

REVISTA INTERNACIONAL
CONSINTER
DE DIREITO

*Publicação Semestral Oficial do
Conselho Internacional de Estudos
Contemporâneos em Pós-Graduação*

ANO III - NÚMERO IV

1º SEMESTRE 2017

**DERECHO ANTE LOS DESAFIOS
DE LA GLOBALIZACIÓN**

Lisboa
Editorial Juruá
2017

REVISTA INTERNACIONAL CONSINTER DE DIREITO, ANO III, Nº IV, 1º SEM. 2017



Europa – Rua General Torres, 1.220 – Lojas 15 e 16 – Tel: +351 223 710 600
Centro Comercial D'Ouro – 4400-096 – Vila Nova de Gaia/Porto – Portugal
Home page: www.editorialjurua.com/revistaconsinter/
e-mail: internacional@jurua.net

ISSN: 2183-6396

Depósito Legal: 398849/15

DOI: 10.19135/revista.consinter.00004.00

Editor:

David Vallespín Pérez

Catedrático de Derecho Procesal de la Universitat de Barcelona. Su actividad docente abarca tanto los estudios de Grado como los de Doctorado. Ha realizado enriquecedoras estancias de investigación en prestigiosas Universidades Europeas (Milán, Bolonia, Florencia, Gante y Bruselas).

Diretores da Revista:

Germán Barreiro González

Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. Colaborador Honorífico en el Departamento de Derecho Privado y de la Empresa – Universidad de León (España).

Gonçalo S. de Melo Bandeira

Professor Adjunto e Coordenador das Ciências Jurídico-Fundamentais na ESG/IPCA, Minho, Portugal. Professor Convidado do Mestrado na Universidade do Minho. Investigador do CEDU – Centro de Estudos em Direito da União Europeia. Doutor e Licenciado pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Mestre pela Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

María Yolanda Sánchez-Urán Azaña

Catedrática Acreditada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho, UCM, de la que ha sido Vicedecana de Estudios, Espacio Europeo de Educación Superior y de Innovación Educativa y Convergencia Europea.

COLABORADORES:

Alexandra Barbosa Campos de Araújo
Aloísio Krohling
Antônio Carlos Efig
Carlos Eduardo Koller
Carlos Mauricio López Cárdenas
Deilton Ribeiro Brasil
Edna Raquel Hogemann
Eduardo Manuel Val
Faena Gall Gofas
Felipe Dalenogare Alves
Francisco Ortego Pérez
Gisele Alves Bonatti
Igor Fernando Ruthes
Jesús Víctor Alfredo Contreras Ugarte
Juan José Fernández Domínguez
Julia Scárdua Maria
Leticia Mottin

Luigi Bonizzato
Luísa Munhoz Bürgel Ramidoff
Manuel Rodrigues de Sousa Junior
Marcia Carla Pereira Ribeiro
Maria Cristina de Brito Lima
María José Corchete Martín
Mário Luiz Ramidoff
Nancy Carina Vernengo Pellejero
Natalia Caicedo Camacho
Natália de Souza e Mello Araújo
Nivea Corcino Locatelli Braga
Océlio de Jesus Carneiro de Morais
Rosana Helena Maas
Simone Letícia Severo e Sousa
Tatsiana Ushakova
Waldemar Hummer

Integrantes do Conselho Editorial do



Alexandre Libório Dias Pereira

Doutor em Direito; Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Carlos Francisco Molina del Pozo

Doutor em Direito; Professor Titular de Direito Administrativo e Diretor do Centro de Documentação Europeia na Universidade de Alcalá de Henares; Professor da Escola Diplomática e do Instituto Nacional de Administração Pública.

Ignacio Berdugo Gómez de la Torre

Catedrático de Derecho Penal en la Universidad de Salamanca.

Manuel Martínez Neira

Doutor em Direito; Professor Titular da Faculdade de Ciências Sociais e Direito da Universidade Carlos III de Madrid.

Mário João Ferreira Monte

Doutor em Ciências Jurídico-Criminais; Professor Associado com nomeação definitiva na Escola de Direito da Universidade do Minho; membro integrado do Centro de Investigação de Direitos Humanos da Universidade do Minho e Presidente do Instituto Lusófono de Justiça Criminal (JUSTICRIM).

Paulo Ferreira da Cunha

Doutor em Direito; Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

APRESENTAÇÃO

A **Revista Internacional CONSINTER de Direito** é uma publicação de cariz periódico do **CONSINTER – Conselho Internacional de Estudos Contemporâneos em Pós-Graduação** que tem por objetivo constituir-se num espaço exigente para a divulgação da produção científica de qualidade, inovadora e com profundidade, características que consideramos essenciais para o bom desenvolvimento da ciência jurídica no âmbito internacional.

Outra característica dos trabalhos selecionados para a **Revista Internacional CONSINTER de Direito** é a multiplicidade de pontos de vista e temas através dos quais o Direito é analisado. Uma revista que se pretende internacional tem o dever de abrir horizontes para temas, abordagens e enfoques os mais diversos e, através deste espaço, colaborar com um melhor diálogo académico.

Resultado de um trabalho criterioso de seleção, este volume que agora se apresenta destina-se a todos aqueles que pretendem pensar o Direito, ir além da sua aplicação quotidiana, mas sem deixar de lado o aspecto prático, tão característico das ciências.

LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS ALC DE ÚLTIMA GENERACIÓN: MODELO DE EE.UU. VS. MODELO DE LA UE¹

LABOUR RIGHTS PROTECTION IN THE FTAS OF THE LATEST GENERATION: THE USA MODEL VS. THE EU MODEL

DOI: 10.19135/revista.consinter.00004.16

*Tatsiana Ushakova*²

Resumen: El estudio se sitúa en el contexto de las últimas tendencias del panorama comercial, que se caracteriza, entre otros aspectos, por la negociación y firma de acuerdos “megarregionales”. Según la doctrina jurídica, una de las características de dichos acuerdos consiste en su ámbito de aplicación muy amplio, que incluye los compromisos en materia de inversiones, medioambiente y derechos laborales.

El presente trabajo se centra en el análisis comparado de los capítulos laborales de los dos acuerdos de libre comercio (ALC) de “última generación”: el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TTP), cuya entrada en vigor ha quedado paralizada debido al cambio de rumbo en la política comercial de su mayor socio, los Estados Unidos de América (EE.UU.), y el Acuerdo Económico y Comercial Global entre la Unión Europea y Canadá (CETA), aprobado recientemente por el Parlamento Europeo.

No obstante, y desde el punto de vista teórico, parece interesante contribuir al debate sobre los modelos actuales de las cláusulas sociales, llevando a cabo la comparación de dos planteamientos distintos, promovidos, respectivamente, por EE.UU., en el marco del TPP, y por la Unión Europea (EU), en el marco del CETA.

¹ Este estudio se ha realizado en el marco del Proyecto financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, que lleva por título “Empresas multinacionales y normas internacionales del trabajo. Especial referencia a la situación en España” (DER2016-77973-R).

² Doctora, Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alcalá.

En este sentido, se compara el contenido de la cláusula social, a saber, los derechos laborales que se protegen, y los mecanismos de control para asegurar la protección efectiva de estos derechos en los dos sistemas normativos.

Palabras clave: Derechos laborales, Cláusula social, Acuerdos comerciales, CETA, TPP.

Abstract: This analysis is carried out taking into account the latest trends in the commercial landscape characterized, among other aspects, by the negotiation and adoption of “megaregional” agreements. According to the legal scholars’ doctrines, one of the characteristics of these agreements is their broad scope of contents including commitments in respect of investment, environment and labour rights.

The present contribution focuses on a comparative analysis of the labour chapters of the two free trade agreements (FTA) of the “latest generation”: the Trans-Pacific Partnership (TPP), which entry into force has been paralyzed due to the trade policy changes of its mayor Partner the United States of America (USA), and the Comprehensive Economic and Trade Agreement between the European Union and Canada (CETA) recently approved by the European Parliament.

However, from the theoretical point of view, it seems interesting to contribute to the discussion on the current models of social clauses by comparing two different approaches promoted respectively by the European Union in the framework of the CETA and by the USA under the TPP.

In this sense, it has been compared the content of the social clause, namely the labour rights that are protected, and the control mechanisms to ensure the effective protection of these rights within the two normative systems.

Keywords: Labour rights, Social cause, Commercial agreements, CETA, TPP.

1 INTRODUCCIÓN: LOS ACUERDOS DE ÚLTIMA GENERACIÓN EN EL SISTEMA COMERCIAL INTERNACIONAL, CON ESPECIAL REFERENCIA AL TPP Y EL CETA.

En la última década, tanto en la prensa como en la literatura científica especializada, se han comentado ampliamente los procesos de negociación y firma de los acuerdos “megarregionales” o acuerdos de nueva generación.

Una de las escasas aproximaciones a estos procesos, analizados en su conjunto, pertenece a la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), en sus informes anuales relativos a

las inversiones³. Entre otros aspectos, se indica el despliegue de las economías emergentes durante los años de la crisis financiera y económica, que impulsa a apostar por las agrupaciones “megarregionales” (más conocidas por sus siglas en inglés), tales como la Asociación Transatlántica para el Comercio y la Inversión (TTIP), el Acuerdo Económico y Comercial Global (CETA), el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP) y la Asociación Regional Económica Integral (RCEP)⁴.

Las asociaciones mencionadas han pasado a ocupar un lugar cada vez más relevante en el debate socio-económico y político y, últimamente, han suscitado más críticas que apoyo. Preocupan fundamentalmente sus posibles repercusiones en la capacidad normativa y el desarrollo sostenible de las partes contratantes⁵.

La UNCTAD define los acuerdos “megarregionales” como “amplios acuerdos económicos entre un grupo de países con un importante peso económico combinado”⁶. A la definición citada cabe añadir dos rasgos característicos: la participación de los Estados de varias regiones y un amplio contenido de estos acuerdos. Este último se vincula con el nombre de “acuerdos de nueva generación”⁷.

Sin duda, es una de las tendencias más destacadas de los últimos años en el panorama económico global, en la medida en que ofrece una alternativa al sistema comercial internacional de la Organización Mundial del Comercio (OMC), que se ha visto perjudicado por el estancamiento,

³ UNCTAD, *Informe sobre las inversiones en el mundo 2014*, Nueva York y Ginebra, 2014, pp. vii, x, 4-6 y 24-26. El texto más completo puede consultarse en la versión inglesa: UNCTAD, *World Investment Report 2014*. Sobre este aspecto, vid. también Ushakova, T., “La dimensión social de los acuerdos de inversiones”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, Vol. 173 (2015), pp. 81-115.

⁴ UNCTAD, *op. cit.*, p. 6.

⁵ UNCTAD, *op. cit.*, p. 24.

⁶ *Ibid.*

⁷ En sus estudios, la profesora Guamán analiza algunos de estos procesos y vincula el nombre “tratados de nueva generación” con su contenido amplio, a saber, con tres grandes pilares: el acceso al mercado, las cuestiones reglamentarias y la producción de normas comunes de obligado cumplimiento, incluido un mecanismo de solución de diferencias inversor-Estado. Guamán Hernández, A., “La política comercial de la UE y su impacto en los derechos laborales: una aproximación a los posibles efectos de la firma del TTIP y del CETA”, *Lex Social*, Vol. 6, n° 2, 2016, p. 125. Véase también, de la misma autora, “Cláusulas laborales en los acuerdos de libre comercio de nueva generación: una especial referencia al contenido laboral del TPP, CETA y TTIP”, *Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n° 398, 2016, pp. 83-112.

con resultados escasos y poco satisfactorios de la Ronda de Doha. Por otro lado, la proliferación de los acuerdos de libre comercio bilaterales ha aumentado la inseguridad jurídica, y ha supuesto la imposición de los criterios de los países con un peso económico importante y modelos comerciales claramente definidos en las estrategias nacionales. Junto con ello, los sistemas de integración regionales no satisfacen las aspiraciones de sus partes integrantes y precisan de una mayor expansión y apertura hacia el exterior.

De este modo, los siete procesos de agrupación “megarregionales” (fracasados, concluidos y por concluir) suman un total de 88 países desarrollados y en desarrollo⁸. Si culminasen con éxito, tendrían importantes repercusiones para el régimen comercial mundial. Incluso, si no se prosperasen, como parece indicar el panorama actual, deberían considerarse como un elemento más en el cuadro complejo del comercio global. Así, en el contexto de este estudio, se propone abordar los modelos de la “cláusula social” en dos de los acuerdos mencionados: el TPP⁹ y el CETA¹⁰.

⁸ Entre los acuerdos megarregionales en proceso de negociación en 2014, destacaban el CETA, entre la UE y Canadá, con 29 países implicados; el Acuerdo Tripartito, entre COMESA, EAC y SADC, con 26 países implicados; el FTA, entre la UE y Japón, con 29 países implicados; el PACER Plus, entre Australia, Nueva Zelanda y las Islas del Pacífico, con 15 países implicados; el RCEP, entre el ASEAN y Australia, China, Japón, India, República de Corea y Nueva Zelanda, con 16 países implicados; el TPP, con 12 países implicados, y el TTIP, entre la UE y EE.UU., con 29 países implicados. Vid. UNCTAD, *World Investment Report 2014*, New-York and Geneva, 2014, pp. 118-119, y Ushakova, “La dimensión social de los acuerdos de inversiones”, pp. 110-111.

⁹ En octubre de 2015, tras siete años de negociación, se concluyó el TPP, cuya firma por los Estados partes se produjo en febrero de 2016. WIR 2016, p. 101. Son partes en el Acuerdo: Australia, Brunei, Canadá, Chile, EE.UU., Japón, Malasia, México, Nueva Zelanda, Perú, Singapur y Vietnam. En la fecha de noviembre de 2016, puede consultarse el texto completo del TPP en la página oficial de EE.UU.: <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/trans-pacific-partnership/tpp-full-text>. On January 23, 2017, President Donald Trump took action to permanently withdraw the United States from the Trans-Pacific Partnership, a multinational trade agreement. The President’s memorandum regarding withdrawal of the United States from the Trans-Pacific Partnership negotiations and agreement stated: “It is the policy of my Administration to represent the American people and their financial well-being in all negotiations, particularly the American worker, and to create fair and economically beneficial trade deals that serve their interests. Additionally, in order to ensure these outcomes, it is the intention of my Administration to deal directly with individual countries on a one-on-one (or bilateral) basis in negotiating future trade deals. Trade

Cabe suponer que el secretismo inicial y la ausencia de un debate abierto jugaron un papel importante en el intento fallido de la Administración del Presidente de EE.UU. Barack Obama en promover la entrada en vigor del Acuerdo Transpacífico antes del fin del mandato presidencial. En enero de 2017, el nuevo Presidente Donald Trump anunció la retirada de EE.UU, lo que demuestra que, en este tipo de procesos, la palabra final siempre la tiene el argumento económico, acompañado por la coyuntura política correspondiente. Teniendo en cuenta dicho fracaso, el análisis del capítulo laboral del TPP adquiere un carácter meramente teórico. Aun así, no debe subestimarse el modelo estadounidense, ya que tiene una repercusión importante en la práctica bilateral de este país.

La falta de transparencia también se ha achacado con frecuencia a la negociación de los acuerdos similares con participación de la UE y sus Estados miembros, en particular, el TTIP y el CETA. De hecho, la firma del Acuerdo de la Unión Europea con Canadá ha tenido muy poca repercusión en los medios de comunicación en comparación con los procesos correspondientes relativos a la negociación del TPP y el TTIP.

2 EL CONCEPTO DE LOS ESTÁNDARES LABORALES

Tanto el Acuerdo Económico y Comercial Global entre Canadá y la UE y sus Estados miembros (CETA) como el Acuerdo Transpacífico (TPP) cuentan con unos capítulos laborales extensos. El CETA incorpora

with other nations is, and always will be, of paramount importance to my Administration and to me, as President of the United States.

Based on these principles, and by the authority vested in me as President by the Constitution and the laws of the United States of America, I hereby direct you to withdraw the United States as a signatory to the Trans-Pacific Partnership (TPP), to permanently withdraw the United States from TPP negotiations, and to begin pursuing, wherever possible, bilateral trade negotiations to promote American industry, protect American workers, and raise American wages”.

<https://blogs.state.gov/stories/2017/01/23/en/withdrawal-united-states-trans-pacific-partnership-negotiations-and-agreement> (consultado el 27 de febrero de 2017).

¹⁰ En julio de 2016, la Comisión europea presentó la Propuesta de Decisión del Consejo relativa a la firma, en nombre de la Unión Europea, del Acuerdo Económico y Comercial Global (CETA) entre Canadá, por una parte, y la Unión Europea y sus Estados miembros, por otra. COM (2016) 444 final.

El 15 de febrero de 2017, el Parlamento Europeo aprobó el acuerdo: <http://www.euro.parl.europa.eu/news/es/news-room/20170209IPR61728/ceta-el-parlamento-europeo-res-palda-el-acuerdo-comercial-con-canad%C3%A1> (consultado el 20 de febrero de 2017).

el Capítulo 23 “Comercio y trabajo”, que consta de 11 artículos (del 23.1 al 23.11), y el TPP cuenta con el Capítulo 19 “Trabajo”, que incluye 15 artículos (del 19.1 al 19.15)¹¹. Las disposiciones mencionadas superan con creces las tradicionalmente escasas referencias a los derechos laborales en los acuerdos de libre comercio (ALC). De hecho, en la doctrina jurídica, la expresión “cláusula social”, frente a las referencias a las “normas sociales” o los “estándares laborales”, se asocia precisamente con los intentos, por ahora fallidos, de introducir los artículos correspondientes en el sistema del GATT y, más adelante, de la OMC¹².

Una de las primeras menciones explícitas del compromiso al respecto apareció en la Carta de la Habana, de 1948, concebida para la fundación de una Organización Internacional de Comercio (OIC), que nunca entró en vigor¹³. La Carta contenía el art. 7, titulado “Normas de trabajo equitativas”¹⁴.

Las disposiciones del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT de 1947) apenas se refirieron a los aspectos sociales. La presencia de una cierta preocupación en la materia puede deducirse del Preámbulo del GATT, que indica que las “relaciones comerciales y económicas deben tender al logro de niveles de vida más

¹¹ Véase, sobre la dimensión laboral del TPP y del CETA, entre otros, Cimino-Isaacs, C., “Labour standards in the TPP”, in Schott, J. J. and Cimino-Isaacs, C. (Eds.), *Assessing the Trans-Pacific Partnership*, Vol. II: “Innovations in trading rules”, Peterson Institute for International Economics, March 2016, pp. 41-65; Elliott, K. A., “Labour standards and the TPP” in Lim, C. L. et als. (Eds.), *The Trans-Pacific Partnership. A Quest for a Twenty-first Century Trade Agreement*, Cambridge University Press, Cambridge, 2012, pp. 200-210, y Guamán Hernández, A., “Cláusulas laborales en los acuerdos de libre comercio de nueva generación: una especial referencia al contenido laboral del TPP, CETA y TTIP”, *Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n° 398, 2016, pp. 99-102.

¹² Véase, sobre el debate de la cláusula social, entre otros: Staiger, R. W., “A Role for the WTO”, in Basu, H. et als. (Eds.), *International Labor Standards. History, Theory and Policy Options*, Blackwell Publishing, EGDI, Malden, Oxford et al., 2003, pp. 273-308; McCrudden and Davies, A., “International Trade Law and Labour Rights”, in Gehring, M W. and Cordonier Segger, M.-C. (Eds.), *Sustainable Development in World Trade Law*, Global Trade and Finance Series n° 9, Kluwer Law International, The Hague, 2005; Joseph, S., *Blame it on the WTO? A Human Rights Critique*, Oxford University Press, Oxford, 2011, pp.130-137.

¹³ UNCTAE, *Acta Final y Documentos conexos*, Conferencia celebrada en la Habana, del 21 de noviembre de 1947 al 24 de marzo de 1948, Comisión Interina de la Organización Internacional de Comercio, New York, April 1948, Carta de la Habana para una Organización Internacional de Comercio, pp. 5-116.

¹⁴ Véase el art. 7 en: UNCTAE, *op. cit.*, p. 13.

altos, a la consecución del pleno empleo y de un nivel elevado, cada vez mayor, del ingreso real y de la demanda efectiva, a la utilización completa de los recursos mundiales y al acrecentamiento de la producción y de los intercambios de productos”¹⁵. Una declaración similar se reproduce en el Acuerdo de Marrakech de 1994, el tratado fundacional de la OMC y heredero del sistema del GATT de 1947¹⁶. El primer Considerando del Preámbulo contiene el propósito de “elevar los niveles de vida, ... lograr el pleno empleo y un volumen considerable y en constante aumento de ingresos reales y demanda efectiva y ... acrecentar la producción y el comercio de bienes y servicios, permitiendo al mismo tiempo la utilización óptima de los recursos mundiales de conformidad con el objetivo de un desarrollo sostenible y procurando proteger y preservar el medio ambiente e incrementar los medios para hacerlo, de manera compatible con sus respectivas necesidades e intereses según los diferentes niveles de desarrollo económico”. Se ha expresado la opinión de que dichos propósitos deben entenderse como verdaderos objetivos de la Organización, mientras que sus funciones, indicadas en el art. III del Acuerdo de Marrakech, constituyen medios instrumentales para la consecución de sus fines primarios¹⁷. Aun así, en el Preámbulo del GATT de 1947 o del Acuerdo de Marrakech, no aparece mención alguna a los derechos o los estándares laborales.

La única referencia explícita podría hallarse en el art. XX (e) del GATT, que alude a las “Excepciones generales” y permite a los Estados miembros adoptar medidas para prevenir la entrada de productos

¹⁵ Véase el texto del GATT de 1947, así como distintos instrumentos del sistema de la OMC en: <https://www.wto.org> (consultado el 6 de junio de 2015).

¹⁶ Los Estados partes del GATT, de 1947, decidieron en el Acuerdo de Marrakech, de 15 de abril de 1994 (en vigor desde el 1 de enero de 1995), crear la OMC como órgano encargado de velar por la libertad de los intercambios internacionales. El Acuerdo sobre la OMC incluye el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio, de 1994. Este instrumento, denominado “GATT de 1994”, se basa en el texto del “GATT de 1947”. No obstante, la nueva versión refuerza sus normas originarias para el comercio de mercancías, abriendo un panorama más libre y competitivo. Entre otros aspectos, pone término a las políticas de protección que toleraba el antiguo GATT en determinadas esferas “sensibles”. Sierralta Ríos, A., *Teoría evolutiva del comercio internacional*, ESAN Ediciones, Lima, 2014, pp. 134-135.

España, como Parte del GATT de 1947 (ingresó en 1963) y Estado miembro de las Comunidades Europeas (la actual Unión Europea), ha suscrito y ratificado el Acuerdo de Marrakech. *BOE* nº 20, de 24 de enero de 1995 (tres Suplementos).

¹⁷ Lal Das, B., *La OMC y el sistema multilateral de comercio*, Icaria, Barcelona, 2004, pp. 76-77.

fabricados en las prisiones. Dicha disposición puede interpretarse como una cláusula social en un estado de “hibernación” referente al supuesto del trabajo forzoso, uno de los derechos fundamentales reconocidos por la OIT.

Otros apartados del art. XX podrían dar lugar a interpretaciones similares. Quizá resulte menos evidente pero no despreciable, el vínculo entre las medidas excepcionales necesarias “para proteger la salud y la vida de las personas...” [art. XX (b)] y la seguridad y salud en el trabajo, y entre las excepciones “para proteger la moral pública” [art. XX (a)] y para prohibir el trabajo infantil. En todo caso, como indica Sarah Joseph, no se trata de normas laborales, sino de medidas económicas para combatir la competencia desleal¹⁸.

Por lo demás, la OMC ignora deliberadamente el lenguaje de los derechos sociales, aunque no así el de los derechos humanos, ya que suscitan su preocupación la propiedad intelectual y, en los últimos años, el medio ambiente.

El fracaso repetido de incorporar la “cláusula social” en el sistema multilateral internacional no impide que se establezca el vínculo entre los estándares comerciales y laborales a nivel bilateral, subregional, regional o, últimamente, “megarregional”. Muchas fuentes destacan la tendencia creciente a incorporar normas laborales en los acuerdos comerciales, especialmente en las dos últimas décadas¹⁹. Desde la adopción del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN o NAALC), anexo al TLCAN, de 1993 (en vigor desde 1994), el número de acuerdos comerciales con disposiciones laborales ha aumentado de tan solo 4 a 21 en 2005, y a cerca de 60 en 2013²⁰. En agosto de 2016, esta cifra ascendió a 77 acuerdos en los que participan 136 economías²¹.

¹⁸ Joseph, S., *op. cit.*, p. 104; Ushakova, T., “Hacia la justicia social: vías de intervención de la OMC”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4 (2016), pp.139-140.

¹⁹ ILO, *Social Dimension of Free Trade Agreements*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2013, p. 1, y Agustí-Panareda, F., Ebert, F.Ch., and LeClercq, D. Ch., *Social Dimension of Free Trade Agreements. Labour Provisions in Free Trade Agreements: Fostering their Consistency with the ILO Standards System*, International Labour Office, Geneva, 2014, p. 7.

²⁰ *Ibid.*

²¹ OIT, *Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016, párr. 4. En este documento, se realiza un resumen de los estudios recientes de la OIT sobre el aumento del número de acuerdos comerciales con cláusulas laborales.

La práctica norteamericana ha contribuido notablemente al aumento de esta cifra. El sello “*TPP. Made in America*”, que adornaba el texto completo del Acuerdo Transpacífico, publicado en la página oficial del Gobierno de EE.UU., se debe al imperativo de actuar de conformidad con el mandato interno, en este caso, con el Acuerdo Bipartito sobre la Política Comercial (*Bipartisan Trade Deal*), de 2007.

Hay que tener en cuenta que el contenido laboral de los ALC de EE.UU. ha sufrido una evolución propia, acorde a la política nacional del país. Se perfilan cuatro modelos de cláusulas sociales estadounidenses²². A partir del Acuerdo entre EE.UU. y Jordania²³, que se firmó dos años después de la adopción de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998²⁴, la práctica estadounidense se caracteriza por la mención de la Declaración como punto de referencia en sus ALC. En este sentido, el contenido relevante de las leyes nacionales se define mediante el recurso a “los derechos laborales reconocidos internacionalmente”, a diferencia del enfoque del ACLAN, que, en su Preámbulo, menciona “los derechos básicos de los trabajadores”.

El Acuerdo Bipartito de 2007 reivindicó la inclusión de disposiciones específicas relativas al trabajo, que imponen la obligación de adoptar y mantener una legislación nacional coherente con las normas laborales fundamentales de la OIT, a saber, la Declaración de 1998, así como la obligación de hacer cumplir de manera eficaz la legislación

²² Véase Bolle, M. J., *Overview of Labor Enforcement Issues in Free Trade Agreements*, Congressional Research Service, February 22, 2016, pp. 2-4, disponible en: www.crs.gov, y ILO, *Studies on Growth with Equity. Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, International Labour Office, Geneva, 2016, pp. 42-44.

²³ Véase el texto en: <https://ustr.gov/sites/default/files/Jordan%20FTA.pdf> (consultado el 15 de enero de 2017).

²⁴ La Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, reitera como tales aquellos ya contemplados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, y que han hallado expresión en los convenios reconocidos como fundamentales. Además, la Declaración insiste en que todos los Estados miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales, por su mera pertenencia a la Organización tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Véase sobre la Declaración, entre otros, Gil y Gil, J. L. y Ushakova, T., “La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, *Documentación Laboral*, n° 59, 1999, pp. 99-112; Ushakova, T., “Hacia la justicia social: vías de intervención de la OMC”, p. 159.

laboral nacional que contiene dichas normas²⁵. Así las cosas, los ALC estadounidenses posteriores al año 2007, incluido el TPP, guardan plena coherencia con los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Declaración de la OIT de 1998. Se menciona, en particular, el párrafo 5 de la Declaración que afirma que los estándares laborales no pueden utilizarse con objetivos comerciales proteccionistas (art. 19.2.2.).

La protección de los trabajadores constituye el eje central del Capítulo “Trabajo” del TPP y se postula a través de dos compromisos: el respeto de los principios y derechos fundamentales de la Declaración de la OIT de 1998 [esto es, la libertad de asociación y la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso; la abolición efectiva de todas las formas de trabajo de niños, y la prohibición de la discriminación en el trabajo [arts. 19.1 (a-d), 19.2 y 19.3.1]; y la obligación de mantener condiciones de trabajo aceptables en lo que respecta al salario mínimo, la jornada de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo [art. 19.1(e) y 19.3.2]. Aparte del mandato de respetar dichos estándares laborales, los Estados se comprometen a adoptar y mantener las normas correspondientes en sus legislaciones nacionales.

La propuesta de incluir el capítulo laboral en el TPP remite al año 2011. En aquella etapa de negociaciones, la iniciativa poseía un carácter ambiguo: se hablaba de introducir los compromisos en materia de derechos en el trabajo y los mecanismos de cooperación y diálogo sobre los aspectos laborales consensuados²⁶. Cabe indicar al respecto que el Acuerdo predecesor del TPP entre Brunei, Chile, Nueva Zelanda y Singapur (Acuerdo P-4) preveía la cooperación en cuestiones laborales²⁷.

²⁵ ALC suscritos por EE.UU., disponibles en: http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/free-trade-agreements-and-labour-rights/WCMS_116960/lang-es/index.htm (visitado el 15 de diciembre de 2016). Véase el Acuerdo sobre la Política Comercial, de 10 de mayo de 2007, en: https://ustr.gov/sites/default/files/uploads/factsheets/2007/asset_upload_file127_11319.pdf (visitado el 20 de diciembre de 2016). Véase sobre el Acuerdo de 2007, entre otros, Gantz, D. A., “The ‘Bipartisan Trade Deal’, Trade Promotion Authority and the Future of U.S. Free Trade Agreements”, *Saint Luis University Public Law Review*, Vol. XXVIII (2008), pp. 138 y ss.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ El Preámbulo del Acuerdo recogía la decisión de los Estados partes de “acrecentar su cooperación en materias de mutuo interés en el ámbito laboral y ambiental”. Junto con el Acuerdo P-4, los Estados suscribían el Memorándum de entendimiento sobre cooperación laboral entre los Estados partes del Acuerdo de Cooperación Transpacífico de Asociación Económica. El Memorándum contiene seis artículos, relativos a los objetivos, elementos principales y compromisos, cooperación, disposiciones institucionales, consultas y disposiciones finales.

Las Partes adoptaron un Memorándum al respecto que, entre otros aspectos, hacía referencia a la Declaración de la OIT de 1998²⁸. Por lo tanto, no sería correcto afirmar que la protección de los derechos fundamentales en el trabajo sobre la base de la Declaración fuese exclusivamente la iniciativa de EE.UU., al menos, en este proceso.

Junto con la obligación positiva sobre la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el TPP refuerza dicho compromiso con las disposiciones de carácter negativo, que prevén que las Partes en el Acuerdo no derogarán ni rebajarán el nivel de protección en la materia laboral. Una vez más, se insiste en la tesis de que no es adecuado promover el comercio y las inversiones mediante el debilitamiento de los derechos en el trabajo (art. 19.4).

Otra disposición que refuerza la dimensión social se refiere a la obligación de adoptar sus normas laborales y los recursos para ejecutar dichas normas de conformidad con lo establecido en el TPP. En este aspecto, cada Parte se compromete a tomar decisiones *bona fide* en cuanto a los recursos correspondientes para poner en práctica los derechos fundamentales y las condiciones de trabajo aceptables enumeradas en el art. 19.3.2, procurando que el grado de discreción de dichas medidas no vulnere el compromiso en el marco del Acuerdo. Asimismo, se menciona la necesidad de desarrollar un sistema de acceso a los tribunales para defender los derechos laborales.

Todo esto se complementa con la referencia a la responsabilidad social corporativa. En virtud del art. 19.7, los Estados deben animar y apoyar a las empresas para que estas asuman los compromisos voluntarios al respecto.

²⁸ Según el Preámbulo del Memorándum, las Partes compartían “la común aspiración de que el libre comercio y las inversiones deberían conducirnos a la creación de empleo, al trabajo decente y a trabajos significativos para los trabajadores, con términos y condiciones de empleo de acuerdo a los principios laborales fundamentales de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT)”.

El art. 1 mencionaba entre los objetivos “promover una mejor comprensión y observancia de los principios incorporados en la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento* (1998)”.

El art. 2.2 recogía el compromiso de las Partes “con los principios de la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento* (1998)”, y el art. 2.3, el compromiso de asegurar que sus leyes, regulaciones, políticas y prácticas laborales estén en armonía con sus compromisos laborales internacionales.

La Declaración de 1998 se adjunta como Anexo al Memorándum.

El Acuerdo entre Canadá y la UE y sus Estados miembros contiene unas disposiciones bastante más generosas por lo que hace al contenido de los estándares laborales de la OIT. Al igual que el art. 19 (en particular, sus párrafos 1 a 3 citados) del TPP, el art. 23.3.1 toma, como punto de apoyo, la Declaración de 1998 y establece el compromiso de cada Parte de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos de conformidad con las obligaciones de los miembros de la OIT y lo acordado en la Declaración. No obstante, el art. 19.3 del Acuerdo Transpacífico, que menciona los derechos fundamentales, se matiza por una nota a pie de página que indica que dicho compromiso se limita solo a la Declaración²⁹. En cambio, el art. 23.3.4 asegura el esfuerzo de las Partes en el CETA para ratificar los convenios fundamentales de la OIT, a saber, aquellos que desarrollan los principios y derechos fundamentales de la Declaración de 1998. Es más, los Estados partes se proponen intercambiar información sobre sus situaciones y avances respectivos en cuanto a la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, así como los convenios prioritarios y otros convenios actualizados.

En este sentido, hay que indicar que los Estados europeos partes en el CETA ya han ratificado todos los convenios fundamentales. Así que, la disposición relativa a la ratificación afectaría tan solo a Canadá que, en la fecha de elaboración de este estudio, no ha ratificado el Convenio n° 98³⁰.

No obstante, puede resultar sorprendente el estado de ratificación de los convenios fundamentales de la OIT por los países partes en el TPP. De hecho, todos los Estados solo han ratificado un convenio, a saber, el Convenio n° 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999. En cambio, los convenios relativos a la libertad de asociación han obtenido el menor número de ratificaciones. Tan solo dos Estados (Chile y Perú) han ratificado los ocho convenios fundamentales.

En cuanto a EE.UU., muchos estudios sobre el TPP resaltan el hecho de que es uno de los países que ha ratificado menos convenios fundamentales (solamente dos)³¹. En el Documento explicativo del

²⁹ The obligations set out in Article 19.3 (Labour Rights), as they relate to the ILO, refer only to the ILO Declaration.

³⁰ Véase la información sobre el estado de ratificación de los convenios fundamentales de la OIT en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:10011::NO:10011:P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F (visitado el 1 de enero de 2017).

³¹ Véase la información sobre la ratificación de los convenios de la OIT por EE.UU. en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200_countr_y_id:102871

Consejo de EE.UU. para el Negocio Internacional (*U.S. Council for International Business*) se indica que, como miembro de la OIT, EE.UU. se obliga a “respetar, promover y realizar” los principios de la Declaración de 1998, compromiso que se diferencia de las obligaciones específicas de los ocho convenios fundamentales³². En el momento de elaboración del Documento en 2007, se precisaba que el Convenio n° 111 se había sometido a la consideración del Senado para su posible ratificación. En cuanto a otros cinco convenios, presentaban un conflicto directo con la legislación y la práctica estadounidense. Por lo tanto, su ratificación requeriría una revisión previa y una reforma significativa de la normativa federal y de los Estados. Especialmente, las contradicciones afectan a las normas de los convenios relativos a la libertad de asociación y la negociación colectiva (convenios n° 87 y n° 98)³³. Es particularmente significativo que este principio fundamental en el Derecho del Trabajo estadounidense descansa sobre el derecho individual del trabajador. Según la apreciación del Consejo, la legislación laboral de EE.UU. se fundamenta en el carácter individual del derecho de asociarse y de negociar colectivamente, mientras que los convenios de la OIT promueven los derechos y privilegios de las organizaciones, subordinando el interés individual a la voluntad colectiva.

El conflicto señalado representa tan solo un ejemplo de la contradicción entre el planteamiento de la OIT y el de EE.UU. que, a nuestro juicio, puede resultar discutible, y, en el fondo, puede tener sus raíces más profundas en los regímenes distintos del Estado de Bienestar y de los modelos correspondientes de la organización sindical, tal y como han descrito los estudios de Esping-Andersen³⁴ y de Ebbinghaus³⁵.

³² “As a member of the ILO, the U.S. is obliged ‘to respect, to promote and to realize’ the principles contained in the 1998 Declaration, as distinct from the specific legal details of the eight conventions themselves”. US Council for International Business, *U.S. Ratification of ILO Core Labor Standards*, Issue Analysis, April 2007, p. 2. Disponible en: https://www.uscib.org/docs/US_Ratification_of_ILO_Core_Conventions.pdf (consultado el 20 de enero de 2017).

³³ Véase *Ibid.* Appendix 1: Legal Analysis of Convention 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize.

³⁴ Esping-Andersen, C., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, Princeton, 1990, pp. 26 y ss.

³⁵ Ebbinghaus, B., “European Labor Relations and Welfare-State Regimes: A Comparative Analysis of their ‘Elective Affinities’”, Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne Background Paper for Cluster 3: The Welfare State and Industrial Relations Systems Conference on “Varieties of Welfare Capitalism in Europe, North America and Japan” Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne, June 11-13, 1998.

Por lo demás, volvemos a insistir en que el contenido de las obligaciones laborales es mucho más amplio en el CETA que en el TPP. Junto con el compromiso de ratificación de los convenios, el Acuerdo entre Canadá y la UE y sus Estados miembros incluye la referencia a los objetivos de la Agenda del Trabajo Decente de la OIT y a la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008.

Al igual que las disposiciones ya citadas del TPP, el CETA menciona explícitamente los cuatro derechos fundamentales y, en el apartado 2 del art. 23.3, añade las obligaciones específicas en relación con la salud y la seguridad en el trabajo, incluida la prevención de lesiones o enfermedades profesionales y la indemnización en caso de lesión o enfermedad; el establecimiento de unas normas laborales mínimas aceptables para los asalariados, incluidos los no cubiertos por un convenio colectivo, y la no discriminación en materia de condiciones de trabajo, incluso para los trabajadores migrantes. En este aspecto, coincide el enfoque del compromiso positivo en materia laboral del TPP y el CETA, a pesar de la reglamentación más extensa del último.

Del mismo modo, en el plano negativo, ambos instrumentos resaltan la inadecuación de fomentar el comercio o la inversión mediante debilitamiento o reducción de los niveles de protección que proporcionan su legislación y sus normas laborales. El art. 23.4.2. del CETA indica que ninguna de sus Parte podría no aplicar su legislación y sus normas laborales o hacer excepciones de las mismas, o bien ofrecer no aplicarlas o hacer excepciones, para fomentar el establecimiento, la adquisición, la expansión o la retención de una inversión en su territorio. El apartado siguiente prohíbe tanto una acción sostenida o repetida, como una inacción al respecto.

Finalmente, tanto el TPP en sus disposiciones ya citadas, como el CETA, en su art. 23.5, prevén procedimientos de ejecución, procedimientos administrativos y recursos contra actos administrativos en la materia.

3 LOS MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Ambos acuerdos establecen unos órganos y desarrollan procedimientos de seguimiento de sus normas laborales.

Desde el punto de vista institucional, el Capítulo del TPP implica la creación de los puntos de contacto (art. 19.13) en cada Estado parte y del Consejo laboral (art. 19.12).

El Consejo laboral se compone de representantes de nivel ministerial u otro, designados por cada Estado parte en el Acuerdo. Entre las competencias de este órgano, se incluyen: estudiar las cuestiones relativas al Capítulo laboral; establecer las prioridades de cooperación en este aspecto; acordar, revisar y evaluar los programas de trabajo; estudiar los informes remitidos desde los puntos de contacto; debatir las cuestiones de interés común; facilitar la participación de los interlocutores sociales y otros grupos de la sociedad civil; promover la transposición de las normas de este Acuerdo y otras. Los Estados partes pueden ampliar las competencias del Consejo [art. 19.12.3(h)]. Del mismo modo, este órgano se encarga de la cooperación con otras organizaciones de relevancia en el ámbito laboral internacional, en concreto, con la OIT y el Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC)³⁶(art. 19.12.9). Le corresponde promover iniciativas comunes o colaborar con estas u otras organizaciones o con terceros Estados.

En cuanto a los puntos de contacto (art. 19.13), cada Estado se compromete a designar un funcionario o establecer una oficina dentro del Ministerio de Trabajo u órgano equivalente, para canalizar la información relativa al Capítulo. Los puntos de contacto se ocupan de facilitar la comunicación regular entre todas las Partes en el Acuerdo; asesorar al Consejo y presentar informes periódicos; actuar como fuente de comunicación con las autoridades públicas de cada Estado y desarrollar e implementar los programas elaborados por el Consejo.

Un modelo similar aparece en el art. 28.8 del CETA. Cada Parte designa una oficina que va a servir de punto de contacto con otra Parte, en particular, en lo que se refiere a los programas de cooperación, la recepción de escritos y comunicaciones y la información que debe proporcionar otra Parte, los grupos de expertos y el público en general.

Ahora bien, la diferencia que se percibe entre el TPP y el CETA en el plano institucional es la relativa al órgano de supervisión. En el marco del TPP, es el Consejo Laboral, esto es, un órgano específico al que se encomienda estudiar los temas del Capítulo “Trabajo”. Por lo que

³⁶ El APEC actualmente consta de 21 miembro: Australia, Brunei, Canadá, Chile, República Popular China, Hong Kong (oficialmente Hong Kong, China), Indonesia, Japón, República de Corea, Malasia, México, Nueva Zelanda, Papúa Nueva Guinea, Perú, República de Filipinas, Federación Rusa, Singapur, Taiwán (Taipei, China), Tailandia, Estados Unidos de América y Vietnam.

Aunque el Foro no se dedica a negociar los ALC entre sus miembros, proporciona una plataforma para el debate y la elaboración de compromisos no vinculantes en materia de libre comercio e inversiones en la zona.

respecta al CETA, asume las competencias correspondientes el Comité de Comercio y Desarrollo Sostenible, establecido de conformidad con el art. 26.2.1. (g) (Comités especializados). A través de sus reuniones periódicas o sesiones específicas, dicho Comité supervisará la aplicación del Capítulo y analizará los avances y cualquier otra cuestión en la materia. De este modo, vemos que el CETA acentúa con una mayor insistencia el vínculo entre el ámbito comercial y laboral, tanto mediante el propio título del Capítulo “Comercio y trabajo”, como por el medio del órgano de supervisión que abarca los temas del comercio y del desarrollo sostenible.

Para asegurar el funcionamiento del TPP, las Partes recurren a mecanismos de cooperación (art. 19.10), diálogo (art. 19.11) y consultas (art. 19.15), aspectos que se perfilaban también en el Memorándum del Acuerdo P-4, aunque de manera mucho menos desarrollada.

Los Estados reconocen la importancia de la cooperación como mecanismo de implementación efectiva del Capítulo, de oportunidad para mejorar los estándares laborales y para avanzar en los futuros compromisos. En sus actividades de cooperación, se tienen en cuenta los siguientes principios: la consideración de prioridades, el nivel de desarrollo y los recursos disponibles de cada Parte; una mayor implicación y el beneficio mutuo; la relevancia de potenciar la capacidad y apoyo y asistencia técnica; la generación de un resultado efectivo, positivo y medible; la eficiencia de los recursos y la optimización de las actividades; la complementariedad con otras iniciativas regionales y multilaterales en materia laboral, y la transparencia y participación. Las esferas de cooperación se detallan en el art. 19.10.6 y abarcan múltiples aspectos laborales, sin ánimo exhaustivo³⁷.

³⁷ “Areas of cooperation may include:

- (a) job creation and the promotion of productive, quality employment, including policies to generate job-rich growth and promote sustainable enterprises and entrepreneurship;
- (b) creation of productive, quality employment linked to sustainable growth and skills development for jobs in emerging industries, including environmental industries;
- (c) innovative workplace practices to enhance workers’ well-being and business and economic competitiveness;
- (d) human capital development and the enhancement of employability, including through lifelong learning, continuous education, training and the development and upgrading of skills;
- (e) work-life balance;
- (f) promotion of improvements in business and labour productivity, particularly in respect of SMEs;

Asimismo, el art. 23.7 del CETA prevé las actividades de cooperación para promover los objetivos del Capítulo mediante algunas medidas cuyo listado queda abierto. Se mencionan menos ámbitos de cooperación en comparación con el artículo correspondiente del TPP. Sin embargo, es interesante destacar que ambos artículos contienen referencias a las normas de la OIT, en concreto, la promoción de los principios y derechos fundamentales, con la remisión a la Declaración de 1998 en el supuesto del TPP, y el concepto de Trabajo Decente [arts. 19.10.6 (h) y (i) y 23.7.1(c)]. Por otro lado, el TPP resalta la importancia del Pacto Global para el Empleo, de 2009. Mientras que el CETA alude a la posibilidad de cooperación con la OIT y otras organizaciones internacionales.

- (g) remuneration systems;
- (h) promotion of the awareness of and respect for the principles and rights as stated in the ILO Declaration and for the concept of Decent Work as defined by the ILO;
- (i) labour laws and practices, including the effective implementation of the principles and rights as stated in the ILO Declaration;
- (j) occupational safety and health;
- (k) labour administration and adjudication, for example, strengthening capacity, efficiency and effectiveness;
- (l) collection and use of labour statistics;
- (m) labour inspection, for example, improving compliance and enforcement mechanisms;
- (n) addressing the challenges and opportunities of a diverse, multigenerational workforce, including:
 - (i) promotion of equality and elimination of discrimination in respect of employment and occupation for migrant workers, or in the areas of age, disability and other characteristics not related to merit or the requirements of employment;
 - (ii) promotion of equality of, elimination of discrimination against, and the employment interests of women; and
 - (iii) protection of vulnerable workers, including migrant workers, and low-waged, casual or contingent workers;
- (o) addressing the labour and employment challenges of economic crises, such as through areas of common interest in the ILO *Global Jobs Pact*;
- (p) social protection issues, including workers' compensation in case of occupational injury or illness, pension systems and employment assistance schemes;
- (q) best practice for labour relations, for example, improved labour relations, including promotion of best practice in alternative dispute resolution;
- (r) social dialogue, including tripartite consultation and partnership;
- (s) with respect to labour relations in multi-national enterprises, promoting information sharing and dialogue related to conditions of employment by enterprises operating in two or more Parties with representative worker organisations in each Party;
- (t) corporate social responsibility; and
- (u) other areas as the Parties may decide".

En virtud del art. 19.11 del TPP, se establece un mecanismo de diálogo laboral cooperativo. Esta medida ya figuraba como uno de los medios de cooperación en el Acuerdo P-4.

De conformidad con el art. 19.11.1 del TPP, cada Parte puede iniciar el diálogo con otra sobre cualquier cuestión relacionada con el Capítulo, remitiendo su pregunta al Punto de contacto designado por la segunda Parte. Se establece que el diálogo debe comenzar a los 30 días desde la recepción de la solicitud, salvo que los Estados interesados acuerden otro plazo. En el proceso, las Partes tienen que facilitar el acceso a todas las partes interesadas y al público, en este último caso, si lo consideran oportuno. Como resultado, pueden concebirse medidas apropiadas, incluyendo: un plan de acción con previsión de inspecciones de trabajo o investigación; un estudio independiente de la adecuación o implementación por expertos individuales u organizaciones (por ejemplo, la OIT), elegidos por las Partes dialogantes, o incentivos apropiados, tales como programas de cooperación o de capacitación para apoyar o asistir a las Partes en la identificación y acatamiento de las medidas laborales (art. 19.11.6).

Ambos acuerdos establecen el recurso a consultas (arts. 19.15 y 23.9)

En el caso del TPP, las consultas pueden plantearse como una medida independiente, o constituir la primera fase en el proceso de solución de controversias. El mecanismo de consultas puede llevarse a cabo de manera paralela al diálogo cooperativo. Sin embargo, no está permitido recurrir a la solución de controversias, prevista en el Capítulo 28 del TPP, sin iniciar previamente las consultas de acuerdo con este artículo (art. 19.15.13).

Los Estados se comprometen a emprender todos los pasos necesarios para resolver cualquier cuestión relacionada con los aspectos laborales mediante la cooperación o las consultas basadas en el principio de respeto mutuo. Al igual que en supuesto de diálogo, la Parte interesada debe remitir la solicitud de consultas al Punto de contacto de la otra Parte. Si los Estados implicados no deciden de otro modo, el plazo para la contestación se fija en siete días desde la recepción de la solicitud, y para el comienzo del proceso, en 30 días, respectivamente.

En el supuesto de que no se optase por los medios telemáticos, y en defecto de acuerdo entre las Partes, las consultas se celebrarían en la capital del Estado que responde. Durante el proceso, los Estados pueden optar por otros procedimientos de solución, tales como buenos oficios,

conciliación o mediación. Del mismo modo, a falta de acuerdo, pueden recurrir al Consejo de representantes, que, a su vez, en el plazo de 30 días, puede buscar asistencia de los expertos independientes o buenos oficios, conciliación o mediación.

De no llegar a la solución en 60 días después de la solicitud de consultas, la Parte solicitante puede plantear el establecimiento de un panel según el art. 28.7 e iniciar el procedimiento de solución de controversias, de igual manera que está previsto para los aspectos comerciales, y como lo establece el Capítulo 28 del TPP.

A diferencia del TPP, el CETA indica claramente que las partes solo pueden recurrir a las normas y procedimientos previstos en el presente capítulo (art. 23.11.1).

Según el art. 23.9., cualquiera de las Partes puede solicitar consultas con otra Parte sobre cualquier asunto relacionado con el contenido de las normas laborales. Cuando se presenta una solicitud de consultas, estas deben iniciarse lo antes posible. En este proceso, cabe recabar información u opiniones a cualquier persona, organización u organismo, incluida la OIT, o pedir un examen más exhaustivo al Comité de Comercio y Desarrollo Sostenible presentando la petición correspondiente en el punto de contacto de la otra Parte.

Si las consultas no han dado un resultado satisfactorio, se acude a la constitución del Grupo de Expertos, mecanismo regulado en el art. 23.10. El recurso se plantea en el plazo de 90 días desde la recepción de la solicitud de celebración de consultas prevista en el artículo anterior. En los cinco días siguientes a la fecha de selección de los miembros del Grupo, se establecerá el mandato de examinar el asunto a la luz de las disposiciones pertinentes del capítulo y publicar un informe que formule recomendaciones para resolverlo (art. 23.10.8).

El Grupo de Expertos presentará un informe provisional y un informe final, este último en un plazo de 60 días desde la presentación del primero. A su vez, las Partes disponen de 45 días para contestar al informe intermedio.

Si el informe final constata el incumplimiento de las obligaciones de una Parte, las Partes deberán abrir un debate y esforzarse, en un plazo de tres meses a partir de la presentación del informe, por determinar las medidas apropiadas o elaborar un plan de acción mutuamente satisfactorio. El Comité de Comercio y Desarrollo Sostenible tiene que supervisar el seguimiento del informe final y de las recomendaciones del Grupo de Expertos.

El mecanismo de solución de diferencias en el marco del CETA del art. 23.11 está orientado a una solución mutuamente satisfactoria. Aunque, en todo momento, para resolver la diferencia, las Partes pueden recurrir a los buenos oficios, la conciliación o la mediación. Del mismo modo, en este artículo, está prevista la posibilidad potencial de modificar las disposiciones del Capítulo “Comercio y trabajo”, de conformidad con los procedimientos previstos en el CETA (art. 30.2).

4 LA “CONDICIONALIDAD” VS. LA “PROMOCIÓN”

El análisis de los procedimientos del epígrafe anterior permite vislumbrar dos modelos de aproximación a la cláusula social: el modelo promocional del CETA y el modelo condicional del TPP.

El Acuerdo Transpacífico es uno de los pocos ALC que contiene disposiciones laborales de carácter condicional. Siguiendo la sistemática de la OIT, se consideran “condicionales” aquellas disposiciones que implican un mecanismo de sanciones o incentivos económicos o comerciales³⁸.

Algún atisbo de esta tendencia podía detectarse en los años 80. En concreto, en 1984, EE.UU. acordaron una regulación comercial para las regiones en desarrollo. De conformidad con estas previsiones unilaterales, el no cumplimiento de los estándares laborales conllevaría la supresión del régimen de preferencias comerciales³⁹. En los años 90, también la UE practicó este planteamiento al hacer uso tanto del mecanismo de supresión de las ventajas comerciales como de incentivos para la adopción de preferencias, vinculando, de este modo, las medidas comerciales y los estándares laborales⁴⁰.

³⁸ ILO, *Social Dimensions of Free Trade Agreements*, p. 21.

³⁹ Véase al respect Amato, T. A., “Labor rights conditionality: United States trade legislation and the international trade order”, in *New York University Law Review*, Vol. 65 (1990), pp. 79-125; Pérez-López, J. F., “Worker rights in the U.S. omnibus trade and competitiveness act”, in *Labor Law Journal*, Vol. 41(1990), nº 4, pp. 222-234, y Bolle, Loc. cit., p. 1.

⁴⁰ Véase sobre estas cuestiones, entre otros, Orbie J. and De Ville, F., “Core labour standards in the GSP regime of the European Union: overshadowed by other considerations”, in Fenwick, C. and Novitz, T. (Eds.), *Human rights at work: perspectives on law and regulation*, Hart Publishing, Oxford, 2010, pp. 487-508, y Tsogas, G., “Labour standards in the generalized systems of preferences of the European Union and the United States”, in *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 6 (2000), nº 3, pp. 349-370.

A mediados de los años 90, cuando comenzó el proceso de inclusión masiva de las cláusulas sociales en los acuerdos comerciales, las disposiciones laborales se impulsaron sobre todo por EE.UU. Sirva de referencia el ACLAN, el primer acuerdo de contenido laboral vinculado a un tratado de libre comercio. En 2013, de los 58 acuerdos comerciales con cláusulas sociales, 24 contenían disposiciones de carácter condicional, esto es, con implicación de sanciones o incentivos económicos⁴¹.

Bajo el imperativo del Acuerdo de 2007, EE.UU. ha incluido disposiciones condicionales en sus ALC bilaterales. En el momento de la firma del TPP, los acuerdos bilaterales con cláusulas de este tipo son los ALC con Perú, vigente desde 2009, con Corea del Sur, vigente desde 2012, con Colombia, vigente desde 2012, y con Panamá, vigente desde 2013. Dichos acuerdos contienen la obligación de adoptar y mantener los derechos laborales en sus normas legales y reglamentarias, así como en la práctica correspondiente tal y como están establecidos en la Declaración de 1998 y su Mecanismo de Seguimiento. Como indica la nota preliminar al Capítulo laboral del Acuerdo Transpacífico, publicado por EE.UU., el TPP hace extensivo este tipo de disposiciones a otros diez Estados⁴². En la misma fuente, consta que es el primer acuerdo comercial en incluir los compromisos de prevenir el comercio de mercancías fabricadas con el trabajo forzoso o trabajo infantil; de adoptar y mantener condiciones laborales aceptables, incluidas los salarios mínimos, las horas de trabajo y la seguridad y la salud en el trabajo, y de no rebajar los estándares laborales en las zonas de origen de las exportaciones⁴³. La novedad de estas disposiciones puede considerarse relativa. Algunas referencias de este tipo pueden encontrarse en acuerdos anteriores, por ejemplo, en la práctica de la UE.

Las disposiciones condicionales pueden afectar a las partes antes o después de la ratificación de los acuerdos correspondientes. En su política de “condicionalidad”, EE.UU. han impuesto la coherencia de las normas laborales en el Derecho nacional de la otra parte con anterioridad a la ratificación (los llamados “requisitos previos a la ratificación”) y, por ahora, es el único país que practica este tipo de condiciones⁴⁴. Además,

⁴¹ ILO, *Social Dimensions of Free Trade Agreements*, p. 19.

⁴² “New Features”, p. 4, disponible en: <https://medium.com/the-trans-pacific-partner-ship/labour-66e8e6f4e8d5#.rm0yas7a3> (consultado el 12 de diciembre de 2016).

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ ILO, *Social Dimensions of Free Trade Agreements*, pp. 36 and 56.; Brown, R.C., “Asian and US perspectives on labor rights under international trade agreements

una vez suscrito, el acuerdo incluye medidas para reforzar la capacidad y para llevar a cabo el seguimiento⁴⁵.

En la línea de esta práctica, EE.UU. ha firmado acuerdos bilaterales sobre la implementación de los estándares laborales con algunos Estados miembros del TPP⁴⁶. Dichos acuerdos servirían para asegurar que las disposiciones laborales de estos Estados estén de conformidad con los tratados internacionales en la materia. Los compromisos de implementación pueden ser objeto de solución de diferencias en el marco del Capítulo correspondiente del TPP, con posibilidad de imposición de sanciones comerciales. Además, en el marco de cada programa individual, se prevén mecanismos bilaterales para supervisar las obligaciones y reformas emprendidas.

5 CONCLUSIONES: *QUO VADIS?*

Los acuerdos “megarregionales” en su conjunto pueden considerarse como una vía alternativa al intento fracasado de la Ronda de Doha en el marco de la OMC, en particular, por lo que se refiere al vínculo efectivo entre la liberalización del comercio y la promoción de las inversiones, por un lado, y la protección de los derechos fundamentales en el trabajo y unas condiciones laborales aceptables, por otro. También pueden verse como procesos complementarios y, a la vez, criticarse, dado que introducen un elemento más en los regímenes comerciales, ya de por sí complejos, compuestos por los compromisos en el marco de la OMC, los sistemas regionales y subregionales y los acuerdos bilaterales. Esto dificulta la “navegación” de los sujetos públicos y privados en un verdadero océano de normas internacionales. En particular, hay que tener en cuenta los compromisos en vigor en el marco del TLCAN, con participación de Canadá, EE.UU. y México, y el

compared”, in Marx, A. et al. (Eds.), *Global Governance of Labor Rights, Assessing the Effectiveness of Transnational Public and Private Policy Initiatives*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, Northampton, 2015, pp. 86-87.

⁴⁵ ILO, *Studies on Growth with Equity*, pp. 36 y 72.

“Such pre-ratification measures usually consist of adjusting labour laws to international labour standards, but can as well, as for example in the CAFTA–DR case, aim at improving the technical enforcement capacity of one of the partner countries (usually the less-developed country)”. ILO, *Studies on Growth with Equity*, p. 72.

⁴⁶ Véase “New Features”, pp. 4-6, en: <https://medium.com/the-trans-pacific-partnership/labour-66e8e6f4e8d5#.rm0yas7a3> (consultado el 12 de diciembre de 2016).

proceso paralelo, alternativo o complementario (según se mire), protagonizado por China en el marco de la RCEP. Teniendo en cuenta la perspectiva de este estudio, centrado en el CETA y el TPP, cabe recordar que Canadá se ha comprometido con ambos, a pesar de las notables diferencias en el compromiso laboral.

La investigación realizada por la OIT sugiere que las cláusulas laborales en los ALC han constituido una herramienta útil desde distintos puntos de vista⁴⁷. Han contribuido a crear conciencia sobre las dimensiones sociales y de empleo en el panorama de un mundo globalizado, a integrar a los interlocutores sociales en las fases de negociación y aplicación de los acuerdos comerciales y a desarrollar actividades de cooperación, con el propósito de fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales para mejorar la promoción de las normas del trabajo. Sin embargo, muchos países económicamente débiles o en vías de desarrollo siguen percibiendo la inclusión de la cláusula social en los acuerdos comerciales como una medida de presión por parte de los Estados económicamente desarrollados⁴⁸.

En los últimos veinte años, la práctica de los Estados parece apuntar a la consolidación de la cláusula social en los ALC centrada en los derechos fundamentales de la Declaración de la OIT de 1998. Así lo indica un reciente documento de la Organización: en 2015, el 65,8 por ciento de acuerdos comerciales contenían esta referencia⁴⁹. En este grupo se sitúan el TPP y el CETA. Sin embargo, la Declaración como modelo suscita muchos interrogantes⁵⁰. Ante todo, a diferencia de los convenios de la OIT, es *per se* un instrumento no vinculante, aunque contiene el recordatorio de que todos los Estados miembros, por su mera pertenencia a la Organización, asumen la obligación constitucional de respetar, promover y realizar los principios relativos a los derechos fundamentales.

⁴⁷ OIT, *Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT*, Estudios sobre el Crecimiento con Equidad: Resumen ejecutivo del Informe, Oficina Internacional del Trabajo, 29 de septiembre de 2016, p. 7.

⁴⁸ Singh, N., “The Impact of International Labor Standards: A survey of Economic Theory”, in Basu, K., Horn, H., Román, L. and Shapiro, J. (Eds.), *International Labor Standards. History, Theory and Policy Options*, Blackwell Publishing, EGDI, Malden, Oxford et als., 2003, pp. 141-144.

⁴⁹ OIT, *Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, 29 de septiembre de 2016, p. 4.

⁵⁰ Agusti-Panareda, J., Ebert, F. Ch. and LeClerq, D., “ILO Labor Standards and Trade Agreements: a Case for Consistency”, *Comp. Labor Law & Pol’y Journal*, Vol. 36 (2015), pp. 363 y ss.

Ahora bien, son ampliamente conocidos los debates acerca de qué debe entenderse por los principios y cuál es el contenido de los derechos fundamentales. Además, resulta difícil valorar la implicación jurídica de los derechos fundamentales de la Declaración. Si los convenios de la OIT cuentan con órganos [la Comisión de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Comité de Libertad Sindical (CLS)] y mecanismos de control periódico, así como con los comentarios oficiales sobre los derechos en cuestión, el Mecanismo de Seguimiento de la Declaración es una herramienta menos contundente, cuyo propósito consiste en promover la ratificación de los convenios fundamentales y analizar los aspectos que obstaculizan su ratificación en distintos Estados miembros de la OIT.

De este modo, pese a la configuración de unos estándares mínimos en los acuerdos comerciales que remiten a la Declaración de 1998, su aplicación en la práctica puede conllevar incertidumbre y una disparidad de interpretaciones.

Aun suponiendo que los acuerdos comerciales prevean el recurso a la consulta y cooperación con los órganos de la OIT, tal y como ya se ha hecho en los supuestos del CETA y el TPP, para la interpretación del contenido de uno o varios estándares laborales, tales mecanismos pueden resultar de utilidad en las primeras fases de las controversias, antes de llegar al arbitraje y al establecimiento de sanciones, escenario probable en el modelo del TPP. En este sentido, cabe preguntar hasta qué punto las opiniones de órganos con un poder meramente recomendatorio puedan ser relevantes y apropiadas para un proceso que puede conllevar, como una consecuencia posible, la fijación de sanciones comerciales o de otra naturaleza.

Con todo, el TPP contiene un paradigma de cláusula social, también aplicable a los ALC bilaterales de EE.UU. de cuarta generación, que se caracteriza por dos aspectos contradictorios: la introducción, como un contenido mínimo de los estándares laborales, de los derechos fundamentales “internacionalmente reconocidos” de la Declaración de 1998 y las condiciones de trabajo mínimas referidas a los salarios, el tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo, todos ellos susceptibles de ser protegidos, en su caso, mediante el arbitraje y la aplicación de sanciones comerciales en igualdad de condiciones con el procedimiento aplicable a las controversias comerciales.

Frente a este paradigma, se sitúa otro modelo, que representa el Acuerdo entre Canadá y la UE, y que contempla la promoción de las

normas y acuerdos laborales multilaterales (art. 23.3), a saber, la Declaración de 1998, la Agenda de Trabajo Decente y la Declaración de 2008, y otros compromisos, incluida la ratificación de los convenios fundamentales, prioritarios y otros clasificados por la OIT como actualizados (art. 23.3.4). Junto a esta referencia más amplia a los estándares laborales de la OIT, se concibe un mecanismo de solución de diferencias más débil, en comparación con el del TPP. No obstante, suscita preocupación la referencia al “futuro desarrollo de un procedimiento distinto” (art. 23.11, párrafos 3-5), que permite vislumbrar el panorama en que un órgano del CETA se encargue de diseñar un mecanismo distinto del acordado por los Estados partes. Así las cosas, plantea muchos interrogantes el modelo de seguimiento, que implica la futura creación de órganos o el desarrollo de competencias de órganos ya existentes en el marco de los acuerdos comerciales para decidir sobre cuestiones que puedan afectar a los intereses económicos, políticos y sociales esenciales de los Estados partes y de las personas jurídicas y físicas nacionales o extranjeras.

6 BIBLIOGRAFÍA

Agustí-Panareda, J., Ebert, F. Ch. and LeClercq, D., *Social Dimensions of Free Trade Agreements. Labour Provisions in Free Trade Agreements: Fostering their Consistency with the ILO Standards System*, International Labour Office, Geneva, 2014.

Agustí-Panareda, J., Ebert, F. Ch. and LeClercq, D., “ILO Labor Standards and Trade Agreements: a Case for Consistency”, *Comp. Labor Law & Pol’y Journal*, Vol. 36 (2015), pp. 347-380.

Amato, T. A., “Labor rights conditionality: United States trade legislation and the international trade order”, in *New York University Law Review*, Vol. 65 (1990), pp. 79-125.

Basu, K., Horn, H., Román, L. and Shapiro, J. (Eds.). *International Labor Standards. History, Theory and Policy Options*, Blackwell Publishing, EGDI, Malden, Oxford et als., 2003.

Bolle, M. J., *Overview of Labor Enforcement Issues in Free Trade Agreements*, Congressional Research Service, February 22, 2016.

Brown, R.C., “Asian and US perspectives on labor rights under international trade agreements compared”, in Marx, A. et al. (Eds.), *Global Governance of Labor Rights, Assessing the Effectiveness of Transnational Public and Private Policy Initiatives*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, Northampton, 2015, pp. 83-117.

Cimino-Isaacs, C., “Labour standards in the TPP”, in Schott, J. J. and Cimino-Isaacs, C. (Eds.), *Assessing the Trans-Pacific Partnership*, Vol. II: “Innovations in trading rules”, Peterson Institute for International Economics, March 2016, pp. 41-65.

Ebbinghaus, B., “European Labor Relations and Welfare-State Regimes: A Comparative Analysis of their ‘Elective Affinities’”, Max Planck Institute for the Study of Societies,

Cologne Background Paper for Cluster 3: The Welfare State and Industrial Relations Systems Conference on “Varieties of Welfare Capitalism in Europe, North America and Japan” Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne, June 11-13, 1998.

Elliott, K. A., “Labour standards and the TPP”, in Lim, C. L. et als. (Eds.), *The Trans-Pacific Partnership. A Quest for a Twenty-first Century Trade Agreement*, Cambridge University Press, Cambridge, 2012, pp. 100-110.

Esping-Andersen, C., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1990.

Gantz, D. A., “The ‘Bipartisan Trade Deal’, Trade Promotion Authority and the Future of U.S. Free Trade Agreements”, *Saint Luis University Public Law Review*, Vol. XXVIII (2008), pp. 115-154.

Gehring, M W. and Cordonier Segger, M.-C. (Eds.), *Sustainable Development in World Trade Law*, Global Trade and Finance Series n° 9, Kluwer Law International, The Hague, 2005.

Gil y Gil, J. L. y Ushakova, T., “La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, *Documentación Laboral*, n° 59 (1999), pp. 99-112.

Green, M. J., and Goodman, M. P., “After TPP: the Geopolitics of Asia and the Pacific”, *The Washington Quarterly*, Vol. 38 (2016), n° 4, pp. 19-34.

Guamán Hernández, A., “La política comercial de la UE y su impacto en los derechos laborales: una aproximación a los posibles efectos de la firma del TTIP y del CETA”, *Lex Social*, Vol. 6, n° 2 (2016), p. 123-144.

Guamán Hernández, A., “Cláusulas laborales en los acuerdos de libre comercio de nueva generación: una especial referencia al contenido laboral del TPP, CETA y TTIP”, *Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n° 398 (2016), pp. 83-112.

Fergusson, I. F. (Coord.), *Trans-Pacific Partnership (TPP). Negotiations and Issues for Congress*, Congressional Research Service, March 20, 2015, 56 pp.

ILO, *Social Dimensions of Free Trade Agreements*, International Institute for Labour Studies, Geneva, 2013.

ILO, *Studies on Growth with Equity. Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, International Labour Office, Geneva, 2016.

Joseph, S., *Blame it on the WTO? A Human Rights Critique*, Oxford University Press, Oxford, 2011.

Kolsky Lewis, M., “The Trans-Pacific Partnership: New Paradigm or Wolf in Sheep’s Clothing?”, *Boston College International and Comparative Law Review*, Vol. 34 (2011), pp. 27-52.

Krist, W., *Negotiation for a Trans-Pacific Partnership Agreement*, Wilson Center, Pennsylvania, 2012.

Lal Das, B., *La OMC y el sistema multilateral de comercio*, Icaria, Barcelona, 2004.

Lee, E.Y.J., “Trans-Pacific Partnership (TPP) as a US Strategic Alliance Initiative under the G2 System: Legal and Political Implications”, *JEAIL*, Vol. VIII, 2 (2015), pp. 323-352.

Lim, C. L. et als. (Eds.), *The Trans-Pacific Partnership. A Quest for a Twenty-first Century Trade Agreement*, Cambridge University Press, Cambridge, 2012.

OIT, *Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016.

- OIT, *Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: tendencias recientes y pertinencia para la OIT*, Estudios sobre el Crecimiento con Equidad: Resumen ejecutivo del Informe, 29 de septiembre de 2016, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016.
- Orbie J. and De Ville, F., “Core labour standards in the GSP regime of the European Union: overshadowed by other considerations”, in Fenwick, C. and Novitz, T. (Eds.), *Human rights at work: perspectives on law and regulation*, Hart Publishing, Oxford, 2010, pp. 487-508.
- Palit, A. (Ed.), *The Trans-Pacific Partnership, China and India: economic and political implications*, Routledge, Taylor & Francis Group, 2014.
- Pérez-López, J. F., “Worker rights in the U.S. omnibus trade and competitiveness act”, in *Labor Law Journal*, Vol. 41(1990), n° 4, pp. 222-234.
- Ramírez Bonilla, J. J., “El TPP vis-à-vis el RCEP: ventajas y desventajas de ambos proyectos”, *México y la Cuenca del Pacífico*, n° 6 (2014), pp. 17-53.
- Schott, J. J. and Cimino-Isaacs, C. (Eds.), *Assessing the Trans-Pacific Partnership*, Vol. II: “Innovations in trading rules”, Peterson Institute for International Economics, March 2016.
- Sierralta Ríos, A., *Teoría evolutiva del comercio internacional*, ESAN Ediciones, Lima, 2014.
- Singh, N., “The Impact of International Labor Standards: A survey of Economic Theory”, in Basu, K., Horn, H., Román, L. and Shapiro, J. (Eds.), *International Labor Standards. History, Theory and Policy Options*, Blackwell Publishing, EGDI, Malden, Oxford et als., 2003, pp.
- Staiger, R. W., “A Role for the WTO”, in Basu, H et als. (Eds.), *International Labor Standards. History, Theory and Policy Options*, Blackwell Publishing, EGDI, Malden, Oxford et al., 2003, pp. 273-308.
- Tsogas, G., “Labour standards in the generalized systems of preferences of the European Union and the United States”, in *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 6 (2000), n°3, pp. 349-370.
- UNCTAD, *Informe sobre las inversiones en el mundo 2014*, Nueva York y Ginebra, 2014.
- UNCTAD, *World Investment Report 2014*, New-York and Geneva, 2014.
- UNCTAD, *World Investment Report 2016*, New-York and Geneva, 2016.
- Ushakova, T., “La dimensión social de los acuerdos de inversiones”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, Vol. 173 (2015), pp. 81-115.
- Ushakova, T., “Hacia la justicia social: vías de intervención de la OMC”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4 (2016), n° 2, pp. 129-166.
- Van Roozendaal, G., “The Diffusion of Labour Standards: The Case of the US and Guatemala”, *Politics and Governance*, Vol. 3, 2015, pp. 18-33.
- Voon, T. (Ed.), *Trade liberalization and international co-operation: a legal analysis of the Trans-Pacific Partnership Agreement*, Edwar Elgar, 2013.