OMC

La creación de la Organización Mundial del Comercio supuso la aparición de un marco regulador del comercio internacional más amplio y, sobre todo, más consistente desde un punto de vista institucional. En principio, ese nuevo marco presentaba un perfil más propicio que el GATT para dotar de un marco estable a las eventuales medidas destinadas a combatir el *dumping* social. Así se entendió desde la propia OMC, cuyo Director General, a sólo tres meses de la entrada en funcionamiento

⁶ Ver *infra*, apartado 3.

⁷ Fragmento extraído del documento del GATT PREP.COM (86) W43, del 25 de junio de 1986 (BÉZOU, 2002: 258).

de esta organización, reclamó públicamente que todos los países miembros ratificaran los convenios de la OIT relacionados con los derechos laborales fundamentales (Hoeckman y Kostecki, 2001: 449)⁸.

La postura adoptada por la dirección de la OMC proporcionaba legitimidad y ofrecía un importante respaldo a la posición que los países desarrollados habían defendido hasta entonces. Con ese nuevo aval, los representantes de varias economías avanzadas no dejaron pasar la ocasión que supuso la convocatoria de la primera Conferencia Ministerial de esa institución (celebrada en Singapur en 1996), para plantear la necesidad de que la OMC regulara definitivamente la aplicación de restricciones comerciales contra los países que no garantizaran a su mano de obra unas condiciones de trabajo dignas. Sin embargo, a pesar de los cambios a los que había conducido la nueva situación, la reclamación se enfrentó de nuevo a la oposición de la mayoría de las economías subdesarrolladas, por lo que, una vez más, se rechazó.

En la Declaración Ministerial que se aprobó al finalizar la Conferencia Ministerial de Singapur, la OMC se limitó a poner de manifiesto su «compromiso» con «las normas del trabajo internacionalmente reconocidas», pero rehusó cualquier iniciativa que pudiera suponer «la utilización de las normas del trabajo con fines proteccionistas», porque podían cuestionar «la ventaja comparativa de los países, en particular de los países en desarrollo de bajos salarios». En esa Declaración, la OMC renunciaba, además, a la responsabilidad de velar por el cumplimiento de esas normas laborales, reconociendo que «la Organización Internacional del Trabajo es el órgano

competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas»⁹.

Un anuncio tan rotundo como éste por parte de la OMC en contra del uso de la cláusula social sirvió para que los debates en torno a ésta cesaran momentáneamente. Buena prueba de ello fue que en la siguiente Conferencia Ministerial, que tuvo lugar en Ginebra en 1998, prácticamente no se discutió en torno a esta cuestión. A partir de esa conferencia, sin embargo, los países desarrollados reeditaron, posiblemente con mayor energía que en el pasado, sus peticiones a favor de una mayor implicación de la OMC en la lucha contra el *dumping* social. La delegación de la Unión Europea reclamó concretamente la creación de un foro permanente para debatir sobre temas laborales y comerciales, en el que colaboraran la OIT y la OMC. El representante de Estados Unidos solicitó, por su parte, que se constituyera un grupo de trabajo sobre comercio y asuntos laborales, con un mandato claramente definido, y supervisado por el Consejo General de la Organización Mundial del Comercio¹⁰.

Frente a iniciativas como éstas, las economías menos desarrolladas reaccionaron aferrándose con firmeza a los argumentos recogidos en la Declaración de Singapur. En 1999, durante el desarrollo de la Conferencia Ministerial de Seattle, y en un contexto muy crispado, esa firmeza se transformó en una actitud radical en contra de cualquier medida que pudiera ser asimilable a una cláusula social. Se llegó de esta forma al momento de mayor alejamiento entre las posturas de países desarrollados y subdesarrollados sobre esta cuestión en toda la historia de la OMC. El desacuerdo fue de tal carácter y adquirió tanto relieve que constituye una de las razones más importantes de cuantas permiten explicar el fracaso de esa Conferencia Ministerial y, en última instancia, el abandono de la pretensión de

⁸ Se trata de los convenios vinculados con los derechos laborales reconocidos en la Declaración sobre los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo de la OIT: convenios número 29 y número 105 —eliminación del trabajo forzoso—, convenios número 137 y número 182 —edad mínima de incorporación al trabajo y supresión de las peores formas de trabajo infantil— convenios número 100 y número 111 —igualdad de remuneración y eliminación de la discriminación en el empleo— y convenios número 87 y número 98 —libertad de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva.

⁹ OMC (1996): *Declaración Ministerial de Singapur*. Puede consultarse su contenido íntegro en la siguiente dirección:

http://www.wto.org/spanish/thewto_s/minist_s/min96_s/wtodec_s.htm

¹⁰ WT/GC/W/382 y WT/GC/W/383.

abrir una nueva Ronda de negociaciones en ese momento (Marteau, 2006: 77).

Lo sucedido en 1999 marcó de algún modo un punto de inflexión, como se desprende del hecho de que en la siguiente Conferencia Ministerial, celebrada en Doha dos años más tarde, las economías subdesarrolladas pusieran como condición indispensable para abrir un nuevo ciclo de negociaciones la ausencia de cualquier tipo de debate sobre las relaciones entre comercio internacional y normativa laboral. Ésta es la razón que explica que, formalmente, la cláusula social no forme parte de la agenda de la OMC en la actualidad.

3. La utilización de cláusulas sociales al margen de la OMC

La reiterada negativa del GATT y de la OMC a admitir el uso de cláusulas sociales no ha desanimado a los países desarrollados, pero sí les ha llevado a cambiar de actitud en cuanto al ámbito de aplicación de éstas. Con relativa frecuencia, y a lo largo de las dos últimas décadas, algunos de esos países han introducido cláusulas sociales en diferentes esferas de su política comercial, aunque no a escala multilateral, sino a través de acuerdos bilaterales o de carácter regional. Las fórmulas a las que se ha recurrido con mayor frecuencia han consistido concretamente en la inclusión de cláusulas de ese tipo en acuerdos de preferencias, en mecanismos de integración regional y en algunos tratados comerciales¹¹.

Desde la perspectiva de la Organización Mundial del Comercio, estas prácticas resultan preocupantes, al menos, desde dos puntos de vista:

1) Restan legitimidad a esa institución, ya que la OMC en ningún momento ha autorizado expresamente

¹¹ Existen otros ámbitos de la política comercial de los países desarrollados en los que se emplean cláusulas sociales. Estados Unidos, por ejemplo, recurre a ellas en normativas como la Ley Ómnibus de 1988, la Ley de Desarrollo y Financiación de 1989 o la Ley de Comercio de 2002 (HERRERA, 2003 y LIM, 1998).

el empleo de cláusulas sociales, pero algunos de sus miembros recurren, de hecho, a ellas.

2) El uso de dichas cláusulas en relaciones bilaterales o regionales conlleva un riesgo importante: la dependencia de la voluntad de las economías más poderosas. Ese riesgo sería, sin duda, menor si las cláusulas sociales se utilizaran en un marco multilateral, en el que participaran prácticamente todos los países del mundo y en el que todos contarán con la misma capacidad de decisión, como ocurre precisamente con la OMC.

Las cláusulas sociales en los mecanismos de preferencias

Una de las primeras manifestaciones de la utilización, en la práctica, de cláusulas sociales por parte de las economías desarrolladas fue la inclusión de éstas en sus sistemas de preferencias. El país que ejerció de pionero en este ámbito fue concretamente Estados Unidos, que en 1981 decidió condicionar las ventajas comerciales que ofrecía en el marco de las Preferencias Andinas al respeto de determinados estándares laborales. Tres años después introdujo exigencias similares en su Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG)¹² y en el año 2000 las incorporó en su Iniciativa para el Crecimiento y la Oportunidad de África¹³.

¹² El uso que han hecho las autoridades de Estados Unidos de la cláusula social en su Sistema de Preferencias Generalizadas puede ofrecerse como ejemplo del riesgo que puede acarrear la utilización de ésta fuera del marco de la OMC. Algunos observadores han criticado la arbitrariedad con que dichas autoridades gestionan la cláusula en cuestión. Esas críticas se basan en las sospechas de que se emplea un doble rasero, en función de la menor o mayor sintonía política de los países beneficiarios. Ese doble rasero explicaría que algunos países próximos ideológicamente a Estados Unidos como Corea del Sur, Filipinas, Guatemala, Haití, Surinam o Zaire, hayan mantenido sus preferencias, con el pretexto de que estaban registrando avances en materia de derechos laborales. En sentido contrario, se les retiraron esas preferencias a otros países menos afines a Estados Unidos como Siria, Liberia o Nicaragua, aduciendo la falta de respeto de esos mismos derechos (MASKUS, 1999: 63 y LIM, 1998).

¹³ Tres de los 12 potenciales países beneficiarios de esa iniciativa fueron excluidos de ésta como consecuencia de la aplicación de una serie de criterios, entre los que se encuentra el grado de respeto de determinados derechos laborales (UNCTAD, 2003).

Siguiendo la estela de Estados Unidos, otros países desarrollados han supeditado también la concesión de preferencias comerciales al respeto de unos estándares laborales elementales por parte de los países beneficiarios. La política comercial de la Unión Europea constituye probablemente el mejor ejemplo y la experiencia que más ha avanzado en ese sentido. El primer paso importante fue el anuncio, efectuado en 1995, de que los países que disfrutaban de las ventajas contempladas en el SPG de la Unión Europea podían perderlas si se constataba que recurrían al trabajo forzado. Profundizando en la misma línea, el nuevo SPG, en vigor desde el año 2002, establece que dichos países deben garantizar a sus trabajadores todos los derechos reconocidos en la Declaración sobre los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo de la OIT de 1998. Con el fin de fomentar el respeto de éstos, en los regímenes especiales de ese nuevo SPG se introduce una importante novedad, que consiste en ofrecer a los países beneficiarios la posibilidad de obtener ventajas adicionales a las concedidas por el régimen general, si estos países demuestran que reúnen una serie de condiciones, entre ellas, el cumplimiento de determinados convenios de la OIT (Doumbia-Henry y Gravel, 2006: 212 y Minondo, 2000, 37). La Unión Europea ha introducido también un mecanismo análogo en el Acuerdo de Cotonú, que regula sus relaciones con algunos países de África, el Caribe y el Pacífico (ACP) desde el año 2000. Desde entonces, y hasta que se firmen los Acuerdos de Asociación Económica, esos países tienen la posibilidad de obtener de la UE mayores ventajas comerciales a medida que garanticen más derechos a sus trabajadores (Doumbia-Henry y Gravel, 2006: 213; Marteau, 2006: 79, y Polaski, 2003: 13).

La mayor parte de los expertos consideran que este tipo de ofertas representan una alternativa interesante a la forma en que se ha aplicado tradicionalmente la cláusula social. Conviene tener en cuenta, por una parte, que esa alternativa sustituye el carácter represivo de esa cláusula por el incentivo que su-

pone la aplicación de una política comercial más generosa. Por otro lado, se trata de ofertas que evitan la tentación que representa la posibilidad de adoptar medidas de protección con la excusa de mejorar la situación de los trabajadores de otros países. Esa tentación constituye el principal riesgo de la utilización convencional de la cláusula social (Caire, 1996: 817).

Cláusulas sociales y mecanismos de integración

En principio, los mecanismos de integración son un marco poco propicio para introducir cláusulas sociales. Por una parte, desde un punto de vista teórico, éstas no parecen justificadas, ya que puede demostrarse que el propio funcionamiento de la integración comercial contribuye a que mejoren las condiciones de trabajo de los países que participan en ella (Moreau y Trudeau, 1996). Por otra parte, en la práctica, no suelen existir diferencias significativas entre las condiciones laborales de las economías que han ratificado un acuerdo de integración, al menos si se las compara con las que son habituales entre un país donante de preferencias y los que se benefician de éstas.

A pesar de lo que se ha señalado, existen acuerdos de integración que incorporan cláusulas sociales, casi todos ellos en el continente americano. El precedente que más suele citarse es el Mercado Común del Caribe (CARICOM) y la experiencia que más se ha estudiado y que ha adquirido mayor relieve es, sin duda, el Acuerdo de Libre Cambio Norteamericano.

El caso del CARICOM no se ajusta al perfil de los fenómenos que se están analizando. Sus países miembros son economías subdesarrolladas, cuyo objetivo no es evitar la competencia desleal, sino más bien consolidar sus estándares laborales y mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores. Este propósito, presente ya en la creación del CARICOM, en 1973, se ha confirmado después con la publicación de la Declaración de CARICOM sobre los Principios de las Relaciones Laborales e Industriales, en 1995, y de la Carta de la Socie-

dad Civil, en 1997 (Blacket, 2007, y Doumbia-Henry y Gravel, 2006)¹⁴.

Se puede identificar una conexión mucho más clara con la lucha contra el *dumping* social en el Acuerdo Norteamericano de Cooperación Laboral, anejo al Acuerdo de Libre Cambio Norteamericano. Este último no incluía referencias directas a los derechos laborales cuando fue firmado por Estados Unidos y Canadá, por lo que algunos sectores de estos dos países se mostraron muy preocupados cuando se planteó extender la zona de libre cambio a México, cuyo nivel de desarrollo económico es mucho menor. Respondiendo a ese temor, provocado por la posibilidad de que se produjera un incremento incontrolado de las importaciones intensivas en mano de obra procedentes de ese país, se decidió firmar un tratado paralelo (el citado Acuerdo Norteamericano de Cooperación Laboral), que supedita el funcionamiento de la zona de libre cambio al cumplimiento de determinados estándares laborales¹⁵.

De acuerdo con la valoración de los sindicatos de Estados Unidos, que fueron los agentes que ejercieron una mayor presión para llegar a ese acuerdo, la aplicación de esos criterios ha sido «lenta y compleja» y el resultado que han arrojado puede calificarse, en términos generales, de «decepcionante» (Lim, 1998: 8). A pesar de ello, puede afirmarse que el Acuerdo Norteamericano de Cooperación Laboral tiene una gran trascendencia, ya que se ha utilizado como modelo para la introducción de cláusulas sociales en algunos tratados comerciales suscritos por Estados Unidos a partir de entonces, e incluso se ha propuesto como ejemplo para un hipotético acuer-

do sobre *dumping* social en el marco de la OMC (Elliot y Freeman, 2003: 86, y Stern, 1999: 13).

Las cláusulas sociales en los tratados comerciales

Del mismo modo que los acuerdos de preferencias suelen presentarse como el contexto que los países desarrollados eligieron para introducir cláusulas sociales, los tratados comerciales aparecen habitualmente como el escenario en que esas cláusulas se han empleado de forma más tardía. De nuevo aparece en este caso como precursor Estados Unidos, que ha incorporado con asiduidad cláusulas de ese tipo en sus tratados comerciales durante las dos últimas décadas. Con carácter más esporádico, otros países han emulado la experiencia de Estados Unidos, imponiendo también cláusulas sociales a algunos de sus socios comerciales de menor nivel de desarrollo. Suelen citarse como ejemplos representativos Canadá, que ha establecido requisitos de esa naturaleza en los acuerdos alcanzados con Costa Rica y Chile, y la Unión Europea, que los ha introducido en los tratados que ha firmado con Chile y con Sudáfrica (Doumbia-Henry y Gravel, 2006, y Elliot y Freeman, 2003).

Volviendo al caso de Estados Unidos, conviene destacar que el grueso de sus acuerdos comerciales que incorporan cláusulas sociales son tratados de libre cambio suscritos con el resto de economías del continente¹⁶. Se puede afirmar que se trata de un fenómeno que responde al doble fracaso que ha supuesto para Estados Unidos:

- 1) La reiterada negativa de la OMC a admitir y regular cualquier vínculo entre política comercial y condiciones de trabajo.
- 2) El incumplimiento del objetivo esencial de la Iniciativa de las Américas, es decir, el funcionamiento de una zona de libre cambio desde Alaska a la Tierra de Fuego, en 2005.

¹⁴ Se trata, por otra parte, de un propósito similar al que se observa en el Mercado Común del Cono Sur (MERCOSUR), con la firma, en 1998, de la Declaración Sociolaboral del Mercado Común del Cono Sur (DOUMBIA-HENRY y GRAVEL, 2006, 214).

¹⁵ En la primera parte de ese tratado se exige concretamente el cumplimiento de los principales convenios de la OIT —aunque no han sido ratificados en su totalidad por los tres países— y en la segunda parte se regula la posibilidad de establecer sanciones en el caso de que no se garantice la prohibición del trabajo infantil o se incumplan las normativas nacionales sobre salario mínimo y condiciones sanitarias y de seguridad en el puesto de trabajo (MOREAU y TRUDEAU, 1996).

¹⁶ Excepcionalmente, Estados Unidos ha incluido también disposiciones laborales en los tratados comerciales que ha firmado con países de otras áreas geográficas, como Singapur y Marruecos.

Los primeros tratados comerciales surgidos de la influencia de esos acontecimientos adoptaron como modelo las condiciones impuestas a México en el ya referido Acuerdo Norteamericano de Cooperación Laboral. Sin embargo, a medida que han pasado los años, los tratados comerciales firmados por Estados Unidos con países de Centroamérica y Sudamérica han sufrido algunas modificaciones significativas, entre las que sobresalen la inclusión de cláusulas sociales en el propio cuerpo de los tratados —y no en documentos anexos— y la decisión de dirimir los conflictos que puedan surgir en relación con esas cláusulas a través del mismo mecanismo de solución de diferencias que se emplea para las cuestiones puramente comerciales.

Algunos autores consideran que esas innovaciones constituyen síntomas de que nos encontramos ante una nueva generación de tratados, en la que se establece una relación más estrecha entre el plano comercial y el ámbito de los derechos laborales, lo que denotaría una mayor preocupación por el *dumping* social¹⁷. Esta lectura se enfrenta, sin embargo, a la opinión de los expertos que advierten que las cláusulas sociales introducidas en esos acuerdos comerciales siguen siendo «de uso interno», es decir, sirven fundamentalmente para responder a las reclamaciones de los sindicatos y de las Organizaciones no Gubernamentales de Estados Unidos. Su presencia en los tratados es, por tanto, eminentemente testimonial, y su eficacia real es generalmente muy limitada (Dolumbia-Henry y Gravel, 2006; Elliot, 2004: 6, y Elliot y Freeman, 2003). Esta última apreciación se basa fundamentalmente en los dos argumentos siguientes:

1) Sólo se sanciona a los países si éstos contravienen su propia normativa laboral¹⁸.

¹⁷ Algunos autores interpretan que esa nueva generación de acuerdos sigue las pautas establecidas en el Tratado de Libre Cambio entre Estados Unidos y Jordania, firmado en el año 2000. Existen, sin embargo, estudios que cuestionan la validez de ese pretendido modelo, especialmente en los tratados más recientes (DOUMBIA-HENRY y GRAVEL, 2006, y ELLIOT y FREEMAN, 2003).

¹⁸ Esta decisión resulta muy controvertida, ya que, por un lado, resta valor al reconocimiento de unos estándares laborales universales y, por

2) Las sanciones serían menos rigurosas que las previstas en caso de incumplimiento de las disposiciones comerciales.

4. La cláusula social en los debates teóricos más recientes sobre las relaciones comercio-derechos laborales

Como se desprende de lo que se ha señalado en el primer apartado, en las circunstancias actuales sería inviable una propuesta que planteara la regulación a escala global de las relaciones entre intercambios comerciales y estándares laborales. Se han seguido produciendo, no obstante, en el transcurso de los últimos años, numerosas reflexiones en torno a esta cuestión. Conocer los argumentos que se utilizan en esas reflexiones resulta interesante, no sólo porque permite conocer la opinión de algunos destacados especialistas, sino porque, además, en alguna de ellas podría encontrarse el germen del marco que podría regular el uso de dicha cláusula en el futuro.

Una hipotética regulación de la cláusula social por parte de la OMC

El hecho de que la presión ejercida por los países subdesarrollados haya conseguido eliminar del programa de negociaciones de la Ronda de Doha todo lo relacionado con el *dumping* social hace que pueda afirmarse que, en las actuales circunstancias, los proyectos menos realistas sobre la inserción de la cláusula social en un marco multilateral son precisamente los que asignan a la Organización Mundial del Comercio un papel central. A pesar de esa falta de realismo, carecería de sentido pasar por alto las reflexiones que conceden un gran protagonismo a esa institución, dado que se trata

otra parte, puede generar incentivos perversos, ya que un país con una normativa laboral muy laxa, que no contemple el respeto de dichos estándares, tendría menos posibilidades de ser sancionado (ELLIOT, 2003: 15, y ELLIOT, 2004: 6).

del grupo más numeroso de propuestas y son, además, las que cuentan con el apoyo de más especialistas.

La mayor parte de las iniciativas apuestan concretamente por la autorización de sanciones por parte de la OMC contra los países que exporten productos en cuya fabricación se hayan vulnerado determinados derechos laborales. Esas sanciones deberían contar con la cobertura de una cláusula social, debidamente respaldada por el contenido de uno o varios artículos del GATT, que tendrían que ser reinterpretados o transformados con ese propósito¹⁹.

El que aparece en un mayor número de proyectos es concretamente el artículo XX, que en su apartado e) prohíbe la utilización de mano de obra de prisioneros en la fabricación de productos destinados a la exportación. Numerosos autores estiman que para combatir el *dumping* social bastaría, en principio, con extender esa prohibición a todas las mercancías elaboradas vulnerando cualquiera de los derechos laborales fundamentales (Elliot y Freeman, 2003: 89-90; Fernández Scrimieri, 2000: 76; Hoeckman y Kostecki, 2001: 451; Lim, 1998: 18, y Tay, 2002: 468)²⁰.

Otra posibilidad que se ha valorado en varias propuestas que se han llevado a cabo en los últimos años consistiría en recurrir al artículo XXIII, que regula el funcionamiento del Entendimiento sobre Solución de Diferencias (ESD). Este mecanismo podría emplearse para autorizar sanciones o represalias contra los miembros de la OMC que se negaran a mejorar las condiciones de sus trabajadores o para fijar una compensación a favor de los países que los hubiesen denunciado por no mejorarlas. Con arreglo al funcionamiento del ESD desde las

reformas introducidas en la Ronda Uruguay, la sanción, la represalia o la compensación deberían efectuarse conforme a lo que determinara el Grupo Especial (el Panel) creado al efecto o, en su caso, con lo que decidiera el Órgano de Apelación (Elliot y Freeman, 2003: 89-90, y Lim, 1998: 18).

Otra opción que se ha barajado en algunos proyectos recientes parte de la idea de que el incumplimiento de determinados estándares laborales constituye en realidad una forma de competencia desleal. La cláusula social se traduciría en este caso en el cobro, por parte del importador, de un derecho *antidumping*, con arreglo a lo que dispone el artículo VI del GATT. Siguiendo un razonamiento similar, algunos autores opinan que el *dumping* social no equivale tanto a una forma de competencia desleal como a un subsidio recibido irregularmente por los productos exportados. La eventual sanción no tendría, por tanto, la consideración de derecho *antidumping* sino de derecho compensatorio, atendiendo a lo que recoge el artículo XVI del Acuerdo General²¹.

La posible participación de la OIT y de otras organizaciones internacionales

Todas las alternativas que se han expuesto previamente parten de la premisa de que la OMC debería ser la única institución responsable de la lucha contra el *dumping* social. Existen, sin embargo, iniciativas que

¹⁹ Los artículos a los que se hace referencia en los párrafos que siguen corresponden concretamente a la versión del GATT de 1994 (GATT 1994).

²⁰ Existen también propuestas que sugieren recurrir al apartado «a» de ese mismo artículo, que se autoriza la adopción de medidas extraordinarias de protección con el fin de preservar la moral pública. Algunos autores entienden que una aplicación flexible de ese apartado permitiría emplear cláusulas sociales contra los productos elaborados en condiciones laborales contrarias a la dignidad humana (TAY, 2002: 468).

²¹ La lista de artículos del GATT que podrían utilizarse para respaldar el uso de una cláusula social no se cierra con los que se han señalado en el texto. Existen iniciativas en las que se plantea utilizar para este fin, por ejemplo, el artículo XXI y el artículo XXV (ELLIOT y FREEMAN, 2003: 89-90 y LIM, 1998: 19). Por otra parte, conviene señalar que, dentro de las propuestas que asignan un papel central a la OMC, existen algunas menos ambiciosas, que no conducirían directamente a la utilización de una cláusula social. Puede citarse, a modo de ejemplo, la posibilidad de que se supervisarán las normativas laborales de los países miembros de la OMC a través de una ampliación de la función de Examen de las Políticas Comerciales, en la línea de lo que se planteaba en un estudio de la OCDE publicado en 1996. También podría incluirse en este grupo la hipotética creación de un Grupo de Trabajo sobre Normativa Laboral y Comercio Internacional, integrado en el organigrama de la OMC (FERNÁNDEZ SCRIMIERY, 2000: 76, y LIM, 1998: 16).

consideran que la OMC no tendría que actuar en solitario en ese ámbito, sino en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo. El objetivo de esa coordinación podría ser el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en todas las ramas de actividad, encargándose la OMC de aquellas que produzcan bienes o servicios comercializables, mientras que la OIT se ocuparía del resto de sectores²². En otros proyectos se plantea una división de tareas diferente, en virtud de la cual la OIT se especializaría en valorar el grado de cumplimiento de los derechos laborales fundamentales y de ofrecer asistencia técnica a los países que no los cumplieran. La OMC se encargaría, por su parte, de gestionar la cláusula social, es decir, de tramitar las sanciones que se aplicarían, a través de la política comercial, a los países que vulneraran de forma patente y reiterada los derechos laborales fundamentales (Elliot y Freeman, 2003: 89-90, y Lim, 1998: 24)²³.

Existen iniciativas que resaltan aún más el papel que podría cumplir la OIT, hasta el punto de convertir a esa institución en la única responsable de velar por el respeto de los derechos laborales en el contexto mundial, descartando la intervención de la Organización Mundial del Comercio. Se trata de alternativas que ponen el acento en los referidos derechos laborales, situando en un segundo plano todo lo relacionado con los intercambios. Como consecuencia de ello, en muy pocos casos la solución propuesta es la utilización de una cláusula social en sentido estricto. Algunos autores se inclinan, de hecho, por la intervención de la OIT, en detrimento de

la OMC, porque desconfían de la efectividad de los sistemas que recurren a las denuncias y a las sanciones, como ocurre precisamente con la cláusula social, y se muestran más partidarios de la presión moral (Tay, 2002: 465). De esa presión podría encargarse la Organización del Trabajo, así como de la posible resolución de desavenencias a través de labores de mediación y arbitraje²⁴.

Una última categoría de proyectos es la que asume que, para hacer frente al *dumping* social, debe contarse con la participación de otras instituciones, tanto públicas como privadas, aparte de la OMC y de la OIT. Dentro de esta categoría existen algunas propuestas que reclaman que colaboren con estas dos últimas instituciones algunas organizaciones no gubernamentales de carácter internacional que han destacado por su compromiso en defensa de los derechos humanos en general, como Human Right Watch o Amnistía Internacional (Elliot y Freeman, 2003: 91). Junto a estos proyectos se encuentran las iniciativas que solicitan la implicación de diferentes instituciones internacionales de carácter público. Forman parte de este grupo propuestas muy distintas entre sí. Las más modestas sugieren sencillamente que se refuercen las actuaciones que ya llevan a cabo a favor de un mayor respeto de determinados derechos laborales instituciones como UNICEF, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial o los Bancos Regionales de Desarrollo (OCDE, 2000). En el extremo contrario se encuentran los proyectos más audaces, como, por ejemplo, los que abogan por aplicar el deber de ingerencia humanitaria, consagrado por la resolución 688 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, que permitiría actuar de forma expeditiva contra los casos más flagrantes de falta de respeto de los derechos laborales (Caire, 1996: 824, y Fernández Scrimieri, 2000: 78).

²² Ese reparto de tareas evitaría la crítica que habitualmente se hace de la cláusula social por el hecho de que no promueve el respeto de los derechos laborales en todos los sectores de las economías a las que se aplica, sino únicamente en las actividades vinculadas con la exportación (LOBEJÓN, 2001: 120).

²³ Algunos proyectos rechazan que sea la OMC la institución encargada de gestionar las sanciones. Consideran que es más adecuado que el país infractor sea denunciado ante el Tribunal de Justicia de La Haya —como sugería el Informe Sainjon— o bien que sea sancionado directamente por la OIT (CAIRE, 1996: 821, y ELLIOT y FREEMAN, 2003: 89).

²⁴ Se trata del proyecto que menos alteraciones supondría respecto de la lógica de funcionamiento que sigue actualmente la OIT. Se inspira en el método que se aplica desde 1951 para combatir las violaciones de la libertad sindical.

5. Conclusión

Desde el momento en que los trabajadores de los actuales países desarrollados comenzaron a disfrutar de mejores condiciones laborales, en esos países empezó a extenderse el temor de que ese logro acarrearía la pérdida de competitividad de sus productos en los mercados internacionales. En los intercambios entre esos países y las economías que no garantizan unos estándares laborales mínimos se genera una dinámica de competencia desleal (*dumping* social), cuyos efectos se han tratado de evitar a través de diferentes fórmulas, entre las que destaca la cláusula social. Ésta consiste en endurecer la política comercial que afecta a las importaciones procedentes de esas economías, intentando, por una parte, «nivelar el campo de juego» y, por otro lado, incentivar el respeto de unos derechos laborales básicos en todo el mundo.

Durante la primera mitad del Siglo XX se adoptaron decisiones importantes a favor de la universalización de esos derechos laborales, entre las que sobresalen la creación de la Organización Internacional del Trabajo y la aprobación de la Carta de La Habana, que debería haber dado lugar a la creación de la Organización Internacional del Comercio. Al no ser ratificada la citada Carta de la Habana por un número suficiente de países, el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio, que sólo se opone a la exportación de productos elaborados por prisioneros, se convirtió en el único marco multilateral de referencia para el comercio mundial. Las economías más desarrolladas, partidarias de un mayor compromiso con la defensa de los derechos de los trabajadores, intentaron, con gran insistencia, que el GATT se responsabilizara de esa defensa, incorporando alguna referencia a las condiciones de trabajo mínimas.

Ese tipo de iniciativas fracasaron una y otra vez, como consecuencia de la tenaz oposición de los países subdesarrollados. Tampoco han tenido éxito aquellas que han tenido como escenario la Organización

Mundial del Comercio, a la que los países más ricos han pretendido implicar en la lucha contra el *dumping* social, como hicieron antes con el GATT. Una consecuencia indirecta de la negativa de la OMC a aceptar ese papel ha sido que algunos países desarrollados han obrado a espaldas de lo que establece esa institución, incorporando en diferentes facetas de su política comercial exigencias que equivalen, en la práctica, a la aplicación de una cláusula social. Aunque no son los únicos, los ámbitos en los que aparecen con más frecuencia exigencias de esa naturaleza son concretamente los sistemas de preferencias, los acuerdos de integración y algunos tratados comerciales bilaterales y regionales.

En las actuales circunstancias, la Organización Mundial del Comercio se encuentra en una situación realmente comprometida en relación con la cláusula social. Por un lado, como se acaba de señalar, algunas economías ricas la aplican en sus transacciones con países subdesarrollados a través de diferentes iniciativas, sin que la OMC pueda hacer nada por evitarlo. Por otro lado, estos últimos países se resignan y asumen la aplicación de esa cláusula por parte de los más ricos, pero, al mismo tiempo, presionan a la Organización Mundial del Comercio para que ésta no se plantee su reconocimiento ni su regulación.

Sólo una variación sustancial del contexto actual permitiría salir de esta situación. Si se dieran esas circunstancias, se abrirían diferentes posibilidades para regular definitivamente el uso de la cláusula social a través de un marco multilateral, en el que se reflejaran tanto las aspiraciones de las economías más avanzadas como los intereses de las más pobres. En los últimos años se han formulado diferentes propuestas teóricas en ese sentido, cuyo contenido resulta particularmente útil para reflexionar en torno a las características concretas que podría tener ese marco multilateral. La OMC, en solitario o en colaboración con otras instituciones, como la OIT, podría asumir una responsabilidad muy importante en el diseño y en el funcionamiento de ese marco.

Referencias bibliográficas

- [1] BASU, K. (1999): «Child Labor: Cause, Consequence and Cure, With Remarks on International Standards», *Journal of Economic Literature*, 37, páginas 1083-1119.
- [2] BÉZOU, C. (2002): «Le commerce, les clauses sociales et les normes de travail», en DEBLOCK C., *L'Organisation Mondiale du Commerce. Où s'en va la mondialisation*, Québec, Fides.
- [3] BLACKET, A. (2007): «Hacia el regionalismo social: el caso de CARICOM», *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, número 5, julio-diciembre, páginas 14-46.
- [4] CAIRE, G. (1996): «Clause social et commerce international», *Revue Tiers Monde*, número 148, páginas 803-827.
- [5] DOUMBIA-HENRY, C. y GRAVEL, E. (2006): «Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolución reciente», *Revista Internacional del Trabajo*, número 125, páginas 238-231.
- [6] ELLIOT, K. A. (2000): «The ILO and Enforcement of Core Labor Standards», *International Economics Policy Briefs*, Institute for International Economics, número 6, Washington.
- [7] ELLIOT, K. A. (2003): «Labor Standards and the Free Trade Area of the Americas», *Institute for International Economics Working Paper*, número 3, Washington.
- [8] ELLIOT, K. A. (2004): «Labor Standards, Development and CAFTA», *International Economics Policy Briefs*, Institute for International Economics, número 2, Washington.
- [9] ELLIOT, K. A. y FREEMAN, R. B. (2003): *Can Labour Standards Improve Globalisation?*, Washington, Institute for International Economics.
- [10] FERNÁNDEZ SCRIMIERY, B. (2000): «Derechos Sociales y Globalización: Soluciones Multilaterales», *Información Comercial Española. Revista de Economía*, número 785, páginas 69-79, Madrid.
- [11] HERRERA, B. (2003): «Impactos sociolaborales del libre comercio», en SEPÚLVEDA, J. M. (ed.), *El impacto de la globalización en el movimiento sindical*, San José de Costa Rica, Organización Internacional del Trabajo.
- [12] HOECKMAN, B. M. y KOSTECKI, M. M. (2001): *The Political Economy of the World Trading System. The Uruguay Round and Beyond*, 2.ª edición, Oxford y Nueva York, Oxford University Press.
- [13] LIM, H. (1998): *The Social Clause: Issues and Challenges*, Turín, OIT, Bureau of Workers Activities.
- [14] LOBEJÓN, L. F. (2001): *El comercio internacional*, Madrid, Akal.
- [15] MARTEAU, D. (2006): «Enjeux sociaux et concurrente internationale: du dumping social au mieux-disant social», *Avís et Rapports du Conseil Économique et Social*, París.
- [16] MASKUS, K. E. (1999): «Should Core Labor Standards be Imposed Through International Trade Policy?», *World Bank Policy Research Working Paper*, número 1817, Washington.
- [17] MINONDO URIBE-ECHEVARÍA, A. (2000): «La controversia sobre el trabajo infantil y el comercio internacional», *Boletín Económico de Información Comercial Española*, número 2667, páginas 33-38, Madrid.
- [18] MOREAU, M. A. y TRUDEAU, G. (1996): «La clause social dans l'Accord de Libre-Échange Nord-Américain», *Industrial Relations*, número 393, páginas 397-339.
- [19] OCDE (2000): *Les échanges internationaux et les normes fondamentales du travail*, París, OCDE.
- [20] OYARZUN, J. (1997): «El dumping social: el estado de la cuestión», *Boletín Económico de Información Comercial Española*, número 2.553, páginas 25-39, Madrid.
- [21] POLASKI, S. (2003): *Normas comerciales y políticas laborales. Estrategia para países en desarrollo*, Washington, Carnegie Endowment for International Peace.
- [22] STERN, R. M. (1999): *Labour Standards and Trade*, Michigan, Mimeo.
- [23] TAY, S. (2002): «Trade and Labor. Texts, Institutions and Context», en HOECKMAN B., et al. (eds.), *Development, Trade and the WTO. A Handbook*, Washington, Banco Mundial.
- [24] UNCTAD (2003): *The African Growth and Opportunity Act: A Preliminary Assessment*, Nueva York, UNCTAD.
- [25] VALTIKOS, N. (1983): *Droit international du travail*, 2.ª edición, París, Dalloz.



INFORMACIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA

en

INTERNET



www.revistasICE.com