

El impacto de la diferencia entre países enriquecidos y países empobrecidos sobre el derecho del trabajo

XOSÉ MANUEL CARRIL VÁZQUEZ
Universidade da Coruña

Sumario: 1. Algunas cuestiones metodológicas. 2. La mundialización o globalización de la economía como realidad que revitaliza la demanda histórica de una regulación internacional real y efectiva de las condiciones de trabajo. 3. La cláusula social en las reglas del comercio internacional. 4. El “modo 4” de prestación de servicios del acuerdo general sobre comercio de servicios de la organización mundial del comercio. 5. La indispensable distinción entre países enriquecidos y países empobrecidos como punto de partida para una regulación internacional real y efectiva del trabajo en un nuevo orden mundial

1. Algunas cuestiones metodológicas

1. La necesidad de regular internacionalmente las condiciones laborales de las personas que trabajan es un tema clásico en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Se trata, en efecto, de un tema clásico, que se ha visualizado mucho más en los últimos años por causa de la mundialización o globalización de la economía, a través de la que se evidencia con toda crudeza la existencia de una nueva “cuestión social” pero a escala planetaria, con todas las consecuencias negativas tanto para los trabajadores de países enriquecidos como para los trabajadores de los países empobrecidos. Y se trata, en fin, de

un tema que evidencia, además, que la demanda histórica de una regulación internacional real y efectiva de las condiciones de trabajo resulta insuficiente sin la adopción de otras medidas no solamente laborales que tengan en cuenta precisamente las verdaderas causas de la distinción entre países enriquecidos y países empobrecidos.

2. Pero antes de abordar concretamente el tema de esta intervención, conviene dejar aclaradas algunas cuestiones de metodología acerca de cómo se ha querido proceder al estudio del impacto de la diferencia entre países enriquecidos y países empobrecidos sobre el Derecho del Trabajo. Y ello por causa de que “cuando se estudia el mundo del trabajo se ve a éste como un ente autónomo, como si existiera en sí mismo y no constituyera parte de un todo articulado, complejo, heterogéneo, diverso y contradictorio” o “como si no formara parte de una realidad concreta que existe como totalidad y no como parcialidad y vaciedad subliminal”¹. Esta concreta forma de aproximarse al estudio del Derecho del Trabajo es ciertamente limitada, razón por la que resulta preciso recurrir a otra metodología que tenga en cuenta cuestiones no específicas del Derecho del Trabajo pero que impactan de lleno sobre el mismo.
3. Esto quiere decir, por ejemplo, que si se estudia la dinámica salarial o el empleo debe tenerse presente también que se trata de instituciones sobredeterminadas por otros fenómenos tales como la acumulación del capital, las inversiones productivas, el desempleo, la competencia y la dinámica de la economía mundial². Por ello, el tema del impacto de la diferencia entre países enriquecidos y países empobrecidos sobre el Derecho del Trabajo debe ser presentado en relación directa con las estructuras legales y socioeconómicas del capitalismo actual, que son las que atribuyen un papel muy concreto al trabajo y al Derecho que lo regula.

2. La mundialización o globalización de la economía como realidad que revitaliza la demanda histórica de una regulación internacional real y efectiva de las condiciones de trabajo

4. Como se sabe, en el nacimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo de los Estados la necesidad de una regulación internacional de las condiciones de tra-

¹ Cfr. SOTELO VALENCIA, A., *Desindustrialización y crisis del neoliberalismo. Maquiladoras y telecomunicaciones*, S.A., México D.F., 2004, p. 32.

² *Ibidem*, pág. 33.

bajo ha estado presente desde siempre, precisamente con el propósito firme de “igualar las cargas y de atenuar las desigualdades de la competencia internacional” existente entre los propios Estados³. Y ello, porque si las legislaciones laborales se hubiesen concentrado únicamente “dentro de las fronteras nacionales, su existencia, se pensaba, habría de ser precaria, ya que las necesidades de la competencia tendrían primacía sobre las consideraciones sociales de protección del trabajo”⁴, perjudicando seriamente a “los trabajadores, mediante una especie de *dumping* inhumano”⁵. Incluso así se reconocía oficialmente, como prueba la parte XIII del Tratado de Paz de Versalles de 28 junio de 1919 —firmado entre las potencias aliadas y asociadas y Alemania, por el que se creaba la Organización Internacional del Trabajo como un organismo permanente para la reglamentación internacional del trabajo, que tomaba como una de sus guías de actuación la afirmación relativa a que la “paz universal... no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social”⁶—, al afirmarse “que la no adopción, por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano, pone obstáculo a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros en sus propios países”⁷.

5. Actualmente, esta regulación internacional de las condiciones de trabajo tiene mayor sentido como reivindicación en el presente contexto de “creciente mundialización de la economía”⁸. Y es que, a pesar de los que, en nombre del “realismo”, consideran que el “mercado dicta lo verdadero, lo bueno, lo bello, lo justo” y que apartarse de sus leyes, “escritas por la célebre “mano invisible” que regula y ordena todas las transacciones de un mundo interconectado...,

³ Cfr. MONEREO PEREZ, J.L., *Derechos Sociales de la Ciudadanía y Ordenamiento Laboral*, Madrid, 1996, p. 109.

⁴ Cfr. VALTICOS, N., *Derecho Internacional del Trabajo*, (M.J. TREVIÑO trad.), Madrid, 1977, p. 27. El propio autor —citando a MAHAIM— pone como ejemplo de ello el de como, “a partir de 1802, los directores ingleses de fábricas de hilados, opuestos a toda reglamentación sobre el trabajo de los niños, precedían que a causa de ella se arruinaría la industria británica en provecho de la competencia francesa” (*ibidem*, nota 2).

⁵ *Ibidem*, pp. 119 y 120.

⁶ Cfr. párrafo 1º de su Preámbulo.

⁷ Cfr. párrafo 3º de su Preámbulo. No puede extrañar por ello que se afirme que «la noción de que lo que en cada país ocurra en materia laboral puede trascender a la comunidad internacional» (cfr. ALONSO OLEA M. y CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, 21ª ed., Madrid, 2003, pp. 693), hasta el extremo de que “cuestiones que se tenían por típicas del Derecho interno, pasan a estar internacionalmente reguladas” (cfr. ALONSO OLEA, M., “Aspectos de la internacionalización del derecho del trabajo”, en *Evolución del pensamiento justlaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, 1997, p. 38).

⁸ Cfr. LEE, E., “Mundialización y normas del trabajo. Puntos del debate”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, n.º. 2, 1997, p. 191.

sería –nos dicen– encaminarse fatalmente hacia la ruina y la decadencia”⁹, en esta etapa del proceso de internacionalización de la economía parece reiterarse efectivamente la necesidad, como mínimo, de unas reglas internacionales del trabajo que también sirvan para frenar los perjuicios del galopar desbocado de las tres “libertades liberticidas” sobre las que se sustenta el orden mundial ultraliberal (libertad de circulación de capitales, libertad de inversión y libertad de circulación de bienes y servicios o libre cambio)¹⁰. Efectivamente, dicha necesidad se intensifica por causa de la denominada globalización (del inglés *globalization*)¹¹ —o mundialización (del francés *mondialisation*)— de la economía, que “es el nombre dado a la más moderna, avanzada y amplia forma del mercado mundial”¹² y que el Fondo Monetario Internacional ha definido tecnocráticamente como “la interdependencia económica creciente de todos los países del mundo a causa del aumento y la variedad de transacciones transfronterizas sobre las mercancías y los servicios y los flujos de capitales internacionales, así como del hecho de una distribución más rápida y más amplia de la tecnología”¹³.

6. Aunque realmente no parezca tratarse de algo novedoso¹⁴ — especialmente, si se repara en la lógica del capitalismo liberal descrita por MARX y ENGELS en

⁹ Cfr. RAMONET, I.; CHAO, R.; y WOZNIAC, J., *Abecedario (subjetivo) de la globalización*, Barcelona, 2004, pp. 18 y 19.

¹⁰ Cfr. CASSEN, B., “Pola reconquista do sentido das palabras”, en *Attac contra a ditadura dos mercados*, (B. Cassen; L. Hoang-Ngoc y P-A. Imbert, coords.), traducción de A. Allegue Leira, Santiago de Compostela, 2001, p. 109. Y ello, porque estas “libertades” tienen un solo y único fin: alcanzar los máximos beneficios, con independencia de toda consideración social, cultural, ecológica y, evidentemente, democrática” (*ibidem*).

¹¹ Formalmente, el “término globalización es reciente»” pues “parece que lo acuñó en 1983 el profesor T. LEVITT, de la Universidad de Harvard” (cfr. CASSESE, S., “El espacio jurídico global”, traducción de M. J. Calvo Montoro, *Revista de Administración Pública*, n.º. 157, 2002, p. 12).

¹² Cfr. SAMPEDRO, J.L., *El mercado y la globalización*, 1ª ed., Barcelona, 2002, p. 59.

¹³ Cfr. LIEMT, G.V., “La mondialisation de l’économie: options des travailleurs et stratégies des entreprises dans les pays à coûts salariaux élevés”, *Revue Internationale du Travail*, vol. 131, n.º. 4-5, 1992, p. 485.

¹⁴ Incidiendo sobre esta idea de la que la globalización no constituye “un fenómeno nuevo”, véase J.E. FARIA, *El derecho en la economía globalizada*, traducción de C. Lema Añón, Madrid, 2001, pp. 49 y 50.

1848¹⁵ —, esencialmente serían tres las causas de la actual fase de este proceso de internacionalización de la economía. La primera es la relativa a la “supresión o reducción de las barreras jurídicas a la circulación de bienes, servicios, capitales y —en menor medida— personas producida tanto a nivel regional (en el marco de las áreas de integración económica que ya existían —Unión Europea, sobre todo— o que se han creado —NAFTA y MERCOSUR, por ejemplo—) como mundial (sobre todo, los acuerdos alcanzados en el marco de la Ronda de Uruguay del GATT y de la organización de ella surgida, la Organización Mundial del Comercio)”¹⁶. La segunda, se refiere a “la nueva organización descentralizada y en red de las grandes empresas, que han pasado de ser empresas multinacionales a convertirse en corporaciones transnacionales, así como sus nuevos métodos productivos (del paradigma de producción fordista-taylorista tradicional se ha pasado al paradigma postfordista o de la especialización flexible) adaptados a la actual sociedad de la información”¹⁷. Y la tercera alude al “desarrollo espectacular de las tecnologías de la información y la comunicación —en especial, de Internet— producido en los últimos años... [que] ha permitido superar las limitaciones espacio-temporales tradicionales y aumentar de forma exponencial la cantidad y la velocidad de circulación de la información, así como reducir de forma muy importante su coste... con una

¹⁵ Al afirmar en el Manifiesto del Partido Comunista lo que sigue: “La gran industria ha creado el mercado mundial. El mercado mundial aceleró prodigiosamente el desarrollo del comercio, de la navegación y de los medios de transporte por tierra... Espoleada por la necesidad de dar una salida cada vez más amplia a sus productos, la burguesía recorre el mundo entero. Necesita anidar en todas partes, establecerse en todas partes, crear vínculos en todas partes. Mediante la explotación del mercado mundial, la burguesía ha dado un carácter cosmopolita a la producción y al consumo de todos los países. Con gran pesar de los reaccionarios, ha sustraído a la industria su base nacional. Las antiguas industrias nacionales han sido destruidas y aún siguen siéndolo a diario. Son suplantadas por nuevas industrias, cuya introducción se convierte en cuestión vital para todas las naciones civilizadas, por industrias que no emplean materias primas locales sino materias primas provenientes de las más lejanas regiones del mundo y cuyos productos no sólo se consumen en el propio país, sino, de forma simultánea, en todas las partes del globo. En lugar de las antiguas necesidades, satisfechas con productos nacionales, surgen necesidades nuevas, que reclaman para su satisfacción productos de los países más apartados y de los climas más diversos. En lugar del antiguo aislamiento y la autarquía de las regiones y naciones, se establece un intercambio universal, una interdependencia universal de las naciones” (cfr. MARX, K. y ENGELS, F., *Manifiesto del Partido Comunista*, Barcelona, 1998, p.. 30 y ss.).

¹⁶ Cfr. MIR PUIGPELAT, O., *Globalización, Estado y Derecho. Las transformaciones recientes del Derecho Administrativo*, Madrid, 2004, p. 31. Incidiendo sobre el tema, véase también SPYROPOULOS, G., “Les relations professionnelles dans le tourbillon de la mondialisation”, *Droit Social*, nº 3, 1999, p. 231.

¹⁷ Cfr. MIR PUIGPELAT, O., *Globalización, Estado y Derecho. Las transformaciones recientes del Derecho Administrativo*, op. cit., p. 32. Analizando el fordismo, el toyotismo y la acumulación flexible, véase ANTUNES, R., *¿Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, 2003, pp. 7 y ss.

especial incidencia en la globalización de los mercados financieros, posibilitando una movilidad nunca vista de los capitales (sobre todo de los puramente especulativos)”¹⁸.

7. Así concebida, la globalización de la economía supone un complicado reto para las relaciones laborales en todos los países del mundo¹⁹, confirmando el temor fundado de que la misma genera “una competencia a la baja en lo que respecta a los salarios y las normas de trabajo”²⁰, al extenderse la idea de que “el aumento de la competencia transnacional como resultado de la mundialización acrecienta el empeño de reducir los costos, incluidos los... laborales, y flexibilizar el sistema de protección, con perjuicio para los niveles de protección alcanzados por las normas laborales”²¹. Se trata, en efecto, de un reto muy complicado de vencer, al establecerse una “carrera de rebajas”²² en las condiciones laborales y de seguridad social que lleva inexorablemente a que todos los trabajadores formen parte de un “gigantesco bazar” mundial²³, en el que los Estados, en competencia con otros, ofertan su mano de obra a un precio más bajo —y por lo tanto, más atractivo— con el fin de alcanzar tratos con empresas, en virtud de los cuales éstas se comprometan a permanecer o establecerse por primera vez en sus respectivos territorios.

¹⁸ *Ibidem*, pp. 32 y 33. Según se indica en el programa adoptado en el primer seminario internacional de la Asociación para la Tasación de las Transacciones Financieras para Ayuda de los Ciudadanos (ATTAC) —celebrado en Saint-Ouen los días 11 y 12 de diciembre 1998—, “más de 1’8 billones de dólares van y vienen cada día en los mercados de cambio, en la búsqueda de un beneficio instantáneo, sin relación con el estudio de la producción y del comercio de bienes y servicios” (cfr. CASSEN, B.; HOANG-NGOC, L.; y IMBERT, P.A., *Attac contra a ditadura dos mercados*, *op. cit.*, pp. 121).

¹⁹ Véase OZAKI, M. “Relaciones laborales y globalización”, *Relaciones Laborales*, n° 1, 1999, p. 72.

²⁰ Cfr. LEE, E., “Mundialización y empleo: ¿se justifican los temores?”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 115, n° 5, 1996, p. 528.

²¹ Cfr. LEE, E., “Mundialización y normas del trabajo. Puntos del debate”, p. 191.

²² *Ibidem*, p. 195.

²³ Cfr. LEE, E., “Mundialización y empleo: ¿se justifican los temores?”, *op. cit.*, p. 534.

8. Lo pone de relieve el replanteamiento —o desmantelamiento— que hacen los propios Estados de su soberanía en el ámbito económico y social (Estado-providencia, Estado-empresario, Estado-legislador)²⁴, “como espacio territorial y social en el que se adoptan de forma libre e independiente las decisiones políticas fundamentales y se elaboran de manera autónoma las normas jurídicas correspondientes”²⁵, tras la apertura paulatina de un proceso de cesión de su poder a “dos grandes tipos de sujetos de ámbito supraestatal, de carácter privado el primero y público el segundo: las grandes empresas transnacionales y las organizaciones internacionales o supranacionales”²⁶.

En el caso de las empresas transnacionales o multinacionales²⁷, esta pérdida de soberanía se aprecia en la capacidad de influencia que las mismas poseen

²⁴ Véase SPYROPOULOS, G., “Encadrement social de la mondialisation de l'économie: bilan et perspectives d'avenir de l'action normative au niveau international dans le domaine du travail”, *Droit Social*, n° 6, 1996, p. 552. Aunque no en otros ámbitos, puesto que la operación “extinción del Estado económico... [y] disminución del Estado social” incluye también el “refuerzo y glorificación del Estado penal”, de tal modo que el llamado “Estado-Providencia” no sólo tiene el “deber de adelgazar” sino también el “de castigar a sus fieles desmandados y elevar “la seguridad”, definida estrechamente en términos físicos y no en términos de amenazas contra la vida (salarial, social, médica, educativa, etc.), al rango de la acción pública” (cfr. WACQUANT, L., *As prisões da miseria*, traducción de C. Alhogue Leira, Santiago de Compostela, 2003, p. 12).

²⁵ Cfr. MIR PUIGPELAT, O., *Globalización, Estado y Derecho. Las transformaciones recientes del Derecho Administrativo*, op. cit., p. 28. Cuestionando que los Estados pierdan realmente su poder, véase NAVARRO, V., *Globalización económica, poder político y Estado del bienestar*, Barcelona, 2000, ps. 111 y ss.

²⁶ Cfr. MIR PUIGPELAT, O., *Globalización, Estado y Derecho. Las transformaciones recientes del Derecho Administrativo*, op. cit., p. 38.

²⁷ Teniendo en cuenta que “the designation “multinacional” is not accepted by all”, dado que, en ocasiones, también son empleadas las expresiones “international enterprise” y “transnational corporation” (cfr. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Multinacional Enterprises and Social Policy*, 2ª ed., Ginebra, 1973, p. 3, nota 2), estas empresas han sido definidas, “sin refinamiento mayor,... [como] las que “están establecidas” en más de un país, de forma que sus diversas unidades “están ligadas entre sí de modo tal que algunas de ellas pueden ejercer influencia significativa sobre las actividades de las otras”... [y] que son propietarias o controlan la producción, la distribución de los servicios u otras [actividades] fuera del país en que tienen su sede” (cfr. ALONSO OLEA, M., “Aspectos de la internacionalización del derecho del trabajo”, en *Evolución del pensamiento juslaboralista. Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, op. cit., p. 41). En igual sentido, y sobre la base de que proponer una definición de las mismas no resulta ser una tarea fácil, se ha afirmado que “the simplest of definitions, is that MNCs [Multinational Companies] are enterprises that in more than one country own or control production or service facilities and activities that add value” (cfr. LEAT, M. y WOOLLEY, J., “Multinationals and employee relations”, en *Employee Relations* (G. Hollinshead; P. Nicholls Y S. Tailby, eds.), Londres, 1999, p. 96).

sobre muchos Estados²⁸, recurriendo al chantaje de lo que hoy se conoce con el eufemismo “deslocalización”, consistente “en trasladar la actividad productiva a un país distinto en el que el coste de la mano de obra sea inferior al del país de origen”²⁹. Se trata de un arma poderosísimamente eficaz —de la que en España, por cierto, ya ha dado cuenta el propio Tribunal Constitucional³⁰— por la que los Estados, ante la posibilidad real de “perder las inversiones millonarias de las corporaciones transnacionales (o con la finalidad de atraerlas, en el caso de los países que no cuentan aún con ellas...)”³¹, no vacilan en acomodar sus legislaciones laborales y de seguridad social a las demandas de abaratamiento de los costes laborales formuladas por aquellas³². Y constituye además un arma que se emplea frente a los Estados —y por consiguiente, también frente a sus ciudadanos y trabajadores— al margen de cualquier control democrático, pues no hay que olvidar que estas empresas transnacionales son sociedades mercantiles que a la hora de planificar su actuación “no tienen ninguna obligación de incorporar a los ciudadanos no

²⁸ Sobre las relaciones entre las empresas transnacionales y los Estados y el papel que estos últimos juegan en el desarrollo de tales empresas, véase NAVARRO, V., *Globalización económica, poder político y Estado del bienestar*, op. cit., pp. 115 y ss.

²⁹ Cfr. ALARCON CARACUEL, M.A., “La informatización y las nuevas formas de trabajo”, en el vol. *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Alicante, 2004, p. 11. Chantaje que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación “han facilitado..., especialmente en el ámbito del sector servicios... [puesto que] no se trata ya de tener que “levantar la fábrica” e instalarla en otra parte, lo cual no siempre es factible, sino simplemente de contratar en otro país a ciertos trabajadores que pueden desarrollar allí su tarea sin necesidad de que el centro neurálgico de la empresa se desplace ni un metro” (*ibidem*).

³⁰ Concretamente, en la STC 119/2002, de 20 mayo (BOE de 19 junio) —dictada en recurso de amparo interpuesto contra Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Navarra, que rechazó la pretensión de anulación de parte del convenio colectivo de “Volkswagen Navarra, S.A.” relativa a salarios, y contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 11 noviembre 1998, confirmando la anterior— se registra el alegato patronal de que «la inversión podría realizarse en otra factoría radicada en otro Estado..., lo que conllevaría inevitablemente la puesta en peligro del futuro de la factoría u otros perjuicios en las condiciones de trabajo» (cfr. su Antecedente de Hecho 6, párrafo 2º). Sobre este tema, narrando la persistencia de su problemática, véase PEREZ CAPITAN, L., “Volkswagen Navarra 2002: crónica de un conflicto”, *Revista de Derecho Social*, nº 21, 2003, pp. 209 y ss.

³¹ Cfr. MIR PUIGPELAT, O., *Globalización, Estado y Derecho. Las transformaciones recientes del Derecho Administrativo*, op. cit., pp. 41.

³² De ahí la afirmación relativa a que, en “un ambiente de alto, dramáticamente alto, desempleo, problema número uno de nuestras sociedades democráticas..., la mayoría de los gobiernos, si no todos, “se ponen de rodillas” con tal de atraer inversiones del exterior” (cfr. BLANPAIN, R., “Regulación transnacional de las relaciones de trabajo en empresas multinacionales”, *Relaciones Laborales*, tomo II, 1985, p. 318).

accionistas en sus procesos de toma de decisiones, ni de considerar siquiera su opinión”³³.

Esta cesión de la soberanía estatal se produce igualmente en favor de numerosas organizaciones internacionales, que, en función de su ámbito geográfico de actuación, pueden ser mundiales (caso de la Organización Mundial del Comercio [OMC], el Banco Mundial [BM] o el Fondo Monetario Internacional [FMI]) y regionales (caso de la Unión Europea [UE] o del Mercado Común del Sur [MERCOSUR]). Se trata de organizaciones que “tienen en común su estrecha vinculación con el fenómeno de la globalización económica”³⁴ — hasta el punto de haberse afirmado que las mismas son “instituciones políticas de la globalización económica”³⁵ —, y a cuya creación han contribuido los propios Estados³⁶ (de ahí que se haya entendido también que “la globalización no disminuye el papel de los Estados, simplemente instaura una nueva intervención acorde con la nueva relación entre Estado y capital ahora establecida”³⁷). Este traspaso de soberanía de los Estados a estas organizaciones internacionales no sólo se evidencia en las competencias que éstas pasan a asumir para legislar directamente sobre muy diversas materias, incluidas las relativas a cuestiones estrictamente laborales (caso, por ejemplo, de la Unión Europea)³⁸, sino también en la capacidad que dichas organizaciones tienen para condicionar “de facto... las políticas y las normas que aprobarán los diferentes Estados nacionales”, al subordinar su ayuda a que los Estados cumplan todo un conjunto de “requisitos institucionales, jurídicos y

³³ Cfr. MIR PUIGPELAT, O., *Globalización, Estado y Derecho. Las transformaciones recientes del Derecho Administrativo*, op. cit., p. 62. Sobre el tema, véase FARIÑA, J.E., *El derecho en la economía globalizada*, op. cit., pp. 60 y ss.

³⁴ Cfr. MIR PUIGPELAT, O., *Globalización, Estado y Derecho. Las transformaciones recientes del Derecho Administrativo*, op. cit., pp. 47 y 48.

³⁵ *Ibidem*, p. 48.

³⁶ Siempre sobre la base de que estas instituciones de carácter internacional constituyen «asociaciones voluntarias de Estados establecidas por acuerdo internacional, dotadas de órganos permanentes, propios e independientes, encargados de gestionar unos intereses colectivos y capaces de expresar una voluntad jurídicamente distinta de la de sus miembros» (cfr. SOBRINO HEREDIA, J.M., “Las organizaciones internacionales: generalidades”, en *Las Organizaciones Internacionales*, 11ª ed., Madrid, 1999, p. 44).

³⁷ Cfr. MAESTRO BUELGA, G., “De la constitución normativa a la desnormativización constitucional: globalización y constitución débil”, *Jueces para la democracia*, nº 42, 2001, p. 48.

³⁸ Véase Parte III, Título IX (“Empleo”) y Título X (“Política social”), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (versión consolidada publicada en el DO C 115 de 9 mayo 2008).

económicos”³⁹ (caso, por ejemplo, del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial)⁴⁰.

9. Como es lógico, este debilitamiento de la soberanía de los Estados justifica en el presente el interés que tiene el movimiento sindical de intensificar su labor también a nivel internacional, precisamente con la finalidad de contrarrestar los efectos negativos de la fase actual del citado proceso de internacionalización de la economía⁴¹. Y es que esta etapa, muy favorable para las organizaciones empresariales —que viven cierto «momento de esplendor»⁴²—, ha mostrado a los trabajadores que el sindicalismo internacional sigue siendo en el presente “una necesidad”⁴³, puesto que las causas que justificaron su organización en sindicatos de carácter internacional a partir de la segunda mitad del siglo XIX “no sólo continúan vigentes, sino que se han ampliado considerablemente como consecuencia de los nuevos fenómenos económicos que caracterizan el actual desarrollo económico y político”⁴⁴. Este labor de contrapeso de las organizaciones sindicales internacionales es indispensable para denunciar y corregir las injusticias que lleva aparejadas la globalización de la economía, pero también insuficiente si no va acompañada de otro conjunto de medidas que, además de reconocer y garantizar unas condiciones laborales y de Seguridad

³⁹ Cfr. MIR PUIGPELAT, O., *Globalización, Estado y Derecho. Las transformaciones recientes del Derecho Administrativo*, op. cit., pp. 56.

⁴⁰ En el caso del Fondo Monetario Internacional, cuando un país miembro obtiene uno de sus préstamos, las autoridades de dicho país se comprometen a cumplir con el requisito de la llamada «condicionalidad», que implica básicamente la aprobación de ciertas políticas económicas y financieras, relativas, por ejemplo, a la contención de la inflación, reducción de la deuda pública, liberalización de los precios y del comercio, fortalecimiento de los sistemas financieros o mejoras en el ámbito de la gestión del gobierno (sobre el tema, véase la voz «condicionalidad del FMI» en <http://www.imf.org>). Y en el caso del Banco Mundial, téngase en cuenta que para que un país se convierta en miembro del Banco Mundial —y también del Grupo del Banco Mundial— debe ingresar antes en el Fondo Monetario Internacional (sobre el tema, véase la voz «Quiénes somos» en <http://www.worldbank.org>).

⁴¹ Sobre el tema, véase SASTRE IBARRECHE, R., “Algunas claves para un sindicalismo también mundializado”, *Revista de Derecho Social*, nº 21, 2003, pp. 67 y ss.

⁴² Cfr. OJEDA AVILES, A., *Derecho Sindical*, 7ª ed., 1995, p. 109. Lo que, por cierto, no debe sorprender si se tiene en cuenta que es “el tiempo de la cultura de la empresa” (cfr. BAYLOS GRAU, A., *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Madrid, 1991, p. 87), llegándose a hablar “así de la identidad y del orgullo de la empresa, que se reapropia al fin de su historia, escrita hoy en positivo frente al desvalor que determinadas posiciones le asignaron en el inmediato pasado, y de construcción social de una imagen fuerte y sugestiva que influye decisivamente en los comportamientos sociales” (*ibidem*).

⁴³ Cfr. MIOTTO, R., *Les syndicats multinationaux*, Roma, s/f, p. 157.

⁴⁴ Cfr. SALVADOR, J. y ALMENDROS, F., *Panorama del sindicalismo europeo. Tomo II*, Barcelona, 1972, p. 341.

Social mínimamente aceptables, implique la posibilidad real de “controlar las reglas de funcionamiento del mercado global”⁴⁵, aunque aquí, como se tendrá oportunidad de comprobar a continuación, hay bastante hipocresía.

3. La cláusula social en las reglas del comercio internacional

10. Dicho conjunto de medidas, más allá de la actual filosofía del “derecho blando” (*soft law*)⁴⁶ —materializado en las iniciativas del etiquetado social, los códigos de conducta y la responsabilidad social de las empresas que también han sido promovidos por el sindicalismo internacional⁴⁷— insiste en la determinación del grado de “vinculación que debe existir entre la liberalización del comercio internacional y el reconocimiento universal de los derechos humanos y, dentro de ellos, de los derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical, negociación colectiva, prohibición del trabajo forzoso e infantil, y no discriminación)”⁴⁸, siempre con el propósito de despejar el complejo “problema de la dimensión social del comercio internacional, más conocido bajo la denominación de “cláusula social”⁴⁹, y que se refiere, en esencia, a la viabilidad de la “introducción de normas mínimas de trabajo en las reglas del comercio internacional”⁵⁰.

⁴⁵ Cfr. ROMAGNOLI, U., “Globalización y Derecho del Trabajo”, traducción de J. Aparicio Tovar, *Revista de Derecho Social*, n° 5, 1999, p. 18.

⁴⁶ Analizando la consolidación —como alternativa a las normas sociales fuertemente imperativas— de este llamado “derecho blando”, véase MERINO SEGOVIA, A. y RENTERO JOVER, J., “Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas” en *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, (A. Baylos Grau, Coord.), Alicante, 2003, pp. 271 y ss.

⁴⁷ Sobre las mismas, véase DILLER, J., “A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labeling and investor initiatives”, *International Labour Review*, vol. 138, n° 2, 1992, pp. 102 y ss.; CARRIL VAZQUEZ, X. M., *Asociaciones sindicales y empresariales de carácter internacional*, Granada, 2003, *op. cit.*, pp. 159 y ss. y VAN DER LAAT ECHEVERRIA, B., “Cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresario”, en *Globalización económica y relaciones laborales*, (W. Sanguinetti Raymond y A. Garcia Laso, Eds.), 2003, pp. 163 y ss.

⁴⁸ Cfr. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, 21ª ed., *op. cit.*, pp. 693 y 694.

⁴⁹ Cfr. HANSENSE, M., “La dimension sociale du commerce international”, *Droit Social*, n° 11, 1994, p. 839.

⁵⁰ Cfr. EDGREN, G., “Normes équitables du travail et libéralisation du commerce”, *Revue Internationale du Travail*, vol. 118, n° 5, 1979, p. 557.

11. Esta idea de vincular el desarrollo del comercio mundial al respeto de los derechos laborales no puede decirse que sea realmente “novedosa”⁵¹, al enlazar directamente con la tradicional preocupación de evitar que los trabajadores se vean perjudicados cuando, incurriendo en una situación de “competencia destructiva”⁵², un Estado “tolera que sus empresas empleen a su personal en condiciones de trabajo y salariales completamente deplorables”⁵³, para que aquellas empresas puedan “exportar sus productos a un precio bajo y obtener de este modo una ventaja ilegítima sobre sus competidores”⁵⁴. Con este tipo de “cláusula social” se intenta promover —generalmente bajo la amenaza de sanciones— la mejora de las condiciones laborales en los países exportadores⁵⁵, exigiendo el cumplimiento del deber de “garantizar los derechos mínimos a sus trabajadores en el marco de la regulación económica internacional”⁵⁶.
12. Inspirada en la tradicional reivindicación de las organizaciones sindicales internacionales de vincular el comercio internacional a una determinada política social, se trata de una propuesta que registra ciertos problemas, porque la inclusión de estas concretas cláusulas sociales en acuerdos comerciales de vocación universal —según se desprende de las diversas conferencias ministeriales celebradas en el seno tanto del Acuerdo General de Aranceles Aduaneros y Comercio como de la Organización Mundial del Comercio— ha encontrado esencialmente dos obstáculos para su materialización⁵⁷.

⁵¹ Cfr. HANSENSE, M., “La dimension sociale du commerce international”, *op. cit.*, p. 839. Sobre su carácter tradicional, véase también CHARNOVITZ, S., “L’influence des normes internationales du travail sur le système du commerce mondial”, *Revue Internationale du Travail*, vol. 126, n° 5, 1987, p. 635.

⁵² Cfr. PERULLI, A., *Diritto del Lavoro e Globalizzazione. Clausole sociali, codici di condotta e commercio internazionale*, Padua, 1999, p. XVII de su “Introduzione”.

⁵³ Cfr. SERVAIS, J.M. “La clause sociale dans les traités de commerce: prétention irréaliste ou instrument de progrès social?”, *Revue Internationale du Travail*, vol. 128, n° 4, 1989, p. 463.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ Dado que con las mismas se limita o prohíbe “las importaciones, o las importaciones bajo régimen preferencial, de productos que provienen de países, de sectores o de empresas en donde las condiciones de trabajo son inferiores a ciertas normas mínimas” (cfr. VAN LIEMT, G. “Normes minimales du travail et commerce international: une clause sociale serait-elle opérante?”, *Revue Internationale du Travail*, vol. 124, n° 4, 1989, p. 476).

⁵⁶ Cfr. SERVAIS, J.M. “La clause sociale dans les traités de commerce: prétention irréaliste ou instrument de progrès social?”, *op. cit.*, p. 463.

⁵⁷ Sobre las enormes diferencias que ha suscitado el tema, véase “L’Organisation mondiale du commerce et la clause sociale”, *Revue Internationale du Travail*, vol. 133, 1994, pp. 448 y ss., y VAN DER LAAT ECHEVERRIA, B., “Cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresario”, *op. cit.*, pp. 156 y ss.

El primero es el relativo a la oposición de los gobiernos de los países en desarrollo, que “no están convencidos de la necesidad de incluir una cláusula social en los acuerdos comerciales”⁵⁸, al considerar que esto sería “injusto... [y] contrario al derecho al desarrollo”⁵⁹. Concretamente consideran que la inclusión de la misma supondría: 1) aplicar normas a “sistemas económicos y sociales diferentes”⁶⁰, sin tener en cuenta “el nivel de las realidades económicas del Tercer Mundo”⁶¹; 2) destruir su “ventaja competitiva”⁶²; y 3) una “forma de proteccionismo que los países industrializados y los grupos de interés especiales dentro de ellos quieren imponer”⁶³, precisamente para evitar los perjuicios económicos de “las importaciones baratas y de calidad superior de los países en vías de desarrollo”⁶⁴.

Y el segundo obstáculo es el representado por las distintas posturas de las organizaciones sindicales y empresariales de carácter internacional en las conferencias ministeriales de la Organización Mundial del Comercio acerca del modo y lugar en que debe efectuarse la incorporación de la citada cláusula social. Así, mientras que el movimiento sindical “está generalmente a favor de la inclusión de cuestiones laborales y sociales en el trabajo de la... [Organización Mundial del Comercio]”⁶⁵, las organizaciones empresariales, en cambio, se oponen a la “introducción de una cláusula social en las reglas del sistema comercial para permitir la aplicación de medidas coercitivas para hacer cumplir los estándares laborales”⁶⁶, por considerar que la Organización Mundial del Comercio “es un “cuerpo legislativo” en el campo del comercio y no podría contribuir al examen de los medios para mejorar los estándares laborales”⁶⁷.

⁵⁸ Cfr. TSOOGAS, G., “Including labour Standard in international trade agreements”, *European Industrial Relations Review*, nº 275, 1996, p. 27.

⁵⁹ Cfr. BESSE, G., “Mondialisatin des échanges et droits fondamentaux de l’homme au travail: quel progrès possible aujourd’hui?”, *Droit Social*, nº 11, 1994, p. 845.

⁶⁰ *Ibidem*.

⁶¹ Cfr. TSOOGAS, G., “Including labour Standard in international trade agreements”, *op. cit.*.

⁶² *Ibidem*.

⁶³ *Ibidem*.

⁶⁴ *Ibidem*.

⁶⁵ Cfr. CARLEY, M., “Labour issues unresolved as WTO talks fail”, *European Industrial Relations Review*, nº 312, 2000, p. 28.

⁶⁶ Cfr. párrafo 2º de la “Policy Statement on the Social Clause”, de la Organización Internacional de Empleadores, de 3 junio 1996, que se cita por fotocopia del original.

⁶⁷ Cfr. párrafo 3º de la citada “Policy Statement on the Social Clause”, de la Organización Internacional de Empleadores.

13. Quizá haya sido la existencia de estas complicaciones lo que justifica, de un lado, que dicho debate se haya trasladado al seno de la Organización Internacional del Trabajo, que —según la Declaración adoptada en la conferencia ministerial de la Organización Mundial del Comercio celebrada en Singapur en 1996— “es el foro apropiado para promover los estándares laborales, no la... [Organización Mundial del Comercio]”⁶⁸ y, por tanto, el “organismo competente para establecer y ocuparse de estos estándares”⁶⁹; y de otro lado, que precisamente haya sido la Organización Internacional del Trabajo la que decidiese “proseguir la discusión en forma de una declaración solemne”⁷⁰. En efecto, la declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 18 junio 1998⁷¹ pretende servir de “referencia para las discusiones internacionales sobre estándares sociales, particularmente en la Organización Mundial del Comercio”⁷², habida cuenta que, en definitiva, “su influencia y su alcance práctico serían mucho más intensos si los principios y derechos fundamentales en cuestión fuesen incluidos en una cláusula social”⁷³.

Inciendo en la necesidad de que se cumplan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre protección de “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”⁷⁴, “eliminación de todas las formas de trabajo forzoso

⁶⁸ Cfr. HEPPLÉ, B., “New Approaches to International Labour Regulation”, *Industrial Law Regulation*, vol. 26, 1997, p. 361.

⁶⁹ Cfr. LEARY, V.A., “The WTO and the Social Clause: Post-Singapore”, *European Journal of International Law*, vol. 8, n° 1, 1997, p. 119. Sobre el tema, véase también VELLANO, M., “Le plein emploi et la clause sociale dans le cadre de l’OMC”, *Revue Générale de Droit International Public*, vol. 102, n° 4, 1998, p. 902.

⁷⁰ Cfr. CLOUTIER, M., *La declaración de principios de la OIT: un instrumento para promover los derechos fundamentales. Guía de educación obrera*, Ginebra, 2000, p. 5.

⁷¹ Aprobada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra del 2 al 16 junio 1998. Sobre la misma, véase RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “Política, globalización y condiciones de trabajo”, *Relaciones Laborales*, n° 11, 2000, pp. 1 y ss.

⁷² Cfr. “ILO human rights declaration”, *European Industrial Relations Review*, n° 294, 1998, p. 3.

⁷³ Cfr. EUZEBY, A., “L’OIT a quatre-vingts ans: quatrième âge ou nouvelle jeunesse ?”, *Droit Social*, n° 1, 2000, p. 65.

⁷⁴ Véase punto 2, letra a), de la declaración, aludiendo a los convenios de la OIT núm. 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, y núm. 98, relativo a la aplicación de los principios de los derechos de sindicación y de negociación colectiva.

u obligatorio”⁷⁵, “abolición efectiva del trabajo infantil”⁷⁶ y “eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”⁷⁷, esta declaración se presenta como “un simple recordatorio del marco constitucional y de los compromisos que asumen los Estados miembros por su sola pertenencia a la OIT”⁷⁸, aunque carece de “fuerza vinculante”⁷⁹, porque esta declaración “no guarda ninguna relación con denuncias ni sanciones”⁸⁰. Y es que con ella tan sólo pretende fomentarse “la justicia social... apelando a las aspiraciones de las personas a la equidad, al progreso social y a la erradicación de la pobreza, y no mediante la imposición de sanciones que podrían desvirtuarse para alcanzar fines proteccionistas en el comercio internacional”⁸¹.

4. EL “MODO 4” DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL ACUERDO GENERAL SOBRE COMERCIO DE SERVICIOS DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO

14. Al mismo tiempo que se debatían estas cuestiones en el seno de la Organización Mundial del Comercio, también se abordaba el tema de la liberalización

⁷⁵ Véase punto 2, letra b), de la declaración, incidiendo en lo establecido por los convenios de la OIT núms. 29, sobre trabajo forzoso, y 105, de abolición del trabajo forzoso.

⁷⁶ Véase punto 2, letra c), de la declaración, insistiendo sobre lo dispuesto por el convenio de la OIT, núm. 138, sobre edad mínima para el trabajo. Acerca de este mismo tema, debe tenerse en cuenta también la aprobación del convenio de la OIT núm. 182, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

⁷⁷ Véase punto 2, letra d), de la declaración, con alusión a los convenios de la OIT núm. 100, acerca de la igualdad de remuneración, y núm. 111, sobre discriminación.

⁷⁸ Cfr. 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, p. 107. La propia declaración afirma que “todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios” (cfr. punto 2, párrafo 1°).

⁷⁹ Cfr. GIL y GIL, J.L. y USHAKOVA, T., “La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, *op. cit.*, p. 101.

⁸⁰ Cfr. CLOUTIER, M., *La declaración de principios de la OIT: un instrumento para promover los derechos fundamentales. Guía de educación obrera*, *op. cit.*, p. 7.

⁸¹ Cfr. KELLERSON, H., “La Declaración de la OIT de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales: Un reto para el futuro”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, n° 2, 1998, p. 247. Así se desprende de la propia declaración, al afirmarse que “las normas de trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento” (cfr. punto 5).

del comercio de servicios en la Unión Europea con la polémica Directiva *Bolkestein* o Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 diciembre 2006, relativa a los servicios en el mercado interior⁸². Aunque en la actualidad, esta Directiva solamente afecta a los prestadores de servicios legalmente establecidos en un Estado miembro (esto es, los constituidos conforme a la legislación de un Estado miembro y con sede social, administración central o centro de actividad principal en la Unión Europea), quedando excluidos de la misma los prestadores de servicios de terceros países⁸³, no conviene olvidar aquí la existencia de intercambios de servicios a nivel internacional que son objeto de negociaciones en el marco del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios de la Organización Mundial de Comercio (también conocido como *GATS*, por su acrónimo en inglés). En primer lugar, por causa de que la propia Directiva —al igual que en su primera versión de 13 enero 2004⁸⁴—, repara en ellos, al afirmar que la misma “no afecta a las negociaciones en organizaciones internacionales sobre comercio de servicios, en particular, en el marco del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS)”⁸⁵. Y en segundo lugar, también por causa de que parece estar abriéndose otra vía de liberalización del “mercado” de trabajo —de inspiración muy semejante a la que inicialmente tenía la citada Directiva y que, luego de muchas movilizaciones, acabó siendo abortada—, pero a nivel mundial, que es lo que se denomina formalmente, en el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios de la Organización Mundial del Comercio, con el nombre aséptico de “modo 4”⁸⁶.

⁸² DO L núm. 376, de 27 diciembre 2006. Sobre los antecedentes de esta propuesta de Directiva, véase FOTINOPOULOU BASURKO, O., “Presente, pasado y futuro de la Directiva relativa a los servicios sobre el mercado interior”, *Revista de Derecho Social*, n.º 34, 2006, pp. 89 y 90. Y también, CARRIL VÁZQUEZ, X.M., “El debate actual sobre la protección social de los trabajadores como límite a la libre prestación de servicios en el mercado interior de la Unión Europea”, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, n.º 11, 2007, p. 107 y ss.

⁸³ El inciso primero de su Considerando 16 afirma que «la presente Directiva solo afecta a los prestadores establecidos en un Estado miembro y no trata aspectos exteriores».

⁸⁴ En ella se establecía que «no interfiere dichas negociaciones, cuyo objetivo es facilitar las operaciones en materia de servicios y que ponen de relieve la necesidad de que la UE establezca rápidamente un auténtico mercado interior de servicios para garantizar la competitividad de las empresas europeas y reforzar su posición en la negociación» [véase el punto “Negociaciones en el marco del GATS” en el epígrafe 5 (“Coherencia con las demás políticas comunitarias”) del “Resumen” que precedía al texto articulado de esta primera propuesta en cuestión].

⁸⁵ Véase el inciso segundo de su Considerando 16.

⁸⁶ Acuerdo localizable en <http://wto.org>.

15. Dicho “modo 4” constituye precisamente el último de los “modos” previstos de prestación de servicios en el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios⁸⁷, en virtud del cual el suministro de un servicio puede realizarse “por un proveedor de servicios de un Miembro mediante la presencia de personas físicas de un Miembro en el territorio de cualquier otro Miembro”⁸⁸. Se trata, por consiguiente, de un “modo” que incentiva la movilidad temporal de personas físicas, y concretamente, el desplazamiento temporal de trabajadores emigrantes en el marco de una prestación de servicios transnacional⁸⁹, pero sin especificar nada —al menos expresamente— acerca de las condiciones de trabajo en las que realizarán el servicio por cuenta de su empresa en el territorio del Estado al cual se desplazan. En efecto, aunque el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios contiene algunas referencias a cuestiones laborales, lo cierto es que las mismas solamente inciden en la exención de los requisitos legales que pueden establecer los Estados que reciban la prestación de servicios en materia de permisos de residencia y de trabajo⁹⁰.
16. Quizá por ello, tampoco convenga pasar por alto los efectos negativos que puede tener este peculiar “modo” de prestación de servicios sobre la protección social de los trabajadores, habida cuenta que el mismo implica lo que ya se ha dado en llamar un fenómeno de “deslocalización en el lugar [*délocalisation sur place*]”⁹¹. Y es que, teniendo presente siempre el tenor literal del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, nada impediría que una empresa europea, por ejemplo, en lugar de contratar a una empresa asiática la realización de determinadas actividades en su país de origen, obtenga el mismo resultado importando temporalmente a los trabajadores de dicha empresa extranjera para que realicen los servicios contratados en Europa, pero de acuerdo siempre con la legislación laboral y de Seguridad Social del país

⁸⁷ De conformidad con el artículo 1.2 del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios, los otros tres “modos” de suministro de un servicio son: 1) “del territorio de un Miembro al territorio de cualquier otro Miembro” [letra a)]; 2) “en el territorio de un Miembro a un consumidor de servicios de cualquier otro Miembro” [letra b)]; y 3) “por un proveedor de servicios de un Miembro mediante presencia comercial en el territorio de cualquier otro Miembro” [letra c)].

⁸⁸ Cfr. el artículo 1.2, letra d), del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios.

⁸⁹ Sobre el tema, véase JANSEN, M. y PIERMARTINI, R., “The impact of Mode 4 Liberalization on Bilateral Trade Flows”, localizable en <http://www.wto.org>.

⁹⁰ Véanse su artículo *Vbis*, sobre “Acuerdos de integración de los mercados de trabajo”, y también, su anexo sobre “el movimiento de personas físicas proveedoras de servicios en el marco del acuerdo”.

⁹¹ Con cita de TERRAY, véase MATH, A. y SPIRE, A., “Des travailleurs jetables”, *Plein Droit*, nº 61, 2004, consultada en <http://www.gisti.org/publications/plein-droit>.

asiático en cuestión⁹². Se trata, en definitiva, de un tema que inquieta y que, de nuevo, puede acabar convirtiendo a la citada Directiva 96/71/CE del Parlamento y del Consejo, sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, en una norma de actualidad laboral todavía más inmediata, si se tiene en cuenta que la misma solamente resulta de aplicación, en principio, “a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen trabajadores ... en el territorio de un Estado miembro”⁹³.

17. Obviamente, este sistema de comercio de servicios se aprovecha de los diferentes niveles de vida —y de necesidad— existentes en los países enriquecidos y empobrecidos, aunque esto no quiera reconocerse abiertamente sosteniendo que estas diferencias pueden ser eliminadas poniendo al comercio internacional al servicio del desarrollo y de la reducción de la pobreza, en la medida en que con ello se contribuye al crecimiento económico de los países empobrecidos. Pero, en realidad, esta peculiar puesta a disposición no deja de ser la liberalización de los servicios en los países empobrecidos, esto es, la privatización de los mismos como consecuencia de un proceso previo de desregulación. Y así lo evidencia el propio Parlamento Europeo en su Resolución de 4 de septiembre de 2008, sobre el comercio de servicios⁹⁴, en que se insiste sobre la necesidad de la apertura de los mercados de servicios en dichos países, conteniéndose afirmaciones tales como que la “liberalización de los servicios se ha convertido... en un elemento clave de numerosas estrategias de desarrollo”⁹⁵.

⁹² El ejemplo ya se ha traído a colación, en los siguientes términos: “una empresa india de servicios informáticos puede trasladar así a un ingeniero a Italia, en el marco de un contrato de trabajo indio previo, y para una prestación limitada en el tiempo. En este ejemplo, se observa claramente... una *deslocalización in situ*: en vez de que la empresa italiana encargue el diseño de un programa informático en India..., obtiene el mismo resultado importando provisionalmente a Italia, y en forma totalmente legal, a un indio remunerado con salarios indios” (cfr. CASSEN, B., “La OMC amplía la directiva Bolkestein. Nuevos contratos de trabajo”, *Le Monde diplomatique*, edición española, n°121, 2005, p. 3).

⁹³ Cfr. su artículo 1.1.

⁹⁴ DO C 295 de 4 de diciembre de 2009.

⁹⁵ Véase su letra G, *in fine*.

5. La indispensable distinción entre países enriquecidos y países empobrecidos como punto de partida para una regulación internacional real y efectiva del trabajo en un nuevo orden mundial

18. En fin, estos parece que son los desafíos para una regulación internacional de las condiciones de trabajo en el marco actualmente diseñado por la globalización de la economía. Como se ha tenido oportunidad de apreciar, se trata de una situación nada favorable para los intereses de las clases que viven de su trabajo, puesto que las reglas de juego que contribuyeron a la formación del Derecho del Trabajo se están incumpliendo —y eliminando— por causa de una libertad intencionadamente mal concebida.

Y es que, habiendo reaccionado frente a las injusticias del capital, el Derecho del Trabajo nacido para proteger al trabajador —la parte más débil en las relaciones de producción— se ve desplazado de su lugar tradicional de contrapeso por la competitividad de un mercado cada vez más mundializado y en el que cínicamente se rechaza todo tipo de intervención, precisamente por entenderse que el propio mercado es la libertad, aunque sin admitir su propia contradicción⁹⁶, pues —como ya se ha intentado explicar pedagógicamente a través de un ejemplo sencillo— se oculta el dato elemental de que cuando uno “entra en un mercado a comprar pero no lleva dinero [...] constatará en el acto que no podrá comprar nada, que sin dinero no hay allí libertad, que la libertad de elegir la da el dinero”⁹⁷.

Precisamente porque este mercado mundial tampoco implica libertad, resultan imprescindibles nuevas reglas de juego, pero no sólo las estrictamente laborales que demanda el sindicalismo internacional, que complementen a las ya existentes y que atiendan, además, a las peculiaridades de cada país, especialmente de los países pobres, en los que se “refuerza la idea de que la única ventaja competitiva de la que pueden disponer para salir del subdesarrollo es el irrisorio coste del trabajo que los países ricos desapruaban y combaten, sin que sin embargo hagan nada o al menos lo que sería preciso para favorecer la tendencia natural a la subida del mismo”⁹⁸. Y es que, sin la adopción de reglas que luchen contra “la usurpante supremacía de lo económico”⁹⁹ y asuman

⁹⁶ Véase MESZAROS, I., *O Século XXI. Socialismo ou Barbarie?*, 2003, pp. 9 y ss.

⁹⁷ Cfr. SAMPEDRO, J.L., *El mercado y la globalización*, *op. cit.*, p. 31.

⁹⁸ Cfr. ROMAGNOLI, U., “El derecho del trabajo en la era de la globalización”, traducción de A. Baylos, *Revista de Derecho Social*, n° 24, 2003, p. 16.

⁹⁹ Cfr. SAMPEDRO, J.L., *El mercado y la globalización*, *op. cit.*, p. 84.

al mismo tiempo la “reivindicación del control mediante los votos de la democracia efectiva, de la que abdicaron los gobiernos desregularizadores”¹⁰⁰, poco puede hacer el Derecho del Trabajo, dado que la tradicional idea de regular internacionalmente las condiciones de trabajo resulta insuficiente por sí sola para resolver el verdadero problema de fondo, que no es otro que el ocasionado por el conflicto existente entre los países enriquecidos y los países empobrecidos y que —por pura lógica— hace comprensible que las clases populares de los países enriquecidos y empobrecidos acaben enfrentándose a las elites económicas de los países enriquecidos y empobrecidos.

¹⁰⁰ *Ibidem.*