

PRIMERA PARTE

DISPOSICIONES LABORALES: ANTECEDENTES Y TENDENCIAS

CAPÍTULO 1

TENDENCIAS DE LAS DISPOSICIONES LABORALES EN LOS ACUERDOS COMERCIALES*

Resumen

- Durante los dos últimos decenios la inclusión de disposiciones laborales en acuerdos comerciales se ha tornado cada vez más frecuente: en 1995 solo estaban presentes en el 7,3 por ciento de los acuerdos, mientras que en 2016 abarcaban ya el 28,8 por ciento.
- La mayor parte de las disposiciones laborales figura en los acuerdos suscritos entre países desarrollados y en desarrollo, los denominados acuerdos Norte-Sur, mientras que solo la cuarta parte de dichas disposiciones aparece en los acuerdos suscritos entre países en desarrollo (acuerdos Sur-Sur).
- Asimismo, las disposiciones laborales presentan un ámbito de aplicación cada vez más amplio, que comprende las obligaciones dimanantes de los instrumentos de la OIT, así como ciertos mecanismos de aplicación y actividades de cooperación.
- Pese a existir ya una evidencia incipiente en relación a la eficacia de las disposiciones laborales para la mejora de las condiciones de trabajo, esta materia no ha sido objeto de suficientes investigaciones, por lo que se requieren nuevos análisis.

¿Qué son las disposiciones laborales y qué tendencias se han observado en su evolución?

A partir del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN o NAFTA, por sus siglas en inglés), de 1994, la inclusión de disposiciones laborales en los acuerdos comerciales se ha vuelto cada vez más frecuente.

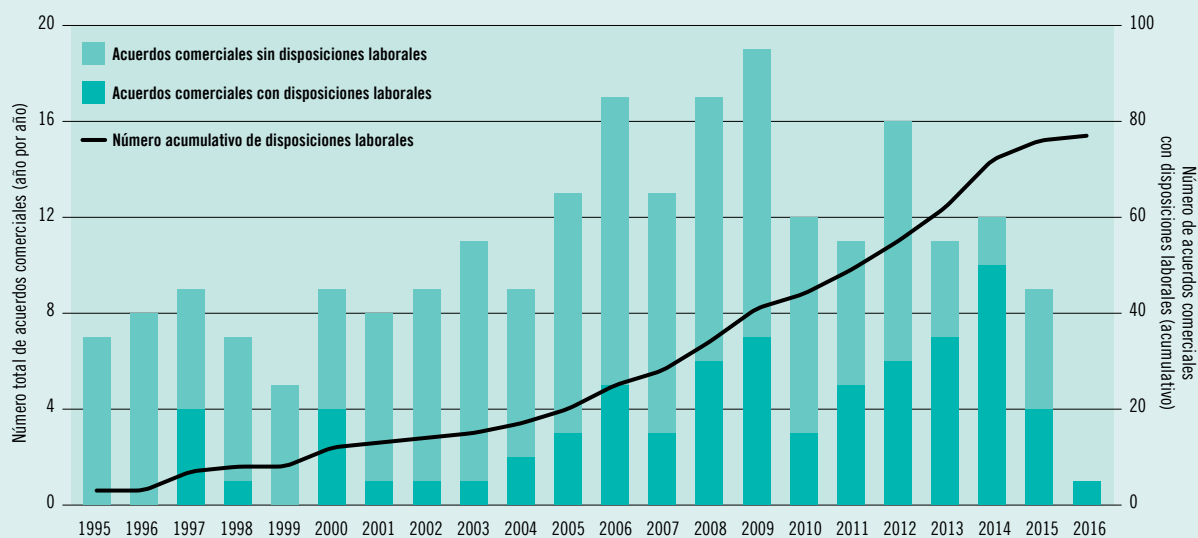
El número de acuerdos comerciales que contienen disposiciones laborales aumentó de 3 a 77 entre 1995 y 2016 (figura 1.1). Además, cada año, desde 2010 ha aumentado la proporción de acuerdos comerciales suscritos que contienen disposiciones laborales. En consecuencia, la proporción de acuerdos comerciales con disposiciones laborales, que representaba el 7,3 por ciento del número total de acuerdos comerciales en

1995, pasó a ser del 28,8 por ciento en 2016. Por otra parte, las disposiciones laborales han ido ampliando su contenido y ámbito de aplicación y, en la mayoría de los casos, hacen referencia a las normas fundamentales del trabajo y a otros instrumentos de la OIT, así como a los mecanismos de aplicación y cooperación, incluida la participación de las partes interesadas.

- Las disposiciones laborales que son objeto del presente capítulo se definen de un modo amplio (OIT, 2016) que comprende: toda referencia a cualquier norma que reglamente las relaciones laborales o los términos o condiciones mínimas de trabajo;
- todo mecanismo destinado a la vigilancia y promoción de la observancia de las normas de trabajo, como los grupos consultivos para la facilitación del diálogo, ya sean permanentes o temporales;
- los marcos para actividades de cooperación, como la asistencia técnica, el intercambio de buenas prácticas, la formación y otras.

* Marva Corley-Coulibaly, Takaaki Kizu, Elizabeth Echeverría Manrique y Ngoc-Han Tran, Departamento de Investigaciones de la OIT.

Figura 1.1 Acuerdos de comercio con y sin disposiciones laborales, 1995-2016*



* Los datos mostrados en la figura son correctos en agosto de 2016.

Por un lado, las disposiciones laborales se conciben como instrumentos de gobernanza y como un medio para promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. De hecho, en la mayor parte de los acuerdos comerciales que incluyen disposiciones laborales, los interlocutores comerciales promueven el cumplimiento de las normas del trabajo a través de varios compromisos que se analizarán más adelante.

Por otro lado, las disposiciones laborales también son instrumentos cooperativos de diálogo e intercambio de información sobre varias cuestiones laborales.

Habida cuenta de que, durante el último decenio, ha ido en aumento el número de empleos asociados al comercio, la inclusión de disposiciones laborales en los acuerdos comerciales puede tener implicaciones para los trabajadores. Solo en los dos últimos decenios, el número de empleos relacionados con el comercio internacional ha aumentado a un ritmo muy rápido, tanto en términos absolutos como en su proporción respecto del empleo total. Por ejemplo, según las estimaciones de un estudio de la OIT sobre 40 países¹, el número de empleos relacionados con las cadenas mundiales de suministro aumentó de 296 a 453 millones entre 1995

y 2013; la proporción de estos empleos respecto del empleo total era del 16,4 por ciento en 1995, mientras que en 2013 pasó a ser del 20,6².

En el presente capítulo se examina la amplitud y el ámbito de aplicación de las disposiciones laborales, así como su eficacia sobre la base de las conclusiones de los estudios publicados hasta la fecha.

¿Cuál es la distribución regional de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales?

La mayoría de las disposiciones laborales forma parte de los acuerdos suscritos entre países desarrollados y en desarrollo (acuerdos Norte-Sur), que representan nada menos que el 70,1 por ciento del número total de acuerdos comerciales que incluyen disposiciones laborales.

No obstante, es cada vez mayor el número de acuerdos comerciales con disposiciones laborales suscritos entre países en desarrollo y emergentes (acuerdos Sur-Sur). De hecho, la cuarta parte de los acuerdos comerciales que incluyen disposiciones laborales han sido formalizados entre economías en desarrollo, como es el caso

¹ La muestra de 40 países comprende siete economías emergentes (el Brasil, China, la Federación de Rusia, la India, Indonesia, México y Turquía) y 33 economías avanzadas (Australia, el Canadá, los Estados Unidos, el Japón, la República de Corea, Taiwán (China) y los 27 países de la UE).

² OIT (2015).

de numerosos interlocutores comerciales de América Latina³ y el África Subsahariana⁴.

Se observa cierta variación regional en las tendencias generales de las disposiciones laborales. De los 136 países que han incluido disposiciones laborales en sus acuerdos comerciales, los más activos son el Canadá, Chile, los Estados Unidos y la Unión Europea.

Prácticamente todos los acuerdos comerciales suscritos por el Canadá y los Estados Unidos contienen disposiciones laborales. Los Estados Unidos han incluido disposiciones laborales en 13 de sus 14 acuerdos en vigor. De manera similar, el Canadá cuenta con disposiciones laborales en 9 de los 11 acuerdos comerciales que ha formalizado. La Unión Europea, por su parte, ha incluido disposiciones laborales en 15 de los acuerdos comerciales que ha suscrito, lo que representa el 40 por ciento de un total de 38 acuerdos comerciales en vigor⁵. Por último, Chile ha incluido disposiciones laborales en 12 de sus 26 acuerdos en vigor, aproximadamente el 40 por ciento del total.

Algunos países no han incluido ninguna disposición laboral en sus acuerdos comerciales. En agosto de 2016 se englobaban en este grupo 55 países de todas las regiones del mundo, excepto de la Europa Oriental. A nivel regional, los países sin disposiciones laborales en sus acuerdos comerciales se concentran fundamentalmente en el Asia Meridional y en los Estados Árabes. Ningún país del Asia Meridional y solo 4 de los 12 Estados Árabes cuentan con tales disposiciones en sus acuerdos comerciales.

³ Entre estos países cabe citar los siguientes: Chile, Costa Rica, Nicaragua, Panamá y los Estados miembros de la Comunidad Andina, la Comunidad del Caribe y el Mercado Común del Caribe (CARICOM, por sus siglas en inglés) y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR).

⁴ Entre estos países figuran los Estados miembros del Mercado Común para África Oriental y Meridional (COMESA, por sus siglas en inglés), la Comunidad del África Oriental (CAO), la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO) y la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC, por sus siglas en inglés).

⁵ La Unión Europea ha establecido diversos tipos de acuerdos que incluyen habitualmente un componente o pilar comercial: acuerdos de asociación, acuerdos de estabilización, acuerdos de libre comercio de alcance amplio y profundo y acuerdos de partenariado económico.

¿Cuáles son los contenidos normativos y su ámbito de aplicación?

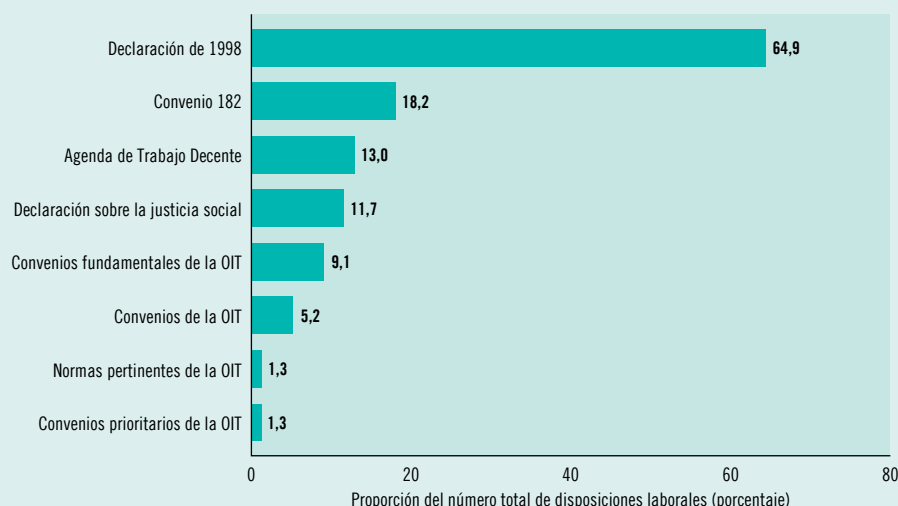
Como ya se ha señalado, el contenido de las disposiciones laborales incluye una serie de obligaciones (a la vez que otras cláusulas no vinculantes) y referencias, particularmente a los instrumentos de la OIT. También forman parte del contenido los mecanismos de aplicación y ejecución, entre los que se incluyen los comités consultivos de vigilancia y diálogo, las consultas amistosas o formales, la constitución de un grupo especial *ad hoc* si se plantea una diferencia y la imposición de multas o sanciones.

El carácter de los contenidos normativos (obligaciones o compromisos políticos) viene determinado por la siguiente pregunta: ¿qué compromisos asumen los países con respecto a los derechos laborales y las condiciones de trabajo? Las investigaciones indican que los compromisos contraídos con mayor frecuencia en los acuerdos tienen los objetivos enumerados a continuación:

- asegurar la observancia eficaz o la ejecución de las leyes, los reglamentos y las normas de trabajo;
- adoptar, hacer cumplir y/o reformar leyes, reglamentos y normas del trabajo;
- no renunciar a aplicar ni derogar leyes, reglamentos o normas de trabajo;
- reafirmar las obligaciones de las partes en los acuerdos como Miembros de la OIT;
- promover la sensibilización de la opinión pública con respecto al trabajo y las leyes, así como la transparencia y la comunicación con la ciudadanía;
- asegurar el acceso a los tribunales para hacer cumplir las leyes y normas laborales;
- ofrecer garantías procedimentales para asegurar la aplicación eficaz de las leyes, los reglamentos y las normas del trabajo.

Por lo que se refiere al ámbito de aplicación, en algunos casos las partes se comprometen a cumplir las obligaciones dimanantes de las normas internacionales del trabajo o los derechos y principios laborales. Por ejemplo, es bastante frecuente que los acuerdos comerciales con disposiciones laborales incluyan alguna referencia a la

Figura 1.2 Referencias a los instrumentos de la OIT en los acuerdos de comercio, 2016*



* Algunos acuerdos hacen referencia a principios y derechos laborales generales, sin remitirse directamente a los instrumentos de la OMC (declaraciones, convenios, recomendaciones o protocolos).

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁶, de 1998, (figura 1.2).

No obstante, también hay ejemplos en los que, aparte de las referencias más comunes, se incluyen otros marcos o instrumentos de la OIT, como los siguientes:

- los Convenios fundamentales de la OIT, cuya aplicación se exige en el 9,1 por ciento de los acuerdos comerciales que incluyen disposiciones laborales, particularmente en los acuerdos comerciales de la Unión Europea;
- el Programa de Trabajo Decente de la OIT, referido en el 13 por ciento de los acuerdos comerciales con disposiciones laborales, principalmente en algunos acuerdos de la Unión Europea y el Canadá;
- la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, referida en el 11,7 por ciento de los acuerdos con disposiciones laborales, sobre todo en los acuerdos comerciales suscritos por la Unión Europea, los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y el Canadá.

Además de los instrumentos de la OIT, las disposiciones incorporan algunas cuestiones específicas relevantes para los países, como son las disposiciones género para la Unión Europea (por ejemplo, en los acuerdos con la República de Corea y Georgia) y el Canadá (en los acuerdos con el Perú y Colombia), y la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, prevista en los acuerdos del Canadá y en algunos de la Unión Europea (por ejemplo, los suscritos con Colombia y el Perú) (véase el recuadro 1.1).

Aparte de la referencia a las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, las disposiciones se remiten a diversos mecanismos de cooperación en las siguientes materias: desarrollo de capacidades institucionales, como ocurre entre Costa Rica y Singapur; diálogo de política laboral, en el acuerdo entre Chile y el Perú; actividades de promoción, entre las que figuran los proyectos de cooperación técnica, como en el caso de la Comunidad del África Oriental; y consulta y diálogo, como sucede entre Hong Kong, China y Chile.

⁶ La Comunidad del África Meridional para el Desarrollo no incluye ninguna referencia a la Declaración de la OIT de 1998. Sin embargo, hace referencia a los principales Convenios de la OIT, como los Convenios números 29 y 105 (sobre el trabajo forzoso), números 87 y 98 (sobre la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva), números 100 y 111 (sobre la discriminación) y número 138 (sobre la edad mínima de admisión al empleo).

Recuadro 1.1 Derechos laborales de los trabajadores migrantes

A diferencia del comercio, la migración de los trabajadores poco cualificados tiende a desplazarse en una única dirección: de los países en desarrollo a los países desarrollados. Este patrón migratorio ha motivado que haya pocos intereses coincidentes entre las economías emisoras y receptoras¹, lo que en parte explica la limitada inclusión de disposiciones sobre los derechos de los trabajadores migrantes y la creciente inclusión de cláusulas relativas a la seguridad y la movilidad en los acuerdos comerciales². Dada la importancia que cobra la protección laboral de los trabajadores migrantes en los acuerdos comerciales, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sugirió que los Estados incluyeran referencias explícitas a los instrumentos internacionales de derechos humanos y de trabajo en todos los acuerdos comerciales³. A partir de 2009, en los acuerdos comerciales de la Unión Europea y del Canadá se han incluido cada vez con mayor frecuencia disposiciones relativas a los trabajadores migrantes:

- Disposiciones sobre los trabajadores migrantes en los acuerdos comerciales de la UE: en el seno de la UE, las disposiciones sobre trabajadores migrantes suelen formar parte de los acuerdos políticos, y no tanto de los acuerdos de libre comercio o de los pilares comerciales/zonas de libre comercio de alcance amplio y profundo incluidos en el marco de los acuerdos de asociación⁴. No obstante, el Acuerdo Comercial entre la Unión Europea y Colombia y Perú y el pilar político del Acuerdo de Asociación entre la UE y Ucrania contienen referencias directas a los derechos de los trabajadores migrantes. Las disposiciones relativas a los trabajadores migrantes forman parte del cuerpo del texto de dichos acuerdos.
- Disposiciones sobre los trabajadores migrantes en los acuerdos comerciales del Canadá: desde 2009 todos los acuerdos comerciales del Canadá (firmados y vigentes) contienen disposiciones relativas a los trabajadores migrantes, integradas en acuerdos complementarios sobre cuestiones laborales (acuerdos de cooperación laboral). Estas disposiciones incluyen cláusulas antidiscriminatorias relacionadas con las condiciones laborales de los trabajadores migrantes y actividades de cooperación en lo que respecta de la promoción de las normas del trabajo. En el caso del acuerdo de libre comercio entre el Canadá y Jordania, las disposiciones contemplan también la cooperación en la gestión de los programas de trabajadores temporales extranjeros.
- El Acuerdo Económico y Comercial Global (AECG o CETA, por sus siglas en inglés) entre el Canadá y la UE:⁵ en 2011, la UE realizó una evaluación *ex ante* de la incidencia de los acuerdos comerciales en la UE y el Canadá en lo que se refiere a sus aspectos económicos y sociales. A partir de esta evaluación se concluyó que, dada la situación económica del Canadá y de la mayoría de los Estados Miembros de la UE, habría menos demanda de movilidad de trabajadores entre el Canadá y la UE, incluso en el caso de los trabajadores de alta cualificación (pág. 375). A pesar de ello, en la evaluación se abogaba por que ambas partes promovieran y garantizaran la no discriminación contra los trabajadores migrantes (pág. 137). En el capítulo sobre comercio y trabajo (art. 23.3 (2 (c)) se incluye una referencia específica a los trabajadores migrantes.

¹ Jurje y Lavenex (2014, pág. 5) explican que los intereses de los países en desarrollo (emisores) son, por ejemplo, la exportación de trabajadores poco cualificados y sus consiguientes beneficios, mientras que los intereses de los países desarrollados (receptores) guardan más relación con la inmigración económica cualificada y la flexibilidad de los derechos de residencia. ² Naciones Unidas (2016, pág. 6); Jurje y Lavenex (2014, pág. 19). En los acuerdos comerciales se establecen tres tipos de cláusulas de migración: i) cláusulas de seguridad relativas al compromiso de las partes para combatir la migración irregular, a la cooperación en la readmisión de los migrantes ilegales y a la cooperación en la migración circular para el desarrollo; ii) cláusulas laborales relativas a la no discriminación de los trabajadores migrantes como, por ejemplo, el artículo

276 del Acuerdo Comercial entre La Unión Europea y Colombia y el Perú y el artículo 17 del Acuerdo de Asociación la Unión Europea y Ucrania; y iii) disposiciones sobre la movilidad de los proveedores de servicios (según el modo 4 del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios) y la movilidad de trabajadores, considerada como una libertad fundamental (EU, Mercado Común del Sur (MERCOSUR)) o como medio para avanzar la liberalización del comercio y la integración económica (NAFTA, Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)). ³ Naciones Unidas (2016, pág. 6). ⁴ Se trata de los siguientes acuerdos de asociación: UE-Colombia y el Perú, UE-América Central, UE-República de Moldavia, UE-Georgia y UE-Ucrania. ⁵ El AECG se firmó el 30 de octubre de 2016.

¿Cuál ha sido la eficacia de las disposiciones laborales en la mejora de las condiciones de trabajo?

Todavía no se ha estudiado suficientemente la eficacia de las disposiciones laborales, fundamentalmente dada la dificultad que entraña establecer una relación directa entre tales disposiciones y las condiciones de trabajo. Para que las disposiciones laborales se materialicen en condiciones de trabajo en el ámbito de la empresa, primero deben incidir a nivel institucional impulsando, por ejemplo, cambios legislativos y reglamentarios. Estos resultados intermedios tendrían después una incidencia más directa en las condiciones de trabajo a nivel empresarial. Además de que resulta muy complejo cuantificar una relación directa de este tipo, los datos disponibles en muchos países son escasos (véase el capítulo 4). En consecuencia, hay una falta notable de investigaciones empíricas en esta materia.

A pesar de las dificultades, se han llevado a cabo algunos estudios empíricos que dejan traslucir ciertos resultados incipientes. Según un estudio de la OIT, las disposiciones laborales incluidas en los acuerdos comerciales facilitan el acceso al mercado de trabajo, sobre todo para las mujeres en edad de trabajar. Los acuerdos comerciales que contienen disposiciones laborales incrementan las tasas de participación en la fuerza de trabajo en 1,6 puntos porcentuales respecto de los acuerdos comerciales que carecen de tales disposiciones (OIT, 2016). Dado que la incidencia es mayor para las mujeres, la brecha de género en cuanto a las tasas de participación en la fuerza de trabajo se reduce en 1,1 puntos porcentuales. Una posible explicación de la incidencia positiva de las disposiciones laborales en la tasa de participación en la fuerza de trabajo es que la sensibilización y el diálogo sobre políticas en materia de disposiciones laborales pueden suscitar expectativas de mejora en las condiciones de trabajo. Además, habida cuenta de la importancia que se concede a la no discriminación en las disposiciones laborales, estas pueden incentivar en una mayor proporción la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

En el mismo estudio se observó la incidencia positiva de las disposiciones laborales respecto de la igualdad de género en el ámbito nacional. Por ejemplo, según un estudio sobre el sector textil de Camboya, las disposiciones laborales incluidas en el Acuerdo Bilateral del Textil entre Camboya y los Estados Unidos y su programa de ejecución fueron determinantes para reducir la brecha salarial por razón de género en ese sector, cifrada en el 30 por ciento antes del acuerdo y en el 6 por ciento tras su adopción y ejecución, lo que supone una reducción global del 80 por ciento. Dado que la brecha salarial en otros sectores manufactureros permaneció invariable, su reducción en el sector textil puede atribuirse a la disposición laboral y a su programa de ejecución.

A pesar de los datos que se han ido recabando, la inclusión generalizada de disposiciones laborales es un fenómeno relativamente reciente. Por lo tanto, sería deseable disponer de más estudios empíricos sobre este asunto.

Conclusiones

La creciente tendencia a incluir disposiciones laborales en los acuerdos comerciales se refleja en el aumento, en términos absolutos y relativos, de estas disposiciones desde 2008. Paralelamente, también se ha ampliado el ámbito de aplicación de las disposiciones laborales, que ya no solo se remiten a las normas fundamentales del trabajo, sino que comprenden asimismo otros instrumentos de la OIT y varios mecanismos de cooperación y de diálogo.

Habida cuenta de la variación regional observada en las tendencias, se requiere más investigación sobre la eficacia de estos mecanismos. Entre otros aspectos, es preciso realizar análisis a nivel institucional para comprender mejor los siguientes factores: en primer lugar, de qué manera las disposiciones laborales pueden promover las normas internacionales del trabajo a través del desarrollo de las capacidades no solo de las instituciones nacionales, sino también de la sociedad civil y las empresas; y, en segundo lugar, cómo se puede lograr que esa labor de promoción incida de modo más directo en la obtención de mejores resultados laborales en el ámbito de la empresa.

Bibliografía citada

- Burgoon, B. 2004. «The rise and stall of labor linkage in globalization politics», *International Politics*, vol. 41, págs. 196-220.
- Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL). 2009. *Informe sobre el trabajo en el mundo 2009* (Ginebra).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2015. *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs* (Ginebra).
- . 2016. *Studies on Growth with Equity: Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Ginebra).
- Jurje, F. y Lavenex, S. 2014. «Trade agreements as venues for “Market Power Europe”? The case of immigration policy», *Journal for Common Market Studies*, vol. 52, núm. 2, págs. 320-336.
- Naciones Unidas. 2016. *Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes acerca de los efectos de los acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales en los derechos humanos de los migrantes* (Consejo de Derechos Humanos, Asamblea General, 32º período de sesiones, A/HRC/32/40). Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/091/22/PDF/G1609122.pdf?OpenElement> [24 de noviembre de 2016].
- Van den Putte, L. y Orbie, J. 2015. «EU bilateral trade agreements and the surprising rise of labour provisions», *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 31, núm. 3, págs. 263-284.

Bibliografía complementaria

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2013. *Estudios sobre el crecimiento con equidad: Dimensiones sociales de los acuerdos de libre comercio* (Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra).
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM); Banco Mundial; Organización Mundial del Comercio (OMC). 2004. *Background Paper for Trade and Migration Seminar*, Ginebra, del 4 al 5 de octubre (Ginebra). Disponible en: http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/microsites/IDM/workshops/Trade_2004_04051004/seminar%20docs/background.pdf [24 de noviembre de 2016].
- Lucas, Robert E.B. 2008. *International labor migration in a globalizing economy*, Trade, Equity and Development Program, No. 92 (Washington, Carnegie Endowment for International Peace).
- Taran, P. y Geronimi, E. 2002. «Globalization, labour and migration: Protection is paramount», comunicación presentada en la Conferencia Hemisférica sobre Migración Internacional: *Derechos Humanos y Trata de Personas en las Américas*, Santiago de Chile, del 20 al 22 de noviembre (Chile). Disponible en: <https://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/2/11302/ptaran.pdf> [24 de noviembre de 2016].

CAPÍTULO 2

EL COMERCIO Y LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO*

Resumen

- La relación entre el comercio y el trabajo está en el origen de la creación de la OIT y la OMC.
- Desde la Declaración Ministerial de Singapur, de 1996, en la que se renovó el compromiso de la OMC con las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas, la OIT ha ratificado dos declaraciones fundamentales que tienen en cuenta explícitamente el vínculo entre comercio y trabajo. Se trata de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008.
- A medida que los acuerdos bilaterales y plurilaterales de comercio han incorporado disposiciones laborales que hacen referencia a los instrumentos de la OIT, los Estados Miembros han recurrido cada vez más a la ayuda de esta Organización para cumplir sus compromisos con respecto a las normas internacionales del trabajo en el contexto de los acuerdos comerciales.

¿Cuál es el contexto histórico de la relación entre el comercio y las normas del trabajo?

Algunos textos del siglo XVIII que tratan sobre la relación entre el comercio y las normas del trabajo ponen de manifiesto la importancia de estas normas para conseguir una ventaja competitiva¹. En particular, el escritor Jacques Necker, ministro francés de finanzas, advirtió que solo sería posible obtener una ventaja competitiva basada en la precarización de los derechos laborales si los países actuaban de forma aislada².

A comienzos del siglo XIX, a este razonamiento económico se le dotó de un contenido moral en forma de obligación, que fue impulsada por algunos activistas sociales durante la Revolución Industrial, con el

propósito de mejorar el bienestar de los trabajadores y se traduciría en «un afán caritativo de imponer restricciones al *laissez-faire* en lo que se refiere a las condiciones laborales»³. Entre estos activistas cabe citar al galés Robert Owen, que en 1817 reivindicó la jornada de ocho horas, y a otras figuras europeas como Charles Hindley, Edouard Ducpétiaux, J.A. Blanqui, Louis René Villermé y Daniel Le Grand. Este último redactó, desde 1844, varios proyectos dirigidos a los gobiernos, sobre todo para proteger a los trabajadores de las consecuencias de una competencia internacional basada en la disparidad de condiciones laborales entre los países⁴.

En los albores del siglo XX algunas economías avanzadas de Europa ya habían hecho algunos esfuerzos para establecer reglas del juego equitativas, basadas en la institucionalización de unas condiciones mínimas de trabajo y derechos laborales adoptados de común

* Marva Corley-Coulibaly, Departamento de Investigaciones de la OIT; y Tilottama Puri, abogada internacional y experta en políticas.

¹ Véase Servais (2009) y Charnovitz (1988).

² Servais (2009).

³ *Ibid.*, pág. 21.

⁴ Von Potobsky y De La Cruz (1990).

acuerdo entre los interlocutores comerciales⁵. Entre 1890 y 1897, por ejemplo, se celebró una serie de conferencias internacionales a las que asistió un amplio grupo de representantes de las economías europeas, formado por trabajadores públicos, diplomáticos, académicos y empresarios. En las conferencias se analizaron las condiciones de trabajo y se propuso la creación de una legislación laboral internacional, así como la constitución de una asociación internacional para la protección de los trabajadores.

Estas reflexiones contribuyeron de manera esencial a la creación de la OIT y a la formulación de sus principios fundacionales, tal como se recogen en la Declaración de Filadelfia de 1944⁶. En la Declaración de Filadelfia se afirma que, a fin de alcanzar la paz permanente y la justicia social, la Organización tiene la responsabilidad de examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico o financiero.

También se celebraron importantes debates sobre la relación entre el comercio y las normas de trabajo en las etapas fundacionales de los marcos legales y las organizaciones de comercio internacional; entre ellos, la Carta de La Habana, de 1948, que propuso la creación de la Organización Internacional de Comercio, y la creación de la OMC en 1994. De hecho, en el artículo XX del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) se incluye una excepción relativa a las normas laborales inaceptables⁷.

Estos últimos planteamientos sobre el comercio y el trabajo han sido bastante controvertidos, pero los consensos alcanzados han contribuido a impulsar el debate. Además, estas plataformas han abierto la puerta a la integración del comercio y las normas del trabajo en programas más amplios de crecimiento y desarrollo, concebidos de modo general o específico. Se abordará esta cuestión en el resto del capítulo.

¿Cuáles son los mandatos institucionales pertinentes?

Declaración Ministerial de Singapur

En la Declaración Ministerial de Singapur de 1996 se alcanzó un consenso sobre comercio y trabajo. Concretamente, se reafirmó el compromiso de los Miembros de la OMC, en el marco multilateral de comercio, con las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas.

El recorrido hacia este consenso es un punto de partida interesante para el presente análisis.

La Conferencia Ministerial de la OMC celebrada en Singapur en 1996 fue la primera conferencia ministerial de la organización recién creada, pero no fue el primer debate sobre el vínculo entre comercio y trabajo en el seno de la OMC.

- En una reunión anterior, celebrada en Marrakech dos años antes con el objeto de constituir la organización, los Estados Unidos y Francia presentaron una iniciativa concertada para exigir la introducción de una cláusula social en las relaciones de comercio⁸.
- La cláusula social hacía referencia a la introducción de restricciones al comercio si no se eliminaban las formas más extremas de explotación laboral en los países exportadores⁹.
- Como la cláusula social no contó con el apoyo de los demás Miembros de la organización, no se adoptó tal decisión¹⁰.

El debate de la cláusula social se abordó de modo más estratégico en la reunión de Singapur de 1996. Por un lado, un bloque de economías desarrolladas, formado por Francia, Noruega y los Estados Unidos, se mostró a favor. Asimismo, la oposición se organizó en torno a un grupo de países en desarrollo (principalmente

⁵ Por ejemplo, Austria, Bélgica, Francia, Alemania, Gran Bretaña y Suiza.

⁶ Valticos (1977).

⁷ Así se infiere de las excepciones previstas para proteger la moral pública (párrafo a) del artículo XX); la salud y la vida de las personas (párrafo b) del artículo XX), y para adoptar medidas relativas a los artículos fabricados en las prisiones (párrafo e) del artículo XX). Las principales condiciones de aplicación son la necesidad, la proporcionalidad y que la medida no constituya un medio de discriminación injustificable.

⁸ Sutherland (1998), pág. 92.

⁹ Esta cláusula podría haber adoptado diversas formas: exclusión de los acuerdos preferenciales; contingentes restrictivos u obstáculos al comercio; elevación de los aranceles; o suspensión temporal (Lim, 2005).

¹⁰ De hecho, el único seguimiento del que se tiene constancia en relación con este asunto es una breve referencia en la lista de cuestiones del Presidente, en la que se afirma que se podría llegar a plantear en el programa de trabajo de la OMC (Leary, 1997).

los países de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), la Argentina, el Brasil, la India y el Pakistán), apoyado también por el Reino Unido y Australia, cuya principal preocupación era que las normas del trabajo pudieran servir como pretexto para imponer medidas proteccionistas¹¹.

Al final se alcanzó una solución de compromiso. En la Declaración Ministerial de Singapur, adoptada en 1996, se afirmaba lo siguiente:

- El renovado compromiso de la OMC de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas¹².
- La OIT es el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas.
- La utilización de las normas del trabajo con fines proteccionistas debe ser rechazada.
- La ventaja comparativa de los países, en particular la de los países en desarrollo con bajos niveles salariales, no debe cuestionarse en absoluto.
- Las Secretarías de la OMC y la OIT proseguirán su actual colaboración¹³.

En esta declaración se manifestaba claramente el compromiso de los Estados Miembros de respaldar las normas del trabajo, en calidad de Miembros de la OMC, y se sentaban las bases de la colaboración con la OIT. Sin embargo, las propuestas posteriores de la UE¹⁴ para establecer un Foro permanente de trabajo OIT/OMC conjunto sobre asuntos comerciales, laborales y relacionados con la globalización, y de los Estados Unidos y el Canadá para establecer un grupo de trabajo de la OMC sobre las dimensiones comerciales, de desarrollo, sociales y ambientales de las decisiones políticas encontraron una fuerte resistencia en la tercera Conferencia Ministerial de la OMC, celebrada en Seattle en 1999¹⁵.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

En 1998, poco después de la adopción de la Declaración Ministerial de Singapur, la OIT adoptó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Este nuevo instrumento se creó con la intención de consolidar la ejecución de los principios y derechos asociados que se consideran fundamentales para la justicia social. Compromete a los Miembros de la OIT a respetar y hacer cumplir las normas fundamentales del trabajo como derechos humanos, aun cuando no hayan ratificado los convenios pertinentes de la OIT¹⁶.

Esta fue la segunda gran declaración de principios y políticas de la OIT (después de la Declaración de Filadelfia). Las normas fundamentales del trabajo consagradas en la Declaración son las siguientes:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil;
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Desde una perspectiva que, de forma notoria, toma en consideración el vínculo entre comercio y trabajo, en la Declaración se subraya que: i) estas normas no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas; y que ii) no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país.

Además, en el Seguimiento de la Declaración se establece un mecanismo de examen en la OIT para supervisar el proceso encaminado a la ratificación de las normas fundamentales del trabajo.

¹¹ Van Grassek (2013); SUNS (1996).

¹² En el artículo XX del GATT ya se hace referencia a las normas del trabajo.

¹³ Conviene señalar que, en aquel momento, no había ninguna colaboración significativa entre la OMC y la OIT (Van Grassek, 2013).

¹⁴ Mandato de la UE para la Conferencia Ministerial de la OMC celebrada en Seattle. Véase también el anexo a la Comunicación de la Comisión Europea sobre las normas fundamentales del trabajo (2001).

¹⁵ Véase, por ejemplo, OCDE (2000a; 2000b) y OMC (2001).

¹⁶ Estos principios se corresponden con los acordados en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague en 1995, y plasmados en la Declaración de Copenhague sobre desarrollo social y en el Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Naciones Unidas, 1995).

De este modo, por su condición de Miembros de la OIT, la mayoría de los países se comprometió a respetar y a promover las normas fundamentales del trabajo, así como a informar periódicamente de sus avances con respecto a estas obligaciones. De hecho, la Declaración de 1998 constituye el modelo de referencia común de las normas laborales en la mayoría de los acuerdos comerciales.

La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

En el siglo XXI, la OIT reafirmó su mandato con respecto al vínculo entre comercio y trabajo y adoptó la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, la tercera gran declaración de principios y políticas de la OIT y de sus Miembros sobre la consecución de la justicia social. La Declaración sobre la justicia social reafirmó el mandato de la OIT en una era de globalización y políticas laborales, económicas y comerciales estrechamente interrelacionadas. En concreto, la Declaración sobre la justicia social:

- reafirma el compromiso, recogido en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de que i) las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas, y añade que ii) la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima;
- requiere que, previa solicitud, la OIT pueda proporcionar asistencia a los Miembros que deseen promover el trabajo decente en el marco de acuerdos bilaterales o multilaterales, siempre y cuando sean compatibles con sus obligaciones respecto de la OIT.

Conviene señalar que la Declaración de 2008 no se limita a las normas fundamentales del trabajo, sino que abarca todos los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, incluso los referidos a la protección social, el diálogo social y el empleo.

Pese al incipiente consenso sobre la relación del comercio y el trabajo, la inclusión de disposiciones laborales en los acuerdos comerciales despierta recelos en algunos países. Aunque las disposiciones laborales contenidas en

los acuerdos comerciales difieren de la cláusula social en cuanto a su alcance y ámbito de aplicación, gran parte del debate sobre el comercio y el trabajo se ha centrado en argumentos similares a los de la cláusula social. Las disposiciones laborales subrayan la importancia de los mecanismos de cooperación, tales como el desarrollo de capacidades y el diálogo social. Además, los mecanismos de ejecución se basan en una amplia diversidad de instrumentos, entre los que figura también el diálogo social.

¿Siguen siendo válidos los principales argumentos a favor y en contra de las disposiciones laborales?

Los principales ejes del debate sobre el vínculo entre el comercio y las normas del trabajo se refieren a consideraciones económicas, políticas y de derechos humanos, con especial hincapié en los aspectos económicos.

Desde una perspectiva económica, el núcleo de la controversia estriba en si las normas del trabajo son necesarias para establecer reglas del juego equitativas. Por un lado, los detractores de las disposiciones laborales sostienen que no son necesarias, porque la competencia en sí redundará en la mejora de las normas del trabajo. Según aquellos que defienden estas posiciones, la libre competencia puede, a corto plazo, producir cierta desorganización del mercado de trabajo, pero será un efecto transitorio. Con el tiempo, las condiciones laborales mejorarán, a medida que el crecimiento económico genere más empleo y mejores resultados en materia de trabajo decente. Desde esta perspectiva, se considera que las disposiciones laborales distorsionan el mercado¹⁷.

Por otro lado, los partidarios de la inclusión de disposiciones laborales aducen que los mercados deben operar en un marco de normas y reglamentos. Según este argumento, la intervención está justificada porque el crecimiento no genera automáticamente mejores resultados en materia de trabajo decente. Desde esta perspectiva, las disposiciones laborales son necesarias para corregir

¹⁷ Véase, por ejemplo, Lim (2005) y Langille (1994).

las deficiencias del mercado con respecto a la consecución de resultados en cuanto al trabajo decente¹⁸.

La discrepancia gira en torno a las siguientes cuestiones:

- Ventaja comparativa: los detractores sostienen que las normas del trabajo, al incrementar los costos laborales, socavan la ventaja comparativa de los países en desarrollo de bajos salarios, un factor del que dependen para fomentar la exportación y atraer inversiones extranjeras directas. Los partidarios aducen que el respeto de los derechos fundamentales del trabajo promueve las condiciones generales de desarrollo y crecimiento sostenible. Además, la vulneración de las normas fundamentales del trabajo no puede servir como justificación de una ventaja comparativa legítima.
- Distorsión del comercio y del empleo: Según la teoría neoclásica del comercio, al distorsionar los mercados, las disposiciones laborales provocan, en última instancia, la reducción del comercio y el empleo. Sin embargo, los partidarios de las disposiciones laborales afirman que la teoría neoclásica del comercio no tiene en cuenta la posibilidad del desempleo inducido por el comercio y el excedente de mano de obra existente en los países de bajos salarios, que ha mantenido los salarios de los trabajadores poco cualificados en niveles relativamente bajos.
- Proteccionismo: Algunos consideran que las disposiciones laborales son una forma de proteccionismo encubierto de los países con niveles elevados de salario, principalmente como reacción ante las presiones competitivas de los países con bajos salarios. Los detractores apuntan que las disposiciones laborales no pueden ser una forma de proteccionismo si se aplican de modo no discriminatorio y si no se utilizan para crear una restricción encubierta del comercio¹⁹.

Por lo que se refiere a la merma de la ventaja comparativa y al perjuicio para el comercio, los escasos datos empíricos de que se disponen tienden a mostrar evidencia en sentido contrario. La mayoría de los estudios sobre la cuestión muestra que el respeto de las normas fundamentales no incide negativamente en las exportaciones ni en la inversión. Además, en los estudios se

ha observado que las normas fundamentales del trabajo generan algunos beneficios indirectos que pueden impulsar el crecimiento económico y mejorar los resultados en materia de desarrollo:²⁰

- Un importante estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), publicado en 1996 y actualizado en 2000²¹, concluye que los países que mejoran las condiciones laborales no lo hacen a costa de sus resultados en materia de exportaciones. En realidad, bien al contrario, las normas fundamentales del trabajo favorecen el desarrollo económico y los países que respetan dichas normas superan más fácilmente la transición hacia la liberalización del comercio.
- Las investigaciones de la OIT ponen de manifiesto que los acuerdos comerciales que incluyen disposiciones laborales impulsan el comercio en la misma medida que los acuerdos desprovistos de tales disposiciones²². El estudio pertinente a este respecto concluye que un acuerdo de comercio que contiene disposiciones laborales aumenta el valor del comercio en un 28 por ciento en promedio, mientras que un acuerdo de comercio sin disposiciones laborales lo aumenta en un 26 por ciento²³.
- Los datos empíricos indican que los países con condiciones laborales muy precarias reciben escasa inversión extranjera directa y que, si bien las normas del trabajo supuestamente aumentan el costo laboral, este efecto suele compensarse con efectos positivos en costos no laborales que suelen ser muy apreciados por los administradores de las empresas multinacionales, como la productividad y la buena gobernanza²⁴.
- Los datos empíricos correspondientes a 104 países muestran que las normas fundamentales del trabajo inciden positivamente en el PIB per cápita²⁵.

Otros estudios anteriores refutaban la tesis que establece que las normas del trabajo no influyen negativamente en el comercio. Sin embargo, la mayoría de estos trabajos se

¹⁸ Véase, por ejemplo, Lim (2005).

¹⁹ Véase GATT, artículo XX.

²⁰ Véase también el capítulo 15 de este informe y DiCaprio (2005).

²¹ OCDE (1996 y 2000b).

²² OIT (2016a).

²³ Estas cifras no difieren entre sí de modo estadísticamente significativo.

²⁴ Elliott y Freeman (2003).

²⁵ Bazillier (2008).

basaba en análisis de normas laborales en general, y no de las normas fundamentales del trabajo, a las que suelen remitirse las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales²⁶. Ahora bien, en un artículo reciente se constata que, en determinadas circunstancias, las cláusulas laborales de los acuerdos comerciales pueden reducir el efecto de promoción del comercio, aunque tal circunstancia ocurre específicamente en los países de ingresos medios, sobre todo cuando su socio y contraparte en el acuerdo comercial es un país de ingresos altos²⁷.

¿Qué otras consideraciones se tienen en cuenta?

Al margen de las motivaciones económicas, algunos sostienen que el respeto de los derechos laborales es una obligación moral. En este sentido, los derechos del trabajo no son una cuestión meramente laboral, sino que puede entenderse como una cuestión de derechos humanos y una cuestión de gobernanza y de desarrollo inclusivo y sostenible.

De hecho, existe un consenso casi universal en cuanto al reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo como derechos humanos, tal como se refleja a menudo en los instrumentos de derechos humanos. Es el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y la Convención sobre los Derechos del Niño.

Algunos analistas sostienen que el planteamiento basado en los derechos humanos puede debilitar los derechos laborales, al limitar el marco a una lista específica de derechos, eludiendo otros derechos laborales importantes²⁸. En cambio, otros reconocen la importancia de las normas fundamentales del trabajo como derechos habilitantes que posibilitan que los trabajadores reivindiquen otros derechos²⁹. A partir del

desarrollo de este argumento se ha llegado a afirmar que la libertad de asociación es, en concreto, la clave de la consecución de los derechos humanos³⁰.

Sobre la cuestión de la gobernanza, la inclusión y el desarrollo sostenible, en el informe de 2004 de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización se recomienda adoptar un enfoque más amplio respecto de la interrelación entre comercio y trabajo, teniendo en cuenta dimensiones más amplias del desarrollo socioeconómico y la dimensión de la gobernanza. Apunta en esta misma dirección la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que respalda un sistema multilateral de comercio abierto, basado en normas y equitativo, en el marco del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Más recientemente, se ha abordado la interrelación del comercio y el trabajo en el marco de un sistema de gobernanza apropiado para lograr una mayor coherencia entre los resultados económicos y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. En las resoluciones y conclusiones de la Comisión para el Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, adoptadas en la 105.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016, se recomendaba que los gobiernos debían «[C]onsiderar la posibilidad de incluir los principios y derechos fundamentales en el trabajo en los acuerdos comerciales, teniendo en cuenta que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas»³¹.

Conclusiones

A lo largo de los veinte últimos años las disposiciones laborales han adquirido un protagonismo cada vez mayor en los acuerdos comerciales, desde un único compromiso vinculante documentado en 1994 hasta un total de 77 vigentes en 2016. La gran mayoría de los acuerdos que contienen disposiciones laborales se remite

²⁶ OCDE (2000a).

²⁷ Kamata (2014).

²⁸ Véase, por ejemplo, Alston (2005) y Langille (1994).

²⁹ Maupain (2005).

³⁰ Naciones Unidas (2016), OIT (2012) y OIT (2013).

³¹ OIT (2016b, párrafo 16 h).

a los instrumentos de la OIT, como la Declaración de 1998, el Programa de Trabajo Decente y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa³².

Impulsados por las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales, los Estados Miembros han solicitado, de manera cada vez más asidua, la asistencia de la OIT para cumplir con sus compromisos contraídos respecto de las normas internacionales del trabajo. Las solicitudes se refieren a la asistencia técnica sobre las normas y prácticas laborales y la aplicación de los compromisos en materia de control, diálogo y solución de conflictos³³, así como a las evaluaciones de la incidencia del comercio en el mercado de trabajo y las respuestas de política eficaces. Si prosigue la tendencia a vincular el comercio con el trabajo, es previsible que aumente la demanda de asistencia de la OIT en estas cuestiones.

En realidad, la vinculación del comercio con las condiciones laborales es solo uno de los instrumentos para promover las normas del trabajo. La coherencia de las políticas sobre las dimensiones sociales de la globalización y el comercio es asimismo importante, e incumbe también a otras organizaciones internacionales.

La OIT, en el contexto de su mandato, ha colaborado con la OMC en proyectos conjuntos de investigación sobre el comercio y los mercados de trabajo, con la finalidad de promover una globalización más socialmente sostenible forjando vínculos más sólidos entre las políticas comerciales, laborales y sociales³⁴. La aplicación de la Agenda 2030 brinda también una oportunidad de colaboración con otras organizaciones internacionales para proporcionar asesoramiento integrado en materia de políticas en el contexto del desarrollo inclusivo y sostenible.

Bibliografía citada

- Alston, P. 2005. «Facing up to the complexities of the ILO's core labour standards agenda», *The European Journal of International Law*, vol. 15, núm. 13.
- Bazillier, R. 2008. «Core labor standards and development: Impact on long-term income», *World Development*, vol. 36, núm. 1, págs. 17-38. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/4918637_Core_Labor_Standards_and_Development_Impact_on_Long-Term_Income [23 de octubre de 2016].
- Charnovitz, S. 1988. «La influencia de las normas internacionales del trabajo en el sistema del comercio mundial: resumen histórico», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 107, núm. 1, págs. 69-94.
- . 2000. «The International Labour Organization in its second century», en J.A. Frowein y R. Wolfrum (directores de la publicación): *Max Planck Yearbook of United Nations Law*, págs. 147-184. Disponible en: http://www.mpil.de/files/pdf2/mpunyb_chnovitz_4.pdf [23 de octubre de 2016].
- DiCaprio, A. 2005. «Are labor provisions protectionist? Evidence from nine labor-augmented U.S. trade arrangements», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 26, núm. 1, págs. 1-34.
- Doumbia-Henry, C. y Gravel, E. 2006. «Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolución reciente», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 125, núm. 3, págs. 207-232.
- Elliott, K.A. y Freeman, R.B. 2003. *Can labor standards improve under globalization?* (Washington, Peterson Institute for International Economics).
- Comisión Europea. 2001. *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo: Promover las normas fundamentales del trabajo y mejorar la gobernanza social en el contexto de la mundialización*. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c11909> [26 de enero de 2017].

³² OIT (2016c).

³³ OIT (2016c).

³⁴ Véase, por ejemplo, OIT y OMC (2007, 2009 y 2011).

- Kamata, I. 2014. *Regional Trade Agreements with Labor Clauses: Effects on labor standards and trade*, RIETI Discussion Paper Series 14-E-012.
- Langille, B. 1994. «Labour Standards in the Globalized Economy and the Free Trade/Fair Trade Debate», en W. Sengenberger y D. Campbell (directores de la publicación): *International Labour Standards and Economic Interdependence*, págs.329-356. (Ginebra, OIT).
- Leary, V.A. 1997. «The WTO and the social clause: Post-Singapore», *European Journal of International Law*, vol. 8, núm. 1, págs.118-122.
- Lim, H. 2005. *The Social Clause: Issues and challenges*. Disponible en: http://training.itlelo.it/actrav_cdrom1/english/global/guide/hoelim.htm [23 de octubre de 2016].
- Mah, J.S. 1997. «Core labour standards and export performance in developing countries», *The World Economy*, vol. 20, núm. 6, págs.773-785.
- Maupain, F. 2005. «Revitalization not retreat: The real potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights», *European Journal of International Law*, vol. 16, núm. 3, págs.439-465. Disponible en: <http://www.ejil.org/article.php?article=303&issue=16> [23 de octubre de 2016].
- Naciones Unidas. 1995. *Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social y Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social*. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N95/116/54/PDF/N9511654.pdf?OpenElement> [26 de enero de 2017].
- . 2016. *Derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación*, Informe del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, Asamblea General, 71.ª reunión, A/71/385. Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/287/19/PDF/N1628719.pdf?OpenElement> [23 de octubre de 2016].
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2012. Informe de la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_182958.pdf [26 de enero de 2017].
- . 2013. *Diálogo social*, informe VI, Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_211063.pdf [26 de enero de 2017].
- . 2016a. *Studies on Growth with Equity: Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Ginebra).
- . 2016b. *Informes de la Comisión sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia. Resolución propuesta relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. Actas Provisionales, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión.
- . 2016c. *Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT*, Informe sometido al Consejo de Administración, GB.328/POL/3 (Ginebra).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial del Comercio (OMC). 2007. *Comercio y empleo: los retos de la investigación sobre las políticas* (Ginebra).
- . 2009. *La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo* (Ginebra).
- . 2011. *Making globalization socially sustainable* (Ginebra).
- Organización Mundial del Comercio (OMC), 2001. *Comercio y normas del trabajo. Un tema delicado para muchos gobiernos Miembros de la OMC*. Disponible en: https://www.wto.org/spanish/thewto_s/minist_s/min01_s/brief_s/brief16_s.htm [27 de enero de 2017].

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 1996. *Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers' Rights and International Trade* (París). Disponible en: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/trade/trade-employment-and-labour-standards_9789264104884-en#.WAX8CK0cS70#page1 [23 de octubre de 2016].

—. 2000a. *International trade and core labour standards*, documento de políticas, octubre. Disponible en: <http://www.oecd.org/tad/1917944.pdf> [23 de octubre de 2016].

—. 2000b. *International trade and core labour standards* (París). Disponible en: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/trade/international-trade-and-core-labour-standards_9789264188006-en#.WAX8ua0cS70#page2 [23 de octubre de 2016].

Puri, T. *Linkage between international trade agreements and labour clauses: case study of India*, manuscrito inédito.

Servais, J. M. 2009. *International labour law* (Países Bajos, Kluwer Law International).

South-North Development Monitor (SUNS). 1996. *South countries oppose social clause at WTO*. Disponible en: <http://www.sunsonline.org/trade/process/followup/1996/06210096.htm> [23 de octubre de 2016].

Sutherland, J. 1998. «International Trade and the GATT/WTO Social Clause: Broadening the Debate», *Queensland University of Technology Law Journal*, vol. 14, págs. 83-107.

Valticos, N. 1977. *Derecho Internacional del Trabajo*. Editorial Tecnos (España).

Van Grassek, C. 2013. *Historia y futuro de la Organización Mundial del Comercio* (Ginebra, Organización Mundial del Comercio). Disponible en: https://www.wto.org/spanish/res_s/booksp_s/historywto_s.pdf [23 de octubre de 2016].

Von Potobsky, G. y De La Cruz, H. B. 1990. *La Organización Internacional del Trabajo*. (Buenos Aires, Editorial Astrea).

Bibliografía complementaria

Barry, C. y Reddy, S.G. 2006. «International trade and labor standards: A proposal for linkage», *Cornell International Law Journal*, vol. 39, núm. 3, págs. 545-639.

Hafner-Burton, E.M. 2009. *Forced to be good: Why trade agreements boost human rights* (Ithaca, Cornell University Press).

Kaufmann, C. 2007. *Globalisation and labour rights: The conflict between core labour rights and international economic law*. (Oxford y Portland, Hart).

Kolben, K. 2006. «The new politics of linkage: India's opposition to the workers' rights clause», *Indiana Journal of Global Legal Studies*, vol. 13, núm. 1, págs. 225-259.

—. 2007. «Integrative linkage: Combining public and private regulatory approaches in the design of trade and labor regimes», *Harvard International Law Journal*, vol. 48, núm. 1.

Kucera, D. (director). 2007. «Qualitative indicators of labour standards: Comparative methods and applications», *Social Indicators Research Series*, vol. 30 (Springer).

Mantouvalou, V. «Are labour rights human rights?», *European Labour Law Journal*, vol. 3, núm. 2, págs. 151-172. Disponible en: <http://www.academia.edu/1402570/Mantouvalou-AreLabourRightsHumanRights> [23 de octubre de 2016].

Witte, J.M. 2008. *Realizing core labor standards: The potential and limits of voluntary codes and social clauses* (Easchborn, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)).

CAPÍTULO 3

VÍNCULOS ENTRE COMERCIO Y TRABAJO: VISIÓN GENERAL DE LA TEORÍA Y LA EVIDENCIA EMPÍRICA*

Resumen

- En conjunto, según se desprende de la bibliografía existente, la incidencia del comercio en los resultados del mercado de trabajo no puede generalizarse y depende en gran medida de los factores institucionales.
- Los efectos del aumento de los intercambios comerciales en la creación de empleo parecen ligeramente positivos a nivel global, si bien se observa una considerable variación entre países, sectores y empresas.
- Por lo que respecta a la repercusión del comercio sobre el empleo informal y sobre la desigualdad salarial, los planteamientos teóricos son divergentes, pero los estudios empíricos apuntan mayoritariamente a un aumento en ambos casos.

¿Cuál es la relación entre el comercio y los resultados del mercado de trabajo?

La cuestión de la incidencia de la globalización y del creciente número de acuerdos comerciales sobre el mercado de trabajo suscita varias dudas:¹

- El aumento de los intercambios comerciales ¿crea más empleo?
- ¿Afecta el comercio a la calidad de los empleos, en lo que atañe a la informalidad y los salarios, entre otros aspectos?

No parece haber consenso en ninguna de las dos cuestiones, pues tanto los académicos como el público en general expresan opiniones discordantes. Es importante determinar en qué consiste esta interacción, ya que solo sobre la base de este conocimiento será posible formular políticas más específicas, capaces de aumentar los beneficios del comercio para todos.

Con ese propósito, en este breve capítulo se examina la relación entre el comercio y los diversos aspectos del mercado de trabajo, según se infiere de la literatura teórica y empírica².

No obstante, es difícil extraer una conclusión general a partir de los diversos estudios publicados por motivos como los siguientes:

- En primer lugar, las conclusiones se ven ampliamente determinadas por las premisas utilizadas por el investigador en relación, por ejemplo, al pleno empleo, la competencia perfecta o los rendimientos a escala constantes.
- En segundo lugar, los indicadores utilizados (por ejemplo, para dar cuenta del comercio, los aranceles o los volúmenes de exportaciones e importaciones) pueden variar y afectar a los resultados.
- En tercer lugar, la elección de modelos de equilibrio general computable u otras técnicas econométricas, como análisis de series temporales o diferencias en diferencias, dará lugar a distintas conclusiones.

* Pelin Sekerler Richiardi, Departamento de Investigaciones de la OIT.

¹ Este breve capítulo se centra en la incidencia del comercio desde una perspectiva económica. En lo que se refiere a su incidencia en las normas de trabajo, véase el capítulo 2.

² Véase una perspectiva de conjunto en Jansen, Peters y Salazar-Xirinachs (2011).

Lo más importante es que de los estudios se deduce que las condiciones específicas de cada país (como el mercado de trabajo y las instituciones sociales) cobran importancia en la determinación de cómo afecta el comercio al mercado de trabajo³.

Sobre la base de las investigaciones publicadas, pueden aducirse sólidos argumentos a favor de la incidencia tanto positiva como negativa del comercio en diversos aspectos del mercado de trabajo. El objetivo del presente apartado es ofrecer un resumen de cada uno de esos argumentos.

Comercio y creación de empleo desde una perspectiva teórica

El planteamiento teórico con respecto a la incidencia del comercio en el empleo ha evolucionado notablemente durante los tres últimos decenios.

- La teoría tradicional del comercio⁴ y, hasta tiempos recientes, también las teorías modernas compartían premisas basadas en mercados de trabajo absolutamente flexibles con pleno empleo, y solo podían explicar el comercio intersectorial (el comercio de bienes diferentes). Por lo tanto, se prestaba atención a la variación del empleo entre sectores como consecuencia del comercio, lo que suponía que, a largo plazo, la tasa de desempleo no se veía afectada por el comercio. Este marco no permitía explicar los cambios observados en el número total de trabajadores empleados a nivel global.
- En cambio, teorías más recientes han explorado otros mecanismos y han abierto nuevas vías para indagar la incidencia del comercio en la creación de empleo desde diversas perspectivas. Por ejemplo, los estudios sobre comercio intrasectorial⁵ y heterogeneidad de empresas⁶ ofrecen la posibilidad de examinar los intercambios de bienes similares incluidos en un mismo sector, en tanto que tienen en cuenta las diferencias de productividad de las distintas empresas.

³ Véase, por ejemplo, Milberg y Winkler (2011).

⁴ Según el modelo de Heckscher-Ohlin, los países se especializan en la producción de bienes basados en sus factores más abundantes.

⁵ Helpman y Krugman (1985).

⁶ Melitz (2003).

Además, los estudios que presuponen mercados de trabajo imperfectos (como los modelos de búsqueda y los de salarios de eficiencia)⁷ permiten integrar el desempleo directamente en el modelo teórico y se alejan de la hipótesis del pleno empleo.

Sin embargo, en conjunto, los estudios teóricos describen una compleja y ambigua relación entre el comercio y el desempleo⁸.

Comercio y creación de empleo desde una perspectiva empírica

Los estudios empíricos, que tienden a basarse en las teorías más recientes, han examinado la variación de los niveles de empleo. Sus conclusiones dibujan un panorama más nítido: una relación positiva entre el comercio y la creación de empleo o, a la inversa, una relación negativa entre el comercio y la tasa de desempleo, a nivel global⁹. Sin embargo, a semejanza de lo observado en los estudios teóricos, los estudios empíricos también muestran una considerable heterogeneidad entre países y sectores.

Varios estudios ponen de manifiesto que la globalización da lugar a una mayor probabilidad de caer en desempleo y a la destrucción de empleo, en particular en la industria manufacturera y en la agricultura, pero los efectos divergen de un país a otro¹⁰. Otros estudios, utilizando simulaciones de equilibrio general computable¹¹, estiman ganancias de empleo neto que superan la destrucción de empleo. Sus resultados muestran que el empleo total en los seis países de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN por sus siglas en inglés) examinados en el estudio aumentará en términos absolutos, principalmente gracias al sector agrario, si bien podrían existir pérdidas en otros sectores, como el

⁷ Davis y Harrigan (2011); Egger y Kreickemeier (2009); Mortensen y Pissarides (1994).

⁸ Belenkiy y Riker (2015); Görg (2011).

⁹ Véase, por ejemplo Dutt, Mitra y Ranjan (2009); Felbermayr, Larch y Lechthaler (2013); Ibsen, Warzynski y Westergård-Nielsen (2009).

¹⁰ Véanse, por ejemplo, los estudios de Weisbrot, Stephan y Sammut (2014) sobre la agricultura en México; Peluffo (2013) sobre la industria manufacturera en el Uruguay; y Treffer (2004) sobre la industria manufacturera en los Estados Unidos.

¹¹ Plummer et al. (2014)

de procesamiento de alimentos, sobre todo en Indonesia y en la República Democrática Popular Lao.

Más allá de las diferencias entre sectores y países, también existen resultados que sugieren tanto creación como destrucción de empleo dentro de los mismos sectores. La explicación de esta dinámica se halla, por un lado, en las variaciones de la demanda de trabajo según el grado de capacitación (alta y baja capacitación)¹² y, por otro lado, en los diversos tipos de empresas (empresas de alta productividad y de baja productividad)¹³. Por ejemplo, en un estudio se constata una considerable pérdida de empleos de trabajadores poco cualificados en los Estados Unidos en los años ochenta a raíz de la deslocalización¹⁴. A tenor de los resultados de otro estudio, tras la liberalización del comercio en el Brasil aumentó la productividad, pero las empresas de alta productividad y los exportadores contrataron a menos trabajadores y realizaron más despidos de lo normal, lo que elevó la tasa de desempleo¹⁵.

Por último, si observamos los resultados en distintos períodos podemos ver que se ha llegado a conclusiones diferentes y en cierto modo opuestas. Por ejemplo, si bien los efectos del comercio en el empleo a largo plazo pueden ser positivos, a corto plazo las cuantiosas pérdidas de empleo pueden generar costos de ajuste elevados¹⁶. Además de la variación del número de empleos, algunos estudios describen los efectos en cuanto a la variación de la calidad del empleo, como ocurre en el caso del empleo informal.

Comercio y empleo informal desde una perspectiva teórica

Una de las preguntas relevantes estaría relacionada con la incidencia del aumento del comercio en el empleo informal. Se trata de una cuestión de gran calado, ya que en muchos países en desarrollo abundan los trabajadores que realizan su actividad en la economía informal. Desde un punto de vista teórico, el comercio puede

incidir en la informalidad de modo negativo y positivo, dependiendo de los mecanismos que intervengan.

Así, por una parte, el incremento de la competencia extranjera puede aumentar la probabilidad de que los trabajadores formales sean despedidos¹⁷. Por otro lado, como las empresas exportadoras están más sujetas a supervisión (los productos exportados pasan por el control aduanero), tal circunstancia puede disuadirlas de contratar a trabajadores informales¹⁸.

Comercio y empleo informal desde una perspectiva empírica

Al igual que las investigaciones teóricas, los estudios empíricos también han generado resultados de diverso signo, aunque apuntan en mayor medida a un aumento de la informalidad¹⁹. Los estudios muestran de forma dominante que una mayor competencia de las importaciones incide negativamente en la formalidad del empleo, aumentando la informalidad. Otros sostienen que el aumento de los intercambios comerciales puede reducir la informalidad, al expulsar del mercado a las empresas informales menos productivas y al favorecer que las empresas modernicen sus tecnologías y mejoren las condiciones de trabajo²⁰. No obstante, en conjunto, se observa que la existencia de instituciones del mercado de trabajo es el factor determinante que define la relación entre el comercio y el empleo informal²¹.

El comercio y la desigualdad salarial desde una perspectiva teórica

Otra cuestión importante es la posible incidencia del comercio en la distribución salarial.

- La teoría tradicional sugiere que el comercio incrementa el rendimiento real del factor más abundante en un país dado²². Según este postulado, en

¹² Véase Crinò (2010) sobre la deslocalización de los servicios en Italia.

¹³ Véanse referencias en Melitz y Redding (2014).

¹⁴ Ebenstein, Harrison, McMillan y Phillip (2009).

¹⁵ Menezes-Filho y Muendler (2007).

¹⁶ Véanse referencias en Görg (2011).

¹⁷ Goldberg y Pavcnik (2003).

¹⁸ Paz (2014).

¹⁹ Véase una relación de estudios en Munro (2011) y véase también Acosta y Montes-Rojas (2013).

²⁰ Véase Aleman-Castilla (2006) por lo que respecta a la repercusión del TLCAN en México.

²¹ Goldberg y Pavcnik (2003).

²² Teorema de Stolper-Samuelson.

el contexto del libre comercio cabría esperar que los ingresos de los trabajadores cualificados aumentaran en las economías avanzadas, ensanchando la brecha salarial, mientras que en los países en desarrollo se debería observar el fenómeno opuesto. Sin embargo, con el aumento de la desigualdad salarial en la mayoría de los países en desarrollo y avanzados desde los años ochenta, la teoría tradicional se vio en contradicción con la realidad. De la misma forma, se ha observado que el aumento de la brecha salarial también se ha producido entre trabajadores similares (no solo entre trabajadores cualificados y poco cualificados).

- Para explicar dichas tendencias, las nuevas teorías apuntan a las disparidades a nivel de empresa y a las fricciones del mercado de trabajo²³. Lo que se desprende es que probablemente no el comercio no tiene un efecto unidireccional en la desigualdad y que otros factores, como las diferencias a nivel de empresa y las respuestas institucionales, son cruciales para determinar los efectos del comercio²⁴.

El comercio y la desigualdad salarial desde una perspectiva empírica

Desde un punto de vista empírico, numerosos estudios coinciden en que el aumento del comercio conduce a una mayor desigualdad²⁵. En el caso de los acuerdos comerciales, las observaciones apuntan también un efecto positivo del comercio en la dispersión salarial, o al menos no detectan ninguna repercusión significativa en cuanto a la reducción de la desigualdad.

No obstante, algunos sostienen que la magnitud de este efecto es relativamente pequeño si se compara con la incidencia positiva del cambio tecnológico en el trabajo cualificado²⁶. Aunque esta parece ser la posición

dominante actual, algunos estudios señalan que es difícil separar los efectos del comercio y la tecnología, en tanto que están estrechamente interrelacionados. Otros sostienen que, dado que el comercio puede modificar los métodos de producción de las empresas y acelerar el cambio tecnológico, la incidencia del cambio tecnológico a favor del trabajo cualificado sobre la desigualdad tiene su origen precisamente en el comercio²⁷.

Hay también evidencia empírica que apunta a que la generalización de las cadenas mundiales de suministro (actividades de deslocalización y externalización) ejerce una presión mayor sobre la desigualdad²⁸.

*Comercio y género*²⁹

Desde una perspectiva de género, varios estudios constatan que la liberalización del comercio crea oportunidades de empleo para las mujeres y puede reducir la brecha salarial de género en algunas circunstancias, sobre todo en las economías avanzadas³⁰. Este resultado podría tener su origen en un aumento de la productividad de las mujeres trabajadoras causada por una aceleración del comercio o en un aumento general de la demanda de trabajado poco cualificado, sobre todo en los países en desarrollo. También podría entenderse como un efecto secundario del mayor reconocimiento de los derechos económicos de las mujeres³¹.

No obstante, las diferencias y barreras salariales para las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo son persistentes. A este respecto, muchos estudios ponen de relieve que otros factores, tales como las competencias, las diferencias empresariales y sectoriales y las condiciones específicas de cada país, son cruciales para determinar en qué medida las mujeres se benefician del comercio³².

²³ Helpman, Itzhoki y Redding (2010); Egger y Kreickemeier (2009); Goldberg y Pavcnik (2007).

²⁴ Helpman, Itzhoki y Redding (2011); Pavcnik (2011).

²⁵ Feenstra y Hanson (2001); Krugman (2008); OCDE (2013); Rosnick (2013).

²⁶ Véase, por ejemplo, Jaumotte, Lall y Papageorgiou (2013); Katz y Autor (1999).

²⁷ Krugman, Obstfeld y Melitz (2012), pág. 96.

²⁸ Pavcnik (2011).

²⁹ Véase también el capítulo 12.

³⁰ Klein, Moser y Urban (2010); Oostendorp (2009).

³¹ Neumayer y Soysa (2011).

³² Aguayo-Tellez (2011); Juhn, Ujhelyi y Villegas-Sanchez (2014); Korinek (2005); Tejani y Milberg (2010).

Conclusiones comunes y consideraciones en materia de política

De los estudios examinados se desprende que las conclusiones sobre los efectos del comercio en los resultados del mercado de trabajo no son generalizables. Varios estudios sostienen que esos resultados dependen en gran medida de factores institucionales³³.

No obstante, sí cabría extraer algunas conclusiones comunes: la globalización puede aumentar la tasa de rotación del personal y provocar que los trabajadores pierdan el empleo y cambien de sector, sobre todo a corto plazo; por otro lado, aquellos trabajadores que pierden el empleo necesitan apoyo para reincorporarse al mercado de trabajo; por último parece haber consenso en que la globalización afecta a ciertos grupos, como el de los trabajadores poco cualificados, más que a otros.

Estas conclusiones indican que unas políticas adecuadas podrían contribuir a aumentar y a distribuir más equitativamente los beneficios del comercio internacional. En este sentido son pertinentes, por ejemplo, las políticas nacionales en materia de mercado de trabajo y protección social universal, capaces de atender las necesidades de los grupos más afectados por la globalización. No obstante, una dificultad específica que surge en el contexto de la globalización es la participación de una amplia diversidad de empresas y marcos nacionales, lo que hace esencial la coordinación a nivel internacional. A este respecto, uno de los interrogantes planteados ha sido el de cómo conseguir que la inclusión, cada vez más extendida, de disposiciones laborales en los acuerdos comerciales sirva para que los beneficios del comercio repercutan en todos los trabajadores.

Bibliografía citada

- Acosta, P. y Montes-Rojas, G. 2013. *Informal jobs and trade liberalisation in Argentina*, Department of Economics Discussion Paper No. 13/10 (Londres, University of London). Disponible en: <https://ideas.repec.org/p/cty/dpaper/13-10.html> [24 de octubre de 2016].
- Aguayo-Tellez, E. 2011. *The impact of trade liberalization policies and FDI on gender inequalities: A literature review*, Background Paper for World Development Report 2012: Gender equality and development (Banco Mundial). Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/9220/WDR2012-0009.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [24 de octubre de 2016].
- Aleman-Castilla, B. 2006. *The effect of trade liberalization on informality and wages: Evidence from Mexico*, CEP Discussion Paper No. dp0763 (Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science). Disponible en: <https://ideas.repec.org/p/cep/cepdp/dp0763.html> [24 de octubre de 2016].
- Amiti, M. y Davis, D.R. 2012. «Trade, firms, and wages: theory and evidence», *Review of Economic Studies*, vol. 79, núm. 1, págs. 1-36.
- Belenkiy, M. y Riker, D. 2015. «Theory and empirical evidence linking international trade to unemployment rates», *Journal of International Commerce and Economics* (mayo de 2015). Disponible en: https://www.usitc.gov/publications/332/journals/vol_vii_article1_theory_and_empirical_evidence.pdf [24 de octubre de 2016].
- Crinò, R. 2010. «Employment effects of service offshoring: Evidence from matched firms», *Economics Letters*, vol. 107, núm. 2, págs. 253-256. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2010.01.039> [24 de octubre de 2016].
- Davis, D.R. y Harrigan, J. 2011. «Good jobs, bad jobs, and trade liberalization», *Journal of International Economics*, vol. 84, núm. 1, págs. 26-36. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2011.03.005> [24 de octubre de 2016].

³³ Amiti y Davis (2012); Milberg y Winkler (2011); OCDE (2011).

- Dutt, P., Mitra, D., y Ranjan, P. 2009. «International trade and unemployment: Theory and cross-national evidence», *Journal of International Economics*, vol. 78, núm. 1, págs. 32-44. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2009.02.005> [24 de octubre de 2016].
- Ebenstein, A., Harrison, A., McMillan, M., y Phillips, S. 2009. *Estimating the impact of trade and offshoring on American workers using the current population surveys*, Working Paper No. 15107 (National Bureau of Economic Research). Disponible en: <https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/15107.html> [24 de octubre de 2016].
- Egger, H. y Kreickemeier, U. 2009. «Firm Heterogeneity and the Labor Market Effects of Trade Liberalization», *International Economic Review*, vol. 50, núm. 1, págs. 187-216. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2354.2008.00527.x> [24 de octubre de 2016].
- Feenstra, R. y Hanson, G. 2001. *Global production sharing and rising inequality: A survey of trade and wages*, Working Paper No. 8372 (National Bureau of Economic Research). Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w8372> [24 de octubre de 2016].
- Felbermayr, G.J., Larch, M. y Lechthaler, W. 2013. «Unemployment in an Interdependent World», *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 5, núm. 1, págs. 262-301.
- Goldberg, P. y Pavcnik, N. 2003. «The response of the informal sector to trade liberalization», en *Journal of Development Economics*, vol. 2, núm. 2, págs. 463-496. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0304-3878\(03\)00116-0](https://doi.org/10.1016/S0304-3878(03)00116-0) [24 de octubre de 2016].
- . 2007. «The effects of the Colombian trade liberalization on urban poverty», *NBER Chapters*, págs. 241-290 (National Bureau of Economic Research). Disponible en <https://ideas.repec.org/h/nbr/nberch/0106.html> [24 de octubre de 2016].
- Görg, H. 2011. «Globalization, offshoring and jobs», en M. Bacchetta y M. Jansen (directores de la publicación): *Making globalization socially sustainable* (Ginebra, OIT/OMC), págs. 21-47.
- Helpman, E., Itskhoki, O. y Redding, S. 2010. «Inequality and unemployment in a global economy», *Econometrica*, vol. 78, núm. 4, págs. 1239-1283.
- . 2011. *Trade and labor market outcomes*, Working Paper No. 16662 (National Bureau of Economic Research). Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w16662> [24 de octubre de 2016].
- Helpman, E. y Krugman, P. 1985. *Market structure and foreign trade: Increasing returns, imperfect competition, and the international economy*. Cambridge, MIT Press. Disponible en: <https://mitpress.mit.edu/books/market-structure-and-foreign-trade> [24 de octubre de 2016].
- Ibsen, R., Warzynski, F., y Westergård-Nielsen, N. 2009. *Employment growth and international trade: A small open economy perspective*, Working Paper No. 09-9 (University of Aarhus, Aarhus School of Business, Department of Economics). Disponible en: https://ideas.repec.org/p/hhs/aareco/2009_009.html [31 de octubre de 2016].
- Jansen, M., Peters, R. y Salazar-Xirinachs, J.M. (directores de la publicación). 2011. *Trade and Employment, from Myths to Fact* (Ginebra, OIT). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_162297.pdf [31 de octubre de 2016].
- Jaumotte, F., Lall, S. y Papageorgiou, C. 2013. «Rising income inequality: technology, or trade and financial globalization?», *IMF Economic Review*, vol. 61, núm. 2, págs. 271-309. Disponible en: <https://doi.org/10.1057/imfer.2013.7> [31 de octubre de 2016].
- Juhn, C., Ujhelyi, G., y Villegas-Sanchez, C. 2014. «Men, women, and machines: How trade impacts gender inequality», *Journal of Development Economics*, vol. 106, págs. 179-193. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jdevco.2013.09.009> [24 de octubre de 2016].
- Katz, L.F. y Autor, D.H. 1999. «Changes in the wage structure and earnings inequality», en *Handbook of Labor Economics*, págs. 1463-1555 (Elsevier). Disponible en: <https://ideas.repec.org/h/eee/labchp/3-26.html> [24 de octubre de 2016].
- Klein, M.W., Moser, C., y Urban, D.M. 2010. *The contribution of trade to wage inequality: The role of skill, gender, and nationality*, NBER Working Paper No. 15985 (National Bureau of Economic Research). Disponible en: <https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/15985.html> [24 de octubre de 2016].

- Korinek, J. 2005. *Trade and gender: Issues and interactions*. OECD Trade Policy Papers (París, OCDE). Disponible en: <http://www.oecd-ilibrary.org/content/workingpaper/826133710302> [24 de octubre de 2016].
- Krugman, P., Obstfeld, M., y Melitz, M. 2012. *International Economics* (Boston, Pearson Education).
- Krugman, P. 2008. «Trade and wages, reconsidered», *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 39, núm. 1, págs. 103-154.
- Melitz, M.J. 2003. «The impact of trade on intra-industry reallocations and aggregate industry productivity», *Econometrica*, vol. 71, núm. 6, págs. 1695-1725.
- Melitz, M.J. y Redding, S.J. 2014. «Chapter 1 – Heterogeneous firms and trade», en E. Helpman, K. Rogoff y G. Gopinath (directores de la publicación): *Handbook of International Economics*, vol. 4, págs. 1-54 (Elsevier). Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B978044454314100001X> [24 de octubre de 2016].
- Menezes-Filho, N.A. y Muendler, M.-A. 2007. *Labor reallocation in response to trade reform*, CESifo Working Paper Series No. 1936 (Múnich, CESifo Group). Disponible en: https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/_1936.html.
- Milberg, W. y Winkler, D. 2011. «Actual and perceived effects of offshoring on economic insecurity: the role of labour market regimes», en M. Bacchetta y M. Jansen (directores de la publicación): *Making globalization socially sustainable* (Ginebra, OIT/OMC), págs. 147-198.
- Mortensen, D.T. y Pissarides, C.A. 1994. «Job creation and job destruction in the theory of unemployment», *Review of Economic Studies*, vol. 61, núm. 3, págs. 397-415.
- Munro, L. 2011. *A Literature Review on Trade and Informal Labour Markets in Developing Countries*, OECD Trade Policy Working Paper No. 132.
- Neumayer, E. y Soysa, I.D. 2011. *Globalization and the empowerment of women: an analysis of spatial dependence via trade and foreign direct investment*, LSE Research Online Documents on Economics No. 30792 (London School of Economics and Political Science). Disponible en: <https://ideas.repec.org/p/ehl/lserod/30792.html> [24 de octubre de 2016].
- Oostendorp, R.H. 2009. «Globalization and the gender wage gap», *The World Bank Economic Review*, vol. 23, núm. 1, págs. 141-161. Disponible en: <https://doi.org/10.1093/wber/lhn022> [31 de octubre de 2016].
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2011. *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, OECD Publishing. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264119536-en> [24 de octubre de 2016].
- . 2013. *Interconnected economies: Benefiting from global value chains* (OECD Publishing). Disponible en: <http://www.oecd.org/sti/ind/interconnected-economies-GVCs-synthesis.pdf> [24 de octubre de 2016].
- Pavcnik, N. 2011. «Globalization and within-country income inequality», en M. Bacchetta y M. Jansen (directores de la publicación): *Making globalization socially sustainable* (Ginebra, OMC/OIT), págs. 233-259.
- Paz, L.S. 2014. «The impacts of trade liberalization on informal labor markets: A theoretical and empirical evaluation of the Brazilian case», *Journal of International Economics*, vol. 92, núm. 2, págs. 330-348.
- Peluffo, A. 2013. «Assessing Labor Market Impacts of Trade Opening in Uruguay», *SpringerPlus*, vol. 2, núm. 219. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/2193-1801-2-219> [24 de octubre de 2016].
- Plummer, M.G., Petri, P.A. y Zhai, F. 2014. *Assessing the impact of ASEAN economic integration on labour markets*, ILO Working Paper No. 486351 (OIT).
- Rosnick, D. 2013. *Gains from Trade? The net effect of the Trans-Pacific Partnership Agreement on U.S. wages* (Washington, Center for Economic and Policy Research). Disponible en: <http://www.cepr.net/documents/publications/TPP-2013-09.pdf> [24 de octubre de 2016].

Tejani, S. y Milberg, W. 2010. *Global defeminization? Industrial upgrading, occupational segmentation and manufacturing employment in middle-income countries*, SCEPA Working Paper No. 2010-1 (Nueva York, Schwartz Center for Economic Policy Analysis). Disponible en: <http://siteresources.worldbank.org/EXTGENDER/Resources/Global-Defeminization.pdf> [24 de octubre de 2016].

Trefler, D. 2004. «The Long and Short of the Canada–U.S. Free Trade Agreement», en *American Economic Review*, vol. 94, núm. 4, págs. 870-895.

Weisbrot, M., Stephan, L. y Sammut, J. 2014. *Did NAFTA help Mexico? An assessment after 20 years*. Washington, Center for Economic and Policy Research. Disponible en: <http://www.cepr.net/documents/nafta-20-years-2014-02.pdf> [24 de octubre de 2016].

Bibliografía complementaria

Bacchetta, M. y Jansen, M. (directores de la publicación). 2011. *Making globalization socially sustainable* (Ginebra, OMC/OIT). Disponible en: https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/glob_soc_sus_e.pdf [24 de octubre de 2016].

Harrison, A., McLaren, J. y McMillan, M. 2011. «Recent perspectives on trade and inequality», *Annual Review of Economics*, vol. 3, núm. 1, págs. 261-289. Disponible en: <http://doi.org/10.1146/annurev.economics.102308.124451> [24 de octubre de 2016].

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Skills for trade and economic diversification description*. Disponible en: http://www.ilo.org/employment/areas/trade-and-employment/WCMS_171814/lang-en/index.htm [10 de noviembre de 2016].

Lee, E. y Vivarelli, M. (directores de la publicación). 2005. *Understanding globalization, employment and poverty reduction* (Basingstoke y Nueva York, Palgrave Macmillan).

Lippoldt, D. (director). 2012. *Policy priorities for international trade and jobs* (OCDE). Disponible en: <http://www.oecd.org/site/tadicite/50258009.pdf> [24 de octubre de 2016].

Paz, L.S. 2014. «The impacts of trade liberalization on informal labor markets: A theoretical and empirical evaluation of the Brazilian case», *Journal of International Economics*, vol. 92, núm. 2, págs. 330-348.