

**LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN:
CLÁUSULAS SOCIALES, CÓDIGOS DE CONDUCTA
Y NORMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
DEL EMPRESARIADO^(*)**

Dr. Bernardo van der Laat Echeverría^()*

Catedrático de Derecho del Trabajo
de la Universidad de Costa Rica
Magistrado de la Corte Suprema
de Justicia de Costa Rica

(*) Conferencia dictada el 29 de noviembre del 2000 en la Universidad de Salamanca, en las III Jornadas de Estudio del Mercado “Globalización económica y relaciones laborales”.

SUMARIO:

1. Introducción
2. Globalización “dumping social”
3. Antecedentes históricos
4. La cláusula social: concepto
5. Posiciones contrarias a la cláusula social
 - A. Los países en vías de desarrollo
 - B. Los empleadores
6. Posiciones favorables a la cláusula social
 - A. La doctrina
 - B. El movimiento sindical
7. Evolución de la cuestión en el seno de la Organización Mundial del Comercio
8. La acción de la Organización Internacional del Trabajo
9. Iniciativas estatales unilaterales: Estados Unidos de América
10. Iniciativas privadas
 - A. El etiquetado social
 - B. Los códigos corporativos de conducta en el campo laboral
 - a. Factores que han contribuido a su adopción
 - b. Implementación
 - c. Control de aplicación
 - d. La norma de responsabilidad social 8000 (RS 8000)
 - C. Sanciones
11. Un ejemplo: el caso de Costa Rica
12. Otro ejemplo: el caso del banano
13. Consideraciones finales

Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

Para países de un gran desarrollo del Derecho del Trabajo, no sólo por acción de la normativa estatal sino especialmente de la contratación colectiva, el tema de las cláusulas sociales, los códigos corporativos de conducta y las normas de responsabilidad social del empresariado puede sonar extraño. Y con razón. Recientemente el profesor Pera recordaba algo que con frecuencia olvidamos: probablemente un 90% de la población mundial no conoce el Derecho del Trabajo. Al ciudadano de un país rico con un Derecho Laboral dinámico le debe parecer de la época más preterida estudiar instituciones que generalmente se refieren a mínimos. Por ello, creo que es necesario transportarse a las condiciones y circunstancias de la mayoría de los países de este mundo, para poder entender en su exacta medida la trascendencia que puede tener la relación entre el comercio internacional y el Derecho del Trabajo.

Quizá algunos me corregirán, indicando que no es exacto que no existan leyes, y quizá muy avanzadas, en países del tercer mundo. Y sin duda tendrán razón. Sin embargo, el distinguido profesor uruguayo –y además queridísimo amigo– Américo Plá Rodríguez ha destacado la *“falta de autenticidad”* del Derecho de muchos países, básicamente de América Latina. Aunque seguramente su apreciación tiene una validez universal, al hacer referencia a la perfección, en la letra, de las instituciones jurídicas laborales, y a su imperfección, en la práctica, o, mejor dicho, a su no aplicación.

En materia de ratificación de los convenios de la OIT suele suceder algo similar a lo que ocurre con la legislación: hay países que hacen un asunto de orgullo nacional ratificar el mayor número de convenios internacionales (cuál si fuera la tabla de goles de algún campeonato), aunque en la realidad, no se hacen con carácter previo a la ratificación estudios relativos al impacto que dicha legislación internacional tendrá en el Derecho interior, de forma que después ésta no se aplica.

¿Y no es un fenómeno extraño que en tiempos en los que se pregona por todo el mundo la flexibilización de las normas laborales o su casi desaparición (desregulación) debido a las rigideces que generan en el mercado de trabajo, surja todo este menú de opciones que examinaremos, a través del cual se pretende lo contrario: mínimos, controles, sanciones?

¿Será que, más que principios éticos universales pesan en su adopción sobre todo razones más programáticas de conservación de

puestos de trabajo en los países desarrollados, bloqueando posibles ventajas comparativas que pueden tener los países en vías de desarrollo? Así como es imposible conocer el fuero interno de las conductas humanas, puede resultar difícil establecer el de las naciones.

2. GLOBALIZACIÓN “DUMPING SOCIAL”

La globalización de la economía ha creado un “*mercado laboral global*”, que ha sido definido por Etwell como el resultado de la producción tecnológica standard, de capital altamente móvil, así como de comparaciones de logros en productividad, flexibilidad para el empleador y condiciones laborales y salariales.

La existencia de este mercado laboral globalizado tiene como consecuencia inexorable la búsqueda de regulaciones laborales que eviten el “*dumping social*”, pues se plantea el problema de que la economía se ha globalizado pero las instituciones y los mercados laborales siguen basados en niveles nacionales y subregionales.

Por “*dumping social*”, en la doctrina, generalmente se identifica la obtención de ventajas comerciales a costa de la ausencia de Seguridad Social y de derechos laborales para los trabajadores.

Se teme que las ventajas que para un país pueda tener un bajo nivel de protección laboral y de Seguridad Social pueda generar un “*círculo vicioso de retroceso social*” a nivel mundial. Este temor ha llevado al planteamiento del tema de la llamada “*cláusula social*” en los acuerdos de libre comercio.

En abril de 1994, algunos países –especialmente Estados Unidos y Francia– insistieron en que la Organización Mundial del Comercio (OMC), que se estaba creando, debería incluir una cláusula social en el sistema de comercio mundial, a través de la cual se exija el respeto de un mínimo de normas sociales y se impongan sanciones a los países que no respetan esas normas mínimas, las cuales tendrían que ser previamente determinadas. La preocupación de esos Estados y de ciertos sectores sindicales era, precisamente, el “*dumping social*”.

Por otro lado, hay corrientes de pensamiento diferentes, que pueden sintetizarse en el contenido de un artículo publicado en el periódico *La República* de Costa Rica bajo el título: “*ni leyes laborales o*

ecológicas, sólo comercio”. El último párrafo de ese artículo indica que *“sobre todo, el comercio no es un mecanismo para solucionar todos los problemas sociales del mundo, ni mucho menos un instrumento para obligar a que otros países adopten normas de conducta, leyes ecológicas, legislaciones laborales o de conciencia moral. La premisa fundamental representa una de las leyes más sencillas de la actividad económica: cuando el intercambio es libre y voluntario todos se benefician”*.

Se ha venido planteando, por tanto, un debate en torno a si debe existir una vinculación entre el comercio internacional y los derechos laborales.

Pretendemos analizar esta cuestión aquí, haciendo referencia a lo ocurrido en el plano multilateral (Organización Mundial del Comercio, Organización Internacional del Trabajo y procesos de integración regional) en el plano estatal y también en el de las iniciativas privadas: reglas etiquetado social, códigos corporativos de conducta y la Norma sobre Responsabilidad Social 8000.

3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El tema de la vinculación entre el comercio internacional y las normas de trabajo, a pesar de su actualidad, no es nuevo, pues se ha señalado por Servais que es tan antiguo como las mismas normas internacionales. Ya en 1788, Jacques Necker, banquero y Ministro de Finanzas del Rey Luis XVI de Francia, indicó que si un país abolía el descanso semanal, obtendría indiscutiblemente una ventaja, pero a condición de ser el único en hacerlo, pues si otros países lo imitaban se volvería a la situación anterior.

4. LA CLÁUSULA SOCIAL: CONCEPTO

Por cláusula social, en sentido estricto, se entiende la inclusión en los convenios internacionales de comercio de una cláusula que fije normas mínimas o equitativas de trabajo como condición para beneficiarse de las ventajas que surgen de esos tratados.

Se acepta como términos sinónimos al de cláusula social, los de *“derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores”* y *“normas laborales internacionales mínimas”*.

La cláusula social puede ser “*negativa*”, cuando prevé la posibilidad de aplicar sanciones al país infractor, como la prohibición de la importación de bienes; o puede ser “*positiva*”, cuando se beneficia al país que cumple, dándole un acceso más flexible al mercado internacional. En la realidad los sistemas prevén simultáneamente ambas.

La introducción en los tratados de libre comercio de las cláusulas sociales es un tema sumamente polémico y, por lo general, recibe críticas de los empleadores, de muchos gobiernos, mientras que se reclama como una necesidad por parte de las organizaciones de trabajadores, recibiendo el apoyo unánime de éstas.

Desde la perspectiva de los trabajadores, se concibe las cláusulas sociales de la siguiente manera, según la exposición de un delegado trabajador ante la Conferencia Internacional del Trabajo de 1994: *“no se trata de la protección del comercio, se trata de la protección de las personas. No se trata de establecer salarios mínimos en el mundo entero. No se trata de trasladar salarios y condiciones de trabajo del primer mundo al tercer mundo. Se trata de asegurar que los derechos humanos fundamentales se respeten en todos los países que comercian ...La cláusula social propuesta contempla que la negociación libre es la manera de establecer los salarios y las condiciones de empleo que puede permitirse un país a la luz de sus circunstancias nacionales”*.

5. POSICIONES CONTRARIAS A LA CLÁUSULA SOCIAL

A. Los países en vías de desarrollo

Han sido los países en vías de desarrollo el principal grupo opositor a ligar el comercio internacional a una cláusula social. Entre los argumentos que han dado, según la enunciación de Van Liemt, están los siguientes:

^{1º} **Proteccionismo.** El movimiento a favor de establecer una cláusula social se funda en el éxito que han tenido los países exportadores en el incremento de las exportaciones, lo que provoca presiones cada vez mayores de proteccionismo dado el fuerte desempleo que hay en los países importadores. La consideran el fruto de un proteccionismo encubierto, que podría afectar el desarrollo industrial de los países exportadores y privarles de una de sus principales ventajas comparativas, como la posibilidad de aprovechar productivamente una mano de obra barata.

- 2º **Intervencionismo.** Estos países consideran que se trata de una injerencia en sus asuntos internos y una ofensa que se les pida asumir obligaciones en materia social a cambio de concesiones comerciales.
- 3º **Hipocresía.** Se señala la contradicción que existe entre pedir la inclusión de cláusulas sociales en los tratados de comercio, mientras se mantienen relaciones de tipo económico y financiero con otros países, como por ejemplo, en el pasado, Sudáfrica, cuando éstos no garantizan las garantías fundamentales para gran parte de la población.
- 4º **Creación de desequilibrios internos.** También se alega que este mecanismo centra la atención en las normas de trabajo aplicables especialmente al sector manufacturero, que es el que produce para la exportación, sin que ello signifique necesariamente que tales disposiciones sean las que necesiten ser mejoradas en el país exportador, toda vez que es respecto de los trabajadores de los otros sectores de esas naciones donde existen las situaciones más delicadas y que, por el contrario, al mejorarse a través de la presión que ejerce una cláusula social la posición del sector manufacturero, se ahondarán dentro del exportador las diferencias con los otros sectores, especialmente los de las plantaciones, las minas, la industria de la construcción y las pequeñas empresas de servicios que trabajan para el mercado interno.
- 5º **Falta de mecanismos objetivos para la solución de problemas.** También se apunta como argumento contrario a establecer un vínculo entre comercio internacional y derechos laborales la inexistencia de un procedimiento mediante el cual un órgano independiente, sensible a las preocupaciones de los países en desarrollo, resuelva las disputas sobre la materia.
- 6º **Diferencias de enfoque respecto de los Derechos Humanos.** Refiere Etwell que varios gobiernos asiáticos cuestionan el enfoque de la relación entre comercio y derechos laborales que se hace desde la perspectiva de los derechos humanos, por entender que el concepto de éstos está ligado necesariamente a aspectos culturales. En este sentido, estiman que el concepto americano pone mucho énfasis en los derechos políticos y las libertades individuales y no lo suficiente en los derechos de la colectividad, especialmente el derecho a ser protegido de la depravación económica (*“economic depravation”*).

El Consejo del Sistema Económico Latinoamericano (SELA) recomendó en junio de 1994 a los Estados que lo componen continuar oponiéndose a la cláusula social, al mismo tiempo que apoyó *“la adopción de una política más indicativa de la observancia de los derechos laborales en la OIT, incluida la ratificación de un mayor número de convenios por parte de un mayor número de países, y la ejecución de acciones bilaterales y multilaterales encaminadas a mejorar las políticas sociales y el desarrollo institucional de la región para la instrumentación de programas sociales”*.

Los Ministros de Trabajo de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, en una reunión celebrada en San José de Costa Rica los días 17, 18 y 19 de octubre de 1994, emitieron la Declaración de San José, en la que manifestaron lo siguiente:

“Que el comercio internacional constituye un mecanismo de la integración y desarrollo de los pueblos, siempre que se sustente en reglas y principios de equidad y se respete la soberanía de las naciones y la competencia de la organización nacional e institucional responsable de la temática social-laboral.

Que los derechos laborales mínimos reconocidos internacionalmente son parte integrante de los derechos humanos universales, los cuales deben ser cumplidos por todos los países a través de sus instituciones y mecanismos nacionales”.

B. Los empleadores

En un Seminario Regional para las Organizaciones de Empleadores de América Latina, celebrado en Lima, Perú, sobre la “Función de las organizaciones de empleadores en la mundialización de la economía”, se puntualizaron los siguientes aspectos:

- 1º Que no había ninguna garantía de que la cláusula social tratara verdaderamente de mínimos.
- 2º La dificultad técnica e institucional que existe para que organizaciones como la OIT y OMC apliquen una cláusula social. Al respecto, se destacó el carácter voluntario de la ratificación y la

naturaleza no sancionatoria de los procedimientos de control de la OIT; así como la dificultad de mezclar los procedimientos de OIT y de la OMC, ya que, si esta última realizara una parte del trabajo de la primera, ello supondría renunciar al tripartismo, fundamental dentro de la concepción de la OIT.

- 3º Las cláusulas sociales significarían un paso atrás en la apertura de los mercados e irían en contra de las estrategias empresariales que han apostado por el proceso de mundialización.
- 4º El desarrollo económico de muchos países en vías de desarrollo está todavía en su fase preliminar, siendo previsible que los niveles sociales de esos países aumenten en proporción a su prosperidad económica. Al respecto, se señaló que la mejora en las condiciones de vida y de trabajo de los países desarrollados se había producido en la medida en que habían desarrollado su economía, y que estas mejoras habían tardado mucho en producirse.
- 5º Existe el peligro de que se produzca una vuelta atrás hacia los regionalismos aislados, provocando una confrontación Norte-Sur.
- 6º La inclusión de una cláusula social en los acuerdos de comercio plantearía un problema jurídico de fondo, pues sería difícil de apreciar en qué circunstancias, con qué intensidad y con qué frecuencia una violación de la normativa laboral podrá merecer una sanción, ya que no es lo mismo una violación aislada u ocasional que una violación reiterada y global, señalándose que pueden existir una infinidad de posibilidades y motivos que dificultarían la tipificación de la violación.
- 7º La adopción de cláusulas sociales generaría rigidez en el comercio internacional y en la legislación de los países.
- 8º También se señaló que, en el caso de que llegaran a existir sanciones, éstas deberían afectar a las empresas y no a países.

6. POSICIONES FAVORABLES A LA CLÁUSULA SOCIAL

A. La doctrina

Van Lient destaca, a nivel doctrinal, varios argumentos:

- 1º La cláusula social fomenta la competencia leal entre los exportadores de los países en desarrollo, pues garantizaría que quienes

observan las normas laborales mínimas no se verían perjudicados por su despliegue de esfuerzos en pro del desarrollo social.

- 2º Esta serviría también para que el incremento del comercio redunde en beneficio de los trabajadores.
- 3º La falta de una cláusula social haría mucho más difícil la lucha contra las presiones a favor de un mayor proteccionismo.

Por su parte, Etwell señala también los siguientes:

- 1º La creencia de que el progreso social debe ir parejo con el desarrollo económico de un país.
- 2º La necesidad de evitar la discriminación en contra de la mujer, pues hay estudios que demuestran que los países exportadores de bajo costo en la mano de obra tienen un importante componente de trabajo femenino.
- 3º La existencia de una cláusula social universalmente aplicada permitirá a los nuevos exportadores mantener sus ventajas comparativas en los mercados de países industrializados.
- 4º Evitará el “*dumping social*”.
- 5º Sustituirá las iniciativas unilaterales de grupos de derechos humanos y consumidores, que en ocasiones tienen como efecto agravar la situación de los trabajadores explotados en el tercer mundo por efecto del boicot a los bienes que éstos producen.
- 6º Fortalecerá la democracia, pues se ha determinado la existencia de una relación entre ingreso poco equitativo e inestabilidad democrática.

B. El movimiento sindical

La posición del movimiento sindical, a todo nivel, es favorable a la inclusión de una cláusula social en los acuerdos comerciales, toda vez que se considera que, si no hay una sanción en el plano comercial, persistirá la violación de los derechos laborales.

La Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), afiliada a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISL), plantea que el contenido de la cláusula social debe ser el

de los derechos laborales que la OIT ha considerado como derechos humanos fundamentales; es decir, la libertad sindical, la negociación colectiva, la no discriminación en el empleo, la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso. Proponen asimismo que las cláusulas sociales deben tener vigencia respecto de todos los trabajadores de un país y no sólo del sector exportador.

Esta misma central sindical pide, a nivel latinoamericano, un paso más ambicioso, como es la adopción de cartas sociales específicas subregionales, así como una Carta Social Americana que tendría como base el Protocolo de San Salvador, firmado durante una reunión de Ministros de Trabajo, organizada por la Organización de Estados Americanos (OEA) y adoptada por la Asamblea de dicha organización en noviembre de 1988.

El contenido de las cartas sociales, según la propuesta de la ORIT, sería estaría referido a los derechos laborales y sindicales en su sentido más amplio, incluyendo además de los referidos, todo lo relativo a la Seguridad Social, consulta, participación e igualdad de trato, personas mayores y minusválidos.

Las confederaciones mundiales y europeas CIOSL, CMT y CES consideran también que, para lograr una legislación internacional que pueda asegurar una mejoría generalizada de las condiciones sociales para combatir el “*dumping social*”, es necesaria la cláusula social en los acuerdos comerciales.

Nos referiremos a continuación a las iniciativas multilaterales a nivel mundial, sea el caso de la Organización Mundial del Comercio (OMC), y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

7. EVOLUCIÓN DE LA CUESTIÓN EN EL SENO DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO

La Carta de la Habana de 1948, que dio nacimiento al GATT y que no nunca entró en vigencia, estipulaba, en su artículo siete:

“Los miembros reconocen que las condiciones inequitativas de trabajo, especialmente en la producción destinada a la exportación, crean dificultades en el comercio internacional y, por consiguiente,

cada miembro adoptará cualesquiera medidas que sean apropiadas y factibles para hacer desaparecer tales condiciones dentro de su territorio.”

En 1987, los Estados Unidos propusieron al Consejo del GATT que se estableciera un grupo de trabajo para considerar la relación entre el comercio internacional y los derechos laborales reconocidos internacionalmente. Dado que no reunió consenso, esta propuesta no fue aprobada.

En 1990, el gobierno norteamericano volvió a plantear la cuestión, limitándola esta vez a tres temas: los derechos a organizarse y a negociar colectivamente y la prohibición del trabajo forzoso. Esta propuesta también fue rechazada.

Posteriormente, en la última etapa de la Ronda Uruguay, a finales de 1993, y hasta la reunión de Marrakech, varios gobiernos –Estados Unidos, Francia, Japón y Gran Bretaña– hicieron un nuevo intento para que se hiciera mención, en la declaración final, la relación entre comercio internacional y derechos laborales, pero sólo lograron una solución de transición, consistente en que la declaración de los ministros no aludiera al tema, pero el Comité Preparatorio de la OMC incluyera un párrafo sobre la necesidad de debatir sugerencias para la incorporación de puntos adicionales al temario del programa de trabajo. Las conclusiones del Comité de Negociaciones Comerciales señalaron la importancia que atribuyen ciertas delegaciones a la relación entre el sistema comercial y las normas de trabajo internacionalmente reconocidas.

El Acuerdo por el que se establece la Organización Mundial del Comercio no contiene referencia explícita alguna a los derechos de los trabajadores.

La inclusión de la cláusula social dentro del GATT/OMC, estará condicionada a futuras modificaciones de los acuerdos, lo que necesariamente generaría un amplio debate en el seno de esta organización, pues la inclusión de una dimensión social conlleva, para los miembros de la OMC, nuevos derechos y obligaciones, y para ello se requiere del consenso.

En la conferencia ministerial de la OMC, celebrada en diciembre 1996 en Singapur, la Cláusula Social fue un tema central, aunque, finalmente se decidió no incluirla. Sin embargo el tema puede volver a plantearse.

8. LA ACCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En todo este proceso, dentro de la OMC siempre se hizo referencia al papel que desempeñaría la OIT, por lo que estimo oportuno referir lo más reciente que ha ocurrido en esta organización en la materia.

Lo más relevante por el momento ha sido el planteamiento hecho por el Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra en 1997, propugnando una “*etiqueta social*” de carácter general, que se otorgaría a aquellos países que respeten la globalidad de los derechos y principios fundamentales del trabajo y que estén dispuestos a someterse a inspecciones internacionales fiables y jurídicamente autónomas. Sin embargo, esta propuesta del Director General no tuvo acogida.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998 se adoptó la “*Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales al trabajo y su seguimiento*”, que pretende ser una respuesta a los desafíos de la mundialización de la economía, según expreso el Director General Hansenne.

Esta declaración contempla la obligación de todos los Estados miembros de la OIT, por el sólo hecho de serlo, de “*respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios relativos a los derechos fundamentales (...) a saber: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*”.

La declaración también subraya que las normas laborales no deberán servir a fines comerciales proteccionistas y que las ventajas comparativas de algún país no deberán, de manera alguna, ser cuestionadas por la declaración.

Comentaré a continuación las iniciativas unilaterales, analizando el caso de los Estados Unidos de América.

9. INICIATIVAS ESTATALES UNILATERALES: ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Desde 1880, los Estados Unidos tienen una larga tradición legislativa de exigencia del cumplimiento, en su comercio internacional,

de condiciones laborales mínimas, mediante su consideración como requisito para el acceso su mercado interno o para obtener determinadas ventajas arancelarias. En 1983, la *Caribbean Basin Economic Recovery Act* estableció que el Presidente de los Estados Unidos podrá disponer que se conceda franquicia arancelaria para todos los artículos procedentes de un país beneficiario, siempre que concurren determinadas condiciones. Entre estas condiciones está “el grado en que se los trabajadores del país tengan condiciones de trabajo razonables y disfruten del derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva”.

La ley de Comercio Exterior de 1974, en su título quinto, referido al Sistema Generalizado de Preferencias, señala, entre los propósitos del mismo “*proporcionar a los obreros los derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores*”. Se indica que dicho término incluye lo siguiente: a) el derecho de asociación; b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente; c) la prohibición del uso de toda forma de trabajo forzado u obligatorio; d) el respeto de la edad mínima para el empleo de menores de edad; e) condiciones de trabajo aceptables respecto a salario mínimo, horas de trabajo y salud y seguridad ocupacionales. De este modo, el Presidente de los Estados Unidos no podrá designar como beneficiario del Sistema Generalizado de Preferencias a un país que no haya tomado, o esté tomando medidas, para otorgar a sus obreros los derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores.

La verificación del cumplimiento de las condiciones necesarias para el otorgamiento de los beneficios teóricamente debe hacerse cada año, aunque, en la práctica, únicamente se realice respecto de aquellos países que han sido denunciados por no estar cumpliendo dicho requisito. La revisión está a cargo de la Oficina del Representante de Comercio de los Estados Unidos (USTR) y se realiza a través de un subcomité llamado Comité de Política Comercial (TPS). Esta consta de dos etapas: en la primera se analiza la denuncia para determinar si ofrece razones de peso para justificar el inicio del proceso de revisión contra el Estado beneficiario; mientras que, en la segunda, se analiza a fondo la conducta laboral del país cuestionado.

Recientemente, una nueva norma ha entrado en vigencia en relación con esta materia. En septiembre de 1997, el Congreso de los Estados Unidos aprobó la llamada Enmienda Sanders, que prohíbe la entrada de productos fabricados en otros países con mano de obra infantil.

10. INICIATIVAS PRIVADAS

A. El etiquetado social

Destaca Van Lient que es un hecho actual la existencia de una corriente entre los consumidores del mundo que desean conocer las condiciones bajo las cuales los bienes que ellos compran han sido fabricados. Es, lo que según Etwell se conoce como “*Radical consumerism*”.

Señala varios ejemplos:

- La *South Asian Coalition Child Servitude* de India (“*Satyacthi*”) etiqueta las alfombras fabricadas en la región, garantizando que no se han producido con trabajo infantil. Una organización privada con participación de productores, organizaciones no gubernamentales dedicadas a combatir el trabajo infantil, la UNICEF, sindicatos y otros interesados verifican el buen uso de la etiqueta.
- En los Estados Unidos se fundó hace 25 años el Council on Economic Priorities, con el fin de promover la responsabilidad social en las empresas. Una de sus publicaciones titulada “*Shopping for a better world, quick and easy guide to supermarket shopping*”, contiene una lista de más de mil marcas de productos de supermercado y califica a sus fabricantes según diez criterios que incluyen situaciones relativas al lugar de trabajo.

Dada la concientización que a nivel mundial se está dando entre los consumidores, en especial de los países más desarrollados y ricos, en relación con las cuestiones laboral y ambiental, es previsible que este tipo de iniciativas privadas se multipliquen y quizá en el futuro lleguen a constituir una presión mayor para el respeto de determinados estándares laborales que la de una eventual cláusula social en ámbitos como el de la OMC, cuya posibilidad real de implementación parece tan difícil y lejana.

Freeman considera que el mecanismo de “*etiquetar*”, tiene ventajas frente a las regulaciones gubernamentales y que debería darse, por parte de quienes establecen la política, un mayor énfasis a la estrategia del etiquetado para establecer determinadas normas, informando al consumidor sobre las condiciones laborales y penalizar aquellas producidas bajo condiciones laborales insuficientes.

B. Los códigos corporativos de conducta en el campo laboral

La prensa informó el 20 de abril de 1997 sobre el acuerdo alcanzado en los Estados Unidos por los representantes de las empresas manufactureras de vestido y calzado y diversos grupos de consumidores y organizaciones laborales, en presencia del Presidente Clinton, por el cual dichas empresas adoptaron un “*código corporativo de conducta*”.

Por código de conducta se entiende generalmente un instrumento en el que se fijan un conjunto de opciones de política empresarial y normas referidas al trabajo infantil y otras condiciones de trabajo.

El contenido de los códigos de conducta es muy variado, cambiando generalmente de una compañía a otra. Sin embargo, el propuesto en la referida ocasión comprende:

- La prohibición de emplear a menores de 15 años, a menos que la legislación del país permita que la edad mínima sea de 14 años.
- La prohibición de todo abuso u hostigamiento y discriminación al trabajador.
- El reconocimiento y respeto de los derechos de libertad de asociación y contratación colectiva.
- El requisito de que los empleadores paguen, por lo menos, el salario mínimo.
- La obligación de proporcionar al trabajador un ambiente de trabajo seguro y sano.
- Un límite de 12 horas por semana para el trabajo obligatorio en horas extraordinarias y el respeto de la semana laboral ordinaria del país (48 horas, o la que sea menor).
- Un día libre en cada período de siete días de trabajo.

Los antecedentes de los códigos corporativos de conducta se remontan a los años setenta, cuando se generó una amplia crítica en relación con la actuación de las empresas multinacionales en los países en desarrollo. Como respuesta a la presión de estos países y de los

grupos de derechos humanos, varias organizaciones internacionales desarrollaron guías de comportamiento ético respecto de las compañías transnacionales, que contenían entre otras materias, normas laborales. Se señala como ejemplo el borrador del Código de conducta de las Naciones Unidas para Corporaciones multinacionales, la Guía de la OECD para Empresas Transnacionales y la Declaración Tripartita de Principios respecto de las Empresas Transnacionales y Política Social de la Organización Internacional del Trabajo.

Este tipo de códigos servían de modelos a las empresas para desarrollar sus propios códigos de conducta en materia laboral.

a. Factores que han contribuido a su adopción

Son varios los factores que han contribuido a la adopción de códigos de conducta. Uno muy importante es la presión que los consumidores ejercen sobre las empresas, exigiendo que los productos que ellos consumen sean elaborados bajo normas laborales mínimas, de forma que su aplicación proteja las “marcas” de la empresa. También se destaca el sentido de responsabilidad de las mismas empresas y las presiones de los grupos sindicales, la prensa y, en el caso de los Estados Unidos, el hecho de que el Gobierno estimule a las empresas americanas a adoptar este tipo de códigos.

b. Implementación

La aplicación efectiva de los códigos de conducta presenta varios retos. Será más probable que estos se apliquen cuanto más directa o cercana sea la relación entre el importador y el productor. Entre más compleja sea la cadena de producción y, consecuentemente, existan mayor número de contratistas, subcontratistas y agentes de compras, mayor dificultad existirá para su implementación, dado que cada uno de ellos puede tener, a su vez, su propio código de conducta, o también puede haber adoptado el de una asociación de empleadores de una determinada actividad en un determinado país. Si tenemos presente el caso de los Estados Unidos, donde pueden haber, por ejemplo en la Industria textil, miles de contratistas y subcontratistas que a su vez tienen otros suplidores, podremos tener idea de la complejidad del reto. Esto ha traído como consecuencia que muchas de las empresas más importantes de los Estados Unidos no acepten subcontratistas o ejerzan estrictos controles sobre la producción de éstos.

Se considera un elemento fundamental en relación con los códigos corporativos de conducta su divulgación, de tal manera que los contratistas, subcontratistas, trabajadores, el público, las entidades no gubernamentales y los gobiernos sean conscientes de su existencia y significado.

c. Control de aplicación

La clave de la vigencia efectiva de un código corporativo de conducta, de su verdadera autenticidad, está en el control de su aplicación. El estudio del sistema previsto nos permite determinar si la empresa que lo adopta realmente quiere cumplir con determinados estándares laborales, o si se trata de una actividad meramente cosmética y de relaciones públicas.

De un estudio hecho por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, una primera observación que surge es que son pocas las empresas que tienen un sistema de control específico del código, ya que la mayor parte de ellas lo incluyen dentro de un ámbito mayor, como puede ser el de calidad.

Se suele distinguir entre modelos o sistemas de control internos y externos.

El sistema de control interno es el preferido por las empresas que son renuentes a permitir el control de sus actividades por parte de instancias externas y, por lo tanto, usan su propio personal o empleados de la casa matriz con este fin. Este es un sistema de verificación típico de las empresas que tienen una integración vertical; es decir de aquellas en las que la casa matriz es la propietaria de todas las fases del proceso de producción.

El sistema de control externo se puede realizar a través de una auditoría y de una supervisión por organizaciones no gubernamentales.

La auditoría es un mecanismo usado por las empresas que quieren dar una mayor imagen de credibilidad. Son las llamadas auditorías laborales y consisten en la realización por parte de una firma externa, que podría ser una firma de contadores y auditores, de controles que comprendan también la normativa laboral. Puede ser realizado también por empresas especialmente constituidas con el único propósito de

ofrecer ese servicio. El punto clave de esta materia es la independencia de estas firmas.

El control realizado por organizaciones no gubernamentales es considerado un sistema muy ventajoso, porque se supone que estas son entidades son independientes que además conocen el medio y, por lo tanto, también el idioma del lugar donde se realiza el control, lo que facilita una mayor relación de confianza con los trabajadores de las empresas controladas.

Hay empresas que realizan un análisis previo a la firma de contratos; es decir, evalúan a sus posibles contrapartes, de tal manera que rechazan la relación con cualquier contratista que no se ajuste a los requerimientos del respectivo código de conducta. En estos casos, la evaluación típica comprende la inspección de la planta física y la revisión de archivos de la empresa relativos al personal y política laboral. Ejemplo de éste tipo de control, es la firma Levi Straus, que tiene un equipo de cincuenta auditores especialmente cualificados, que realizan una evaluación de dos días completos con base en un formulario de veinte páginas, para evaluar las políticas prácticas y condiciones de los contratistas, revisan planillas y carpetas y hacen una verificación de las condiciones de salud ocupacional. Además, visitan organizaciones y líderes comunales y entrevistan a los trabajadores.

d. La norma de responsabilidad social 8000 (RS 8000)

Determinado, a través de un control efectivo, la violación de un código de conducta, es fundamental sancionar al incumplidor.

En un estudio hecho por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos se determinó que la mayoría de las empresas hacen primero una investigación, y determinada la comisión de una falta, usan sanciones graduales que incluyen: multas, períodos de prueba, la solicitud de acción correctiva y el establecimiento de programas educacionales, la cancelación del contrato específico, la terminación de la relación contractual, la suspensión de los contratos en curso o no dar contratos adicionales.

C. Sanciones

En Inglaterra, un grupo de compañías, con la participación de algunos sindicatos y de Amnistía Internacional, bajo el auspicio del

Council on Economic Priorities (CEP) –es decir, conformando una iniciativa netamente privada– han desarrollado lo que han llamado el *Estandar Internacional Responsabilidad Social 8000* (RS 8000).

La RS 8000 es una norma que asegura el contenido ético en la producción de bienes y servicios. Establece para ello un conjunto de normas básicas y procedimientos relativos a la salud y seguridad, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, los derechos sindicales, la remuneración y las horas de trabajo, junto con el sistema gerencial para asegurar aquellos.

Puede aplicarse a organizaciones de cualquier tipo de industria en el mundo. Una compañía que aplique la norma RS 8000 se compromete a cumplir las normas nacionales en la materia y, además, los principios de los siguientes instrumentos internacionales, todos de la Organización Internacional de Trabajo: Convenios 29 y 105 (trabajo forzoso), Convenio 87 (libertad sindical), Convenio 98 (derecho de negociación colectiva), Convenios 100 y 111 (remuneración igual para trabajadores masculinos y femeninos por trabajo de igual valor y no discriminación) Convenio 135 (representantes de los trabajadores), Convenio 138 y Recomendación 146 (edad mínima), Convenio 155 y Recomendación 164 (seguridad y salud ocupacional), Convenio 159 (rehabilitación vocacional y empleo a personas discapacitadas), Convenio 177 (trabajo a domicilio). También, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre el derechos de los niños.

La norma define, así, los requisitos necesarios para la llamada responsabilidad social, respecto del trabajo infantil, el trabajo forzoso, la salud y la seguridad, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la igualdad y no discriminación, las prácticas disciplinarias, las horas laborales, la compensación y los sistema gerenciales. Respecto de cada uno de esos rubros, establece los criterios o políticas que seguirá la compañía. Debe entenderse siempre que, cuando haya discrepancia entre la ley nacional y las normas de responsabilidad social, se aplicará aquella previsión que sea mas favorable para los trabajadores. Aplicar la norma RS 8000 implica someterse al control de auditorias externas.

11. UN EJEMPLO: EL CASO DE COSTA RICA

Podemos preguntarnos por la vigencia efectiva de las cláusulas sociales que hemos venido refiriendo. Un caso ocurrido en relación con Costa Rica nos puede servir al respecto.

En 1993, la Central Sindical AFL-CIO, de los Estados Unidos, a petición de sindicatos costarricenses, solicitó a la oficina del representante comercial de ese país, la suspensión de los beneficios que, de acuerdo con el Sistema Generalizado de Preferencias y la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, había venido disfrutando Costa Rica. El fundamento de la petición fue que Costa Rica no había tomado, ni estaba tomando, los pasos necesarios para asegurar el respeto a los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos.

En 1989 la Confederación Internacional de Sindicalismo Libre (CIOSL) había presentado una queja contra Costa Rica ante la OIT. En 1991, el Comité de Libertad Sindical consideró que sí existía base para la denuncia. Cuando en 1993 se produce la denuncia de la AFL-CIO, era inminente otra condena de parte del Comité Libertad Sindical contra Costa Rica, lo que hubiera dado un gran fundamento a la gestión de los sindicatos americanos, por ser dicho comité el organismo técnico a nivel mundial en la materia. De producirse la suspensión solicitada, Costa Rica se habría visto afectada negativamente en sus exportaciones a los Estados Unidos, que en ese momento eran de alrededor de trescientos cincuenta millones de dólares anuales. Igualmente, se vería perjudicada por la pérdida de posibles inversionistas potenciales, debido a la imagen negativa que generaría para el país el hecho de ser considerado violador de los derechos básicos de los trabajadores.

Dada la inminencia de la acción que tomaría el Gobierno de los Estados Unidos contra Costa Rica, en cuestión de quince días y de forma concertada, Gobierno, sindicatos y empleadores propiciaron la aprobación de una ley que introdujo en el ordenamiento jurídico de Costa Rica la noción de práctica laboral desleal, que determina la nulidad de actos antisindicales y la restitución de derechos violados, incluyendo, si fuera el caso, la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos. A la vez que actualizó el sistema de multas por infracción a las leyes laborales, que no había sido modificado desde 1943; prohibió expresamente la participación en la negociación colectiva al movimiento solidarista y reforzó la intervención conciliadora del Ministerio de Trabajo. Estas reformas, para quienes estábamos acostumbrados a analizar la realidad político laboral del país, parecían absolutamente impensables e improbables. Pero, ante la presión internacional y la posible aplicación de cláusulas sociales negativas, se logró ese importantísimo y trascendental cambio en la legislación laboral costarricense. Posteriormente, la AFL-CIO notificó al presidente del Sub-comité del Sistema General de Preferencias su decisión de retirar su demanda contra

Costa Rica, por considerar que el país estaba comprometido a seguir una política y un programa para asegurar a sus trabajadores los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Ante esta petición, el Subcomité dio por terminada la intervención.

12. OTRO EJEMPLO: EL CASO DEL BANANO

En 1997, los sindicatos de los trabajadores bananeros, con el apoyo de sindicatos ingleses y alemanes iniciaron una ofensiva contra la importación de banano de Costa Rica en Europa, alegando que el país violaba las disposiciones laborales y ambientales en la producción de dicha fruta. Como consecuencia de ello, se comenzó a obstaculizar el ingreso del banano costarricense en Inglaterra. La presión tuvo como resultado que la Corporación de Desarrollo Bananero de Costa Rica (Bandeco), una subsidiaria de Del Monte Product Inc., llegara a un acuerdo macro con el sindicato de trabajadores de plantaciones agrícolas, por el que se estableció el marco dentro del cual se desarrollarían las relaciones de índole laboral entre esa empresa y los trabajadores.

Como valores fundamentales de dicho acuerdo se establecieron el respeto de la libertad sindical y el derecho del trabajador a decidir si participa o no dentro de la organización sindical o de otra asociación libre. También se introdujo el compromiso recíproco de respetar las garantías y derechos sociales contenidos en la Constitución Política, los convenios internacionales ratificados por Costa Rica y el resto de la legislación. Se garantizó al sindicato el principio de libre movilización en las propiedades de la empresa y su derecho a realizar actividades de carácter organizativo; a la vez que un trato igual al del movimiento solidarista. Se establecieron también mecanismos paritarios a dos niveles para el tratamiento solución de los conflictos que puedan surgir entre la empresa y el sindicato y se dispuso que toda disputa entre las partes se conocerá dentro del marco legal y la jurisdicción de Costa Rica. En dicho acuerdo igualmente se manifiesta que, en pro de la buena fe y disposición de cumplimiento, el sindicato ejercería la acción pertinente y necesaria para que se detuviese la campaña que se realizaba en Europa contra el banano comercializado por la marca Del Monte, como en efecto se hizo.

13. CONSIDERACIONES FINALES

La cláusula social tiene alcances limitados o nulos contra las grandes potencias. Es fácil advertir que potencias como China o Estados

Unidos de Norte América son prácticamente inmunes a las sanciones económicas. La importancia de sus mercados hace que la nación sancionadora –que se vería privada de venderles o comprarles– sufriría consecuencias más graves que la nación sancionada.

La cláusula social sólo funciona, además, cuando la desprotección de los trabajadores se produce en el sector exportador. Sin embargo, las formas de explotación extrema de los trabajadores se dan también en los sectores productivos dedicados al consumo interno, o en fases desconocidas o difícilmente detectables del proceso de producción para la exportación.

En determinadas condiciones, la aplicación de las sanciones previstas en la cláusula social puede incluso provocar un agravamiento de la explotación de los trabajadores.

Los alcances de la sanción son diferentes según la política económica el país sancionado. En efecto, la prohibición de importaciones puede resultar un aliciente para un Estado embarcado en una política de sustitución de importaciones.

Desde una perspectiva europea, sin duda mucho de lo que ocurre en la época de la globalización significa un retroceso. Sin embargo, para esa gran parte del planeta en que el Derecho del Trabajo apenas comienza a despuntar en el horizonte, la situación puede ser diversa:

- Frente a la falta de legislación local, las cláusulas sociales ocupan el lugar de esa normativa inexistente, con la virtud de que, al garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva, abren evidentemente una gran perspectiva.
- Ante legislaciones nacionales “*poco auténticas*” (Plá Rodríguez), los sistemas que hemos venido analizando asumen en la práctica el papel de una inspección de trabajo, quizá inexistente en el país del que se trate o poco eficaz.
- Estos pueden ser el desencadenante de importantes cambios legislativos (como en Costa Rica en 1993) dentro de los países afectados.
- Pueden significar una rigidización frente al fenómeno general de la flexibilización.

- Los sistemas de control de los mecanismos del tipo de los códigos corporativos de conducta y la Norma de Responsabilidad Social RS 8000, en tanto funcionen adecuadamente, están dando a los sindicatos un importante ámbito de participación controlada en un momento en el que en otros aspectos su presencia e intervención se disminuido.
- En esos mismos mecanismos de control han venido participando diferentes organizaciones civiles (ONG), implicando a muchos sectores sociales en la verificación del cumplimiento, en estrecha relación con los sindicatos, lo que constituye expresión de un fenómeno, quizá no novedoso, pero si renovado –al menos en varios países– de trabajo conjunto, del mayor interés social.

Sin embargo, no podemos olvidar sus posibles debilidades:

- En los códigos corporativos de conducta y las normas de responsabilidad social, el elemento clave es la autenticidad, profesionalidad, objetividad y acceso a todos los sectores interesados por parte del Auditor. En este sentido, sin que puedan hacerse generalizaciones, parece más cercano a este ideal el sistema europeo de la RS 8000 que el americano de los códigos corporativos de conducta.
- En los sistemas de creación unilateral estatal queda, sin duda, un amplio margen de discrecionalidad en manos del país que abre su mercado, de forma que pueden operar todo tipo de presiones políticas y discriminaciones. En esta línea, la vigencia en sí del sistema en un determinado país puede depender de la concepción política de quienes gobiernen, como podría ocurrir en los Estados Unidos con un Gobierno Republicano, que no está de acuerdo con este tipo de medidas.
- La acción sindical en el plano internacional, pidiendo la apertura de mecanismos de sanción contra su propio país, puede desencadenar campañas contra el sindicalismo, basadas en sentimientos nacionalistas. Incluso podría surgir el argumento de traición a la patria.
- Igualmente, ello podría dar lugar a conflictos del sindicato denunciante de la violación con los trabajadores que puedan verse perjudicados debido a la adopción de sanciones por incumplimiento de las cláusulas sociales y el eventual cierre de mercados nacionales o para una determinada actividad.

BIBLIOGRAFÍA

- BABACE, H. (2000). Cláusulas Sociales. *Derecho Laboral*. Núm. 198.
- BARBAGELATA, H. H. (1999). Hablemos de Flexibilidad y Globalización. *Derecho Laboral*. Núm. 194.
- BRAND, D. y HOFFMANN, R. (1994). Le debat sur l'introduction de une clause sociale dans le systeme commercial internacional: quel's enjeux. *Problemes Economiques*. Núm. 2400.
- BROWN, D., K., DEARDORFF, A. V. y STERN R. (1986). International Labour Standards and Trade: A Theoretical Analysis. BHAGWATI, J. y HUDEE, R. *Fair trade and harmonization: prerequisites for free trade*. Boston: Massachussets Institute of Technology.
- CAIRE, G. (1994). Labour Standards and Internacional Trade. En SENGENBERGER, W. y CAMPBELL, D. *International Labour Standards and Economic Interdependence*. Ginebra: International Institute for Labour Studies.
- CASTELLO, A. (2000). La cláusula social y la declaración social laboral del MERCOSUR. *Derecho Laboral*. Núm. 198.
- CIOSL. (1994). *Los Derechos internacionales de los Trabajadores/as y el comercio: la necesidad de diálogo*. Bruselas.
- CIOSL, CMT y CES. (1994). *Dimension sociale du commerce internacional: Declaration commune des confederations syndicale mondiale el europeene*.
- COMISIÓN EUROPEA. (1994). *La política Europea: un paso adelante para la unión. Libro Blanco*. Bruselas.
- DE BUEN, N. (1996). *Los derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores en la perspectiva del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)*. Inédito.
- . (1995). Los acuerdos paralelos al TLC: ¿Una modalidad de cláusula social?. En AA.VV. *La cláusula social: ¿Una estrategia sindical ante la liberalización comercial?*
- DURAN, F. (1999). Globalización y relaciones de trabajo. *Derecho Laboral*. Núm. 193.
- EMMERIJ, L. (1994). Contemporary Challanges for Labour Standars Resulting from Globalization. En SENGENBERGER, W. y CAMPBELL, D. *International Labour Standard and Economic Interdependence*. International Institute for Labour Studies.

- ERMIDA URIATE, O. (1995). Los efectos de la integración económica sobre el derecho del trabajo (con especial referencia al MERCOSUR). En AA.VV. *XII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
- . (1996). *MERCOSUR y Derecho Laboral*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- . y otros. (1994). Características, contenido y eficacia de una eventual carta social del MERCOSUR. En AA.VV. *¿Una carta social del MERCOSUR?* Montevideo: RELASUR.
- ESPINOZA, I. (1995). Posición de los países andinos en la mundialización de la economía y la cláusula social. En *Seminario Regional para las organizaciones de empleadores de América Latina*. Lima.
- ETWELL, C. (1995). *Human Rights Labour Standard and the New World Trade Organization: Opportunities for a Lienkage. A Cannadien perspective*. International Center for Human Rights and Democratic Development.
- FACIO, G. (1993). *Victoria de Costa Rica ante el USTR*. San José de Costa Rica: edición mimeografiada.
- FREEMAN (1994). A Hard-headed look at labour standards. En SENGENBERGER, W. y CAMPBELL, D. *International Labour and Economic Interdependence*. International Institute for Labour Studies.
- GAUTHIER, G. y HENDERSON, H. (2000). Cláusulas sociales: un contenido inobjetable y una oportunidad para los países emergentes. *Derecho Laboral*. Núm. 198
- GONZÁLEZ, G. (1995). *Cláusula social: el enfoque de las organizaciones sindicales y de los gobiernos*. Lima.
- GUTIERREZ, X. (1998). *La Globalización de la Economía y su influencia en las relaciones individuales de trabajo*. Santiago: Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- LAPERRIERE, R. (1999). Globalización Económica y Derecho Individual del Trabajo. *Derecho Laboral*. Núm. 193.
- LEARY, V. A. (1996). Worker's rights and international trade: The social clause (GATT, ILO, Nafta, U.S. Laws). En BHAGWATT, J. y HUDEC, R. *Fair trade and Harmonization: prerequisites for free trade*. Boston: Massachussets Institute of Technology.
- LEVAGGI, V. (1995) *Aspectos socio-laborales de la globalización de la economía y de la liberalización del comercio mundial. Chile y MERCOSUR*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo. Equipo Técnico Multidisciplinario de Santiago.

- MANTERO, O. (1998). *El Derecho del Trabajo ante la Globalización de la economía*. Santiago: Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- MINISTROS DE TRABAJO DE CENTROAMÉRICA, BELICE, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA. (1994). *Declaración de San José*. San José de Costa Rica.
- . (1994). *Declaración de San Salvador*. San Salvador.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1994). *Normas laborales y comercio internacional. El papel de la OIT*. Ginebra.
- . (1994). Perspectives NAFTA comes into force with glimmer of a social clause. *International Labour Review*. Vol. 133. Núm. 1.
- . (1995 a). *Oficina de actividades para los empleadores. Informe final*. Ginebra.
- . (1995 b). *Medidas consecutivas a la Cumbre Mundial sobre desarrollo social*. Ginebra.
- . (1995 c). *Posición de los países Andinos en la mundialización de la economía y la cláusula social*. Lima.
- . (1995 d). *Función de las Organizaciones de Empleadores en la Mundialización de la Economía. Seminario Regional para las Organizaciones de Empleadores de América Latina*. Lima.
- . (1996). *Las dimensiones sociales de la liberalización del comercio internacional*. Ginebra.
- . (1998). *Medidas consecutivas a la Cumbre Mundial sobre desarrollo social*. Ginebra.
- PEREZ DEL CASTILLO, S. (1993). Situación de la integración regional en las cuestiones laborales, *Derecho Laboral*. Núm. 170.
- PLA RODRÍGUEZ, A. (1997). El Derecho Laboral ante una encrucijada. *Derecho Laboral*. Núm. 186.
- PURSEY, S. (1994). *Address to a Parliamentary Public Hearing in the social clause in the international multilateral trade system*. Bruselas: Parlamento Europeo.
- QUIRÓS, R. (1994). *La Cláusula Social en los convenios internacionales de comercio*. San José de Costa Rica.

- RASO DELGUE, J. (1994). El espíritu de la OIT en el Acuerdo Laboral del TLC (NAFTA). *Derecho Laboral*. Núm. 173-174.
- . (2000). La dimensión social de la Globalización: Entre cláusulas sociales y declaraciones. *Derecho Laboral*. Núm. 198.
- RELASUR. (1993). *Integración Económica y Relaciones Laborales*”. Documento de base para el Primer Seminario Internacional Tripartito. Buenos Aires.
- SALA FRANCO, T. (1993). La Política Social en la Comunidad Europea, *RELASUR*, Núm. 1.
- SÁNCHEZ, H. (1995). Mecanismos de negociación de cláusula social. La propuesta sindical. En AA.VV. *La Cláusula social: ¿Una estrategia sindical ante la liberalización comercial?* Fundación Friedrich Ebert.
- SENGENBERGER, W. (1994). International Labour Standards in a Globalized Economy: The Issues. En SENGENBERGER, W. y CAMPBELL, D. *International Labour Standard and Economic Interdependence*. International Institute for Labour Studies.
- SERVAIS, J.M. (1989). La cláusula social en los tratados de comercio ¿Pretensión ilusoria o instrumento de progreso social? *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 108. Núm. 3.
- TSOGAS, G. (1997). *Labour Standards corporate codes of conduct and labour regulations in international trade cardiff*.
- U.S. DEPARTAMENT OF LABOUR (1996). *The apparel industry and codes of conduct a solution to the international child labour problem*.
- UITA-COLSIBA (2000). *Declaración de Miami*. Miami.
- VAN LIENT, G. (1989). Normas Laborales mínimas y Comercio Internacional: ¿Resultaría viable una cláusula social? *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 108. Núm. 3.
- . (1994). The multilateral social clause in 1994. En *Draft discussion paper; International Coalition for Development Action*. Bruselas.
- VIDA SORIA, J. (1993). Las Cartas sociales europeas en la construcción de la Europa social. *RELASUR*. Núm. 1.
- VON POTOBSKY, G. (1994). Naturaleza, contenido y eficacia de una eventual carta social del MERCOSUR. En AA.VV. *¿Una carta social del MERCOSUR?* Montevideo: OIT-RELASUR.
- . (1995). La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía. *RELASUR*. Núm. 6.
- VON SHOPPEN THAU, P. (1995). La cláusula social: Un arma inadecuada en la lucha por los derechos humanos y las normas sociales. En AA.VV. *La cláusula social: ¿Una estrategia sindical ante la liberalización comercial?* Fundación Friedrich Ebert.