Comercio internacional y normas laborales: el debate actual

MOISÉS CETRÉ CASTILLO*

El examen de los temas ambientales y laborales ha sido insuficiente si se le compara con el de los comerciales, como salvaguardias, normas de origen, propiedad intelectual, acceso a mercados y restricciones sanitarias. Con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) creció la preocupación real por esos temas, aunque no se incorporaron al texto del TLCAN, sino que se incluyeron como acuerdos paralelos. Los pocos trabajos relacionados con los aspectos no comerciales se inclinan más por el estudio de los vínculos entre los asuntos ambientales y el libre comercio y, en menor grado, los de éste con las normas laborales y el intercambio internacional. Además, en ambos tipos de estudios se pone en duda la posibilidad de que un régimen de comercio internacional homologue las legislaciones internas sobre temas no comerciales.

En este artículo se describe el debate en torno de la relación entre normas laborales y comercio internacional. En la primera parte se revisan algunos aspectos teóricos y metodológicos relevantes. Luego se presentan algunos antecedentes de las políticas de Estados Unidos y se señalan las diferencias en las normas laborales en tanto gestoras de la competitividad. Por último, se describe el problema del desempleo como el elemento central motivador de las más diversas políticas y se presentan las conclusiones.

Aspectos teórico-metodológicos: un acercamiento

Las teorías de los mercados laborales de las corrientes clásica, neoclásica y keynesiana comparten algunos rasgos pero tienen marcadas diferencias: todas buscan explicar precios y cantidades en el mercado laboral, aunque difieren en las bases axiomáticas que utilizan para determinarlos.[1] Según la teoría clásica tradicional, en el mercado laboral se intercambia la mercancía fuerza de trabajo a su costo de producción (o reproducción). El salario real se fija al margen de las cantidades y éstas se determinan por las condiciones de la demanda. Desde esta perspectiva, el laboral operaría como un mercado de precios relativos autónomos, por lo que puede funcionar con desempleo; es decir, hay exceso de oferta de mano de obra o, lo que es lo mismo, sobrepoblación en la economía. Debido a la naturaleza conflictiva de las relaciones sociales entre capitalistas y trabajadores en cualquier país, el exceso de mano de obra desempeña un papel muy importante en el funcionamiento del mercado laboral, pues impide el aumento de los salarios reales ante incrementos de la demanda y disciplina a los trabajadores.

Para la escuela neoclásica, en el mercado laboral se intercambian servicios laborales por dinero. Los mercados laborales, como cualquier otro, operan como si fueran walrasianos, esto es, cuando precios relativos y cantidades se determinan de manera simultánea e independiente de la estructura del mercado. Esta teoría postula que el exceso de oferta de mano de obra debería ser cero. Sin embargo, todos los países capitalistas tienen tasas de desempleo positivas y variables, lo que revela la inconsistencia de esta teoría.

Varios economistas han intentado rescatar la teoría neoclásica de esa inconsistencia empírica y han introducido el marco de incertidumbre. Arrow presenta el axioma de los costos de información: "Hay un nivel óptimo del gasto en que incurren los compra-

* *Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, Colombia.*

1. Adolfo Figueroa, "La naturaleza del mercado laboral", *El Trimestre Económico*, vol. LXI(2), núm. 242, México, 1994, pp. 335-360.

dores y los vendedores para informarse de las condiciones del mercado".[2] Los compradores no gastarían más de lo óptimo en busca de trabajadores ni los vendedores de servicios en el empleo. Desde esta perspectiva, el mercado laboral evoluciona con una tasa natural de desempleo y estaría configurada por una corriente de trabajadores que encuentran trabajo y otra que lo pierden.

Para Keynes, el mercado laboral es distinto de los demás: las relaciones sociales son más impersonales y su funcionamiento depende de lo que dure la relación de trabajo. Además, es decisivo el papel del sindicato, pues: a] resiste la reducción salarial en términos nominales, y b] presiona para que los salarios relativos (en términos reales) sean inflexibles a la baja. La realidad de América Latina muestra incluso que en algunos países (Colombia, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú y Uruguay) los salarios mínimos reales urbanos han disminuido, lo que pone en evidencia los planteamientos keynesianos (véase el cuadro).

Los sindicatos de los países industrializados son los que pugnan con mayor beligerancia por la homologación de las normas laborales y ambientales a fin de evitar que las empresas de sus economías se trasladen a las naciones con menores costos y ellos pierdan su trabajo.

Desde la óptica metodológica se puede afirmar que la globalización, entendida como el aumento acelerado del comercio, los flujos financieros y la integración económica,[3] ha traído consigo la tesis de que por efecto de los procesos de integración se ha entrado en un mercado mundial de la fuerza de trabajo. Ello se fundamenta en que la extraordinaria movilidad del capital ha permitido el cambio de un espacio geográfico a otro en busca de las mayores ventajas relativas, incluidos de manera destacada los diferenciales de salarios.

Sin embargo, esa globalización está muy lejos de ser realidad, pues a fines del siglo XX, rigurosamente hablando, se ha entrado a la era del fin de las migraciones libres. No sólo no hay algo parecido a la libre movilidad internacional de la fuerza de trabajo, sino que en todas las economías centrales los trabajadores migrantes se han usado políticamente como "chivos expiatorios" de los graves problemas de desempleo que las aquejan.[4]

El tema laboral, al igual que el ambiental, son aspectos cruciales de las actuales negociaciones comerciales multilaterales y bilaterales. De temas debatidos por diplomáticos, académicos, empresarios, gobiernos y sindicatos, se han convertido en "asuntos comerciales", pues el cumplimiento de las normas laborales y ambientales se ha constituido en una herramienta política muy atractiva por su carácter eminentemente internacional.

Las normas ambientales y el comercio exterior se han tratado en diversos estudios que consignan argumentos a favor o en contra del establecimiento de políticas homologadoras.[5] De otra parte, los asuntos relacionados con las normas laborales y el comercio internacional se han estudiado con menos rigor. De ahí que el acercamiento a ese tema se considere un reto teórico-metodológico sin duda relevante.[6]

Este artículo se centra en los aspectos relacionados con las normas laborales y el comercio internacional y deja de lado los asuntos ambientales, que casi siempre se negocian en conjunto por los gobiernos. En Estados Unidos es donde más se cuestiona la laxitud de las normas laborales de México. En tal sentido se hace una especial referencia a las políticas pretéritas, presentes y futuras que dicha nación pregona e impone aprovechando su hegemonía mundial.

Antecedentes inmediatos

Desde el decenio pasado Estados Unidos incluye en sus estatutos de comercio exterior cláusulas condicionales sobre derechos laborales que otorgan estatus preferencial a sus socios comerciales. La Iniciativa de la Cuenca del Caribe de 1983 condicionó algunas preferencias comerciales a la certificación, conducida de manera unilateral por el gobierno estadounidense, de que se protegieran los derechos laborales en el país beneficiario.

Con base en las normas elaboradas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Congreso aprobó en 1984 el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP); éste permite al presidente de Estados Unidos excluir a un país elegible de los beneficios comerciales de dicha legislación "si no ha aplicado

2. Kenneth Arrow, *The Economics of Information*, Harvard University Press, 1984.

3. D. Alarcón y T. Mckinley, *Globalization: the Effects on Employment and Inequality*, documento de trabajo, 1996.

4. Alejandro Álvarez, *Presente y futuro de las reformas a los mercados laborales*, ponencia presentada en el seminario Empleo, Mercado Laboral y Políticas Públicas, División de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Sonora, México, noviembre de 1997.

5. CEPAL, *El desarrollo sustentable: transformación productiva, equidad y medio ambiente*, LC/G. 1648 (Conf. 80/2) / Rev. 1, 5 de febrero de 1991, Santiago, Chile; Moisés Cetré, "Comercio y medio ambiente: tema ineludible en el campo multilateral", *Revista Humanidades*, Universidad Industrial de Santander, vol. 26, núm. 2, Colombia, 1997, pp. 59-68; Daniel Esty, *Trade, Enviroment and the Future*, Institute for International Economics, Washington, 1994; Janine Ferreti, "The Internalization of Environmental Costs and Implications for the Trading System", ponencia presentada en el simposio del GATT sobre comercio, medio ambiente y desarrollo sustentable, *Comercio y medio ambiente, noticias y puntos de vista del GATT*, 28 de julio de 1994; G. Grossman y A. Krueger, "Environmental Impacts of a North American Free Trade Agreement", en Peter M. Garber, *The Mexico-US Free Trade Agreement*, MIT Press, Cambridge, Mass., 1993; Patrick Low, *Trading Free: The GATT and US Trade Policy*, The Twentieth Century Fund Press, Nueva York, 1993, y James Salman, "The Debate Over the Use and Abuse of Environmental Laws", *Journal of Industrial Ecology*, vol. 1, núm. 2, Yale University-MIT Press, 1997.

6. Alejandro Álvarez, *op. cit.*; Adolfo Figueroa, *op. cit.*; F. Talavera y M. Rodríguez, "La crisis del empleo en México y en Estados Unidos", *El Cotidiano*, núm. 69, México, 1995, pp. 17-23; José Candian, "De la sustitución de importaciones a la globalización de los mercados: la capacitación en la encrucijada", *El Cotidiano*, núm. 79, México, 1996, pp. 3-8, y L. Mertens y R. Wilde, "Una visión del enfoque de capacitación basado en competencias laborales", *El Cotidiano*, núm. 79, México, 1996, pp. 18-24.

AMÉRICA LATINA: SALARIOS MÍNIMOS REALES URBANOS, 1980-1997 (1980 = 100)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	Tasa de crecimiento 1990-1996[a]	Variación anual 1996-1997
Argentina[1]	40.2	52.9	45.3	70.0	81.1	78.4	78.3	11.8	–0.6
Bolivia[1]	16.1	26.3	26.4	28.8	31.7	31.1	31.3	11.7	2.8
Brasil[1]	55.4	64.8	56.5	63.9	60.8	67.1	68.9	3.7	6.4
Chile[1]	73.3	79.9	83.4	87.5	90.8	94.8	98.8	5.1	3.9
Colombia[1]	105.7	103.5	101.8	104.6	102.8	102.4	101.5	–0.7	2.0
Costa Rica[2]	127.2	123.3	125.4	130.6	134.6	129.9	130.3	0.4	1.0
Ecuador[1]	33.9	30.9	33.0	37.8	41.1	49.5	52.3	7.5	–3.1
El Salvador[2]	33.9	34.6	29.2	35.9	37.3	36.8	33.5	–0.2	0.9
Guatemala[2]	108.7	99.5	87.5	78.4	74.7	89.3	88.4	–3.4	0.9
Honduras[2]	81.9	83.5	100.1	100.9	82.8	80.2	79.5	–0.5	1.1
México[1]	42.0	39.6	38.3	37.8	37.7	33.3	30.5	–5.2	0.2
Panamá[2]	98.4	97.1	95.5	107.2	105.8	105.6	111.4	2.1	1.0
Paraguay[1]	132.1	125.7	114.7	110.2	113.2	112.8	103.6	–4.0	10.2
Perú[1]	21.4	14.9	15.6	12.1	14.4	14.7	15.2	–5.5	88.9
República Dominicana[1]	65.2	78.6	74.7	72.7	73.1	80.3	78.0	3.0	–
Uruguay[1]	68.8	62.9	60.0	51.5	46.0	42.9	41.7	–8.0	–3.8

a. Promedio simple.
1. Salario mínimo nacional. 2. Salario mínimo más bajo de la industria.
Fuente: OIT, con base en estadísticas oficiales de los países; citado en *Suma*, núm. 128, 1997, p. 19.

o no aplica medidas para proteger los derechos laborales reconocidos internacionalmente de los trabajadores".[7] La legislación del SGP ha sido el medio más eficaz para combatir el estatus comercial preferencial con base en supuestas violaciones a los derechos de los trabajadores.

Aun cuando el representante comercial de Estados Unidos está facultado para negar el acceso libre de derechos al mercado estadounidense a los países enlistados por sus violaciones, se argumenta que la redacción de la ley es inaceptablemente vaga y ha permitido a los presidentes limitar su aplicación".[8]

Con base en el proceso de renovación del SGP de septiembre de 1994, algunos defensores de los derechos laborales argumentaron que el gobierno de Clinton tendría que "reforzar las disposiciones sobre derecho laboral de la ley del SGP y extender su vinculación con otras leyes comerciales de Estados Unidos y el GATT".

También hay disposiciones laborales en la legislación que renovó la Overseas Private Investment Corporation (OPIC), la cual asegura a las compañías de Estados Unidos contra riesgos políticos de los países en desarrollo. La falta de cumplimiento de derechos laborales también se incorporó a la Omnibus Trade and Competitiveness Act de 1988, como una práctica desleal de comercio punible conforme a la sección 301 de la Ley de Comercio de 1974.

En efecto, en 1992 se aprobó un paquete de enmiendas de derechos laborales para el otorgamiento de fondos de la Agencia para el Desarrollo Internacional (AID). Durante la última década, a diversos países se les ha puesto en duda por supuestas violaciones a los derechos laborales y a otros más se les han suspendido o retirado de manera total o parcial los beneficios arancelarios del SGP.[9]

Sin embargo, varios observadores han puesto en tela de juicio la imparcialidad en la aplicación de dichos estatutos, dada la lista de países que han sido "castigados" por no proteger los derechos de sus trabajadores. En 1987 se negó el acceso al SGP a Rumania, Nicaragua y Paraguay; el programa de la OPIC suspendió a esos tres países, además de Chile y Etiopía.[10]

7. La reforma a la Ley de Comercio de 1974 define los "derechos laborales reconocidos internacionalmente", como los derechos de asociación, a organizarse y a negociar colectivamente; la prohibición del trabajo forzado; una edad mínima para el empleo de menores, y condiciones de trabajo aceptables con respecto a salarios, jornada laboral y seguridad e higiene ocupacionales.

8. Terry Collingsworth *et al.*, "Time for a Global New Deal", p. 13.

9. En 1991 se retiró a Corea del Sur su estatus de beneficiario de la OPIC debido a supuestas violaciones de los derechos laborales; Chile y Paraguay sufrieron igual trato durante las dictaduras militares y Rumania durante su gobierno comunista. De igual forma en el marco del régimen del SGP y al amparo de la enmienda de derechos laborales se suspendió a Haití, Guatemala, República Dominicana, Birmania e Indonesia. International Labor Rights Education and Research. Citado en Lance Compa, "Labor Rights and Labor Standars in International Trade", *Law and Policy in International Business*, núm. 25, 1994, p. 182.

10. Theresa Amato, "Labor Rights Conditionality: United States Trade Legislation and the International Trade Order", *New York University Law Review*, núm. 79, 1990, pp. 92-94.

En rigor, estas medidas han sido cuestionado por los países en desarrollo, que las consideran como un nuevo proteccionismo y como un pretexto de Estados Unidos para obstaculizar sus exportaciones, pues ellos no pueden competir con costos laborales crecientes.

Por ejemplo, los delegados de Colombia, Nigeria, Corea y Hong Kong ante el GATT respondieron a las propuesta estadounidenses de crear un grupo de trabajo sobre normas laborales con el argumento de que ello constituía "un intento de cancelar cualquier ventaja comparativa que pudieran disfrutar los países en desarrollo" y que "los costos laborales más bajos de algunos países en desarrollo se debían a la situación económica y no a la 'esclavización del trabajo' necesariamente".

Ante ese fracaso, Estados Unidos propuso el establecimiento de un grupo de trabajo del GATT que examinara la relación entre los derechos laborales reconocidos internacionalmente y el comercio internacional. Con la oposición de la mayoría de las naciones en desarrollo, en noviembre de 1987 el consejo del GATT autorizó consultas informales para discutir la propuesta estadounidense.

Las presiones de Washington para imponer normas laborales elevadas fueron cuestionadas con cierta severidad en la firma de los acuerdos paralelos del TLCAN. Con todo, en la actualidad hay cierto consenso respecto a que los cambios en las relaciones económicas-laborales mundiales, de darse, deben basarse en un conjunto de principios aceptados en escala internacional, de los cuales podrían derivarse reglas con mayor consenso.

De hecho, hay numerosos testimonios documentados que demuestran que Estados Unidos mantiene normas laborales incluso inferiores a las de México. De ahí que quienes deberían tener temores fundados serían los trabajadores de los países pobres.[11]

El desempleo: un problema central

Por la feroz competencia productiva de Japón con sus tigres asiáticos y de Alemania con la Europa unida, en Estados Unidos se ha desvanecido el sueño de Henry Ford de una producción en masa instrumentada por obreros con altos salarios que los haría consumidores de los autos que producían.[12]

Los problemas estructurales de las economías en desarrollo, en particular las deficiencias productivas, han generado una deficiente inserción ocupacional, dado que la oferta de puestos de trabajo es menor que su demanda real. El desequilibrio obliga en muchos casos a los trabajadores a aceptar cualquier empleo, aunque esté mal remunerado y en condiciones difíciles o a viajar a otros países en busca de mejor suerte.

Los argumentos expresados por los investigadores Talavera y Rodríguez para el caso de México bien pueden extrapolarse a otras naciones: "Lo peor es que gente muy joven y con niveles de instrucción cada vez mayores estará buscando la emigración como última salida para resolver la situación económica de sus hogares, con lo que el país estará perdiendo un potencial enorme de su fuerza laboral, pese a que las estadísticas nacionales sólo reflejan un incremento muy bajo en su desempleo abierto".[13]

La crisis del empleo está presente en todos los países del orbe, pero en los no industrializados aparece con mayor virulencia. Es ahí donde se reducen las oportunidades para conseguir y conservar un trabajo con calidad suficiente para cubrir las necesidades que impone la vida moderna; en otras palabras, la gran mayoría de la población mundial sólo tiene acceso a una actividad económica precaria que le permite vivir en la pobreza o en algunos casos en la extrema pobreza.

El problema se agrava si se considera el cálculo de la OIT, que cuantifica en 47 millones de personas la población anual que intenta incorporarse al mercado de trabajo, de los cuales 38 millones son de Asia, África y América Latina. Es decir, en los próximos 18 años, en el mundo no industrializado 750 millones de hombres y mujeres alcanzarán la edad legal de trabajar y se sumarán a sus 700 millones de desempleados y subempleados.

El desempleo y la miseria son las dislocaciones sociales más importantes de América Latina y del mundo en general. Según estimaciones de la OCDE,[14] en todos los países que agrupa hay 35 millones de parados, pero si se suman los trabajadores involuntarios de tiempo parcial y el subempleo que aparece escondido en las estadísticas como desempleo encubierto, las cifras se elevarían a 55 millones de personas.[15] Un dato significativo es que aunque el paro es generalizado en todo el mundo, hay pautas regionales: el saldo más alto corresponde a la Unión Europea y Oceanía, seguidas de América del Norte, los países de la Asociación Europea de Libre Comercio y Japón, en ese orden.

Otro dato de aceptación universal es que el paro no es coyuntural, sino estructural, en el sentido de que persiste aun en ciclos de recuperación de las actividades económicas. Así, los desarrollos clásico y neoclásico en su sentido original carecen de sustento real.

El comportamiento de los mercados laborales en cuanto a la creación de puestos de trabajo muestra grandes diferencias regionales: 1.8% promedio anual desde 1960 en América del Norte, 1.2% en Japón y 0.6% en la Unión Europea. En términos sectoriales, es notable la caída en la agricultura (a sólo 7% del empleo total) y en la industria (a sólo 30% del total), y el ascenso en los servicios (65% en 1992), centrado en los sectores financiero, de seguros, de servicios a las empresas y de servicios colectivos y personales.

En cualquier economía el proceso de determinación de los salarios está en función del juego real de influencias y presiones sobre el mercado de trabajo, empezando con lo que Marx llama el establecimiento de un "mínimo histórico", pero inclu-

11. Robert A. Pastor, *Integration with Mexico: Options for U.S. Policy*, Twentieh Century Found Press, Nueva York, 1993, p. 75.

12. F. Talavera y M. Rodríguez, *op. cit.*

13. *Ibid.*

14. OCDE, *Estudio sobre el empleo (hechos, análisis, estrategias) 1950-1995*, España, 1994.

15. John Eatwell, "Disguised Unemployment: the G-7 Experience", Cambridge y UNCTAD/CNTF4C/082, marzo de 1995.

Algunos grupos sindicalistas de Estados Unidos y Europa plantean que las normas comerciales internacionales desalientan las iniciativas que buscan elevar los estándares laborales de muchos países y, por su parte, los países menos desarrollados temen el surgimiento de un nuevo proteccionismo que enmascare nuevas barreras no arancelarias al comercio tras la bandera de los estándares laborales

ye también las expectativas sociales, la legislación vigente y los sistemas de relación trabajo-capital en el mundo de la fábrica.[16]

Sin embargo, la OCDE advierte con preocupación que si bien los países que han seguido sus recomendaciones han creado empleos, persiste e incluso crece el desempleo estructural, que golpea en especial a los hombres adultos y a los trabajadores no calificados.[17] En varios países ha empeorado la situación de los trabajadores de ingresos más bajos, por lo que hay inquietud de que las recomendaciones de la OCDE conducen en realidad a un rápido aumento de la pobreza y la inequidad.

Por otra parte, con base en el reconocimiento de que la naturaleza de los mercados laborales es diferente a la de los de productos (distanciándose de los neoclásicos tradicionales), los expertos del Banco Mundial examinan las normas laborales y sus consecuencias (fijación de salario mínimo, protección a las mujeres y minorías, prohibición del trabajo de menores, normas de higiene y seguridad); el papel de los sindicatos y su relación con el Estado (importancia para elevar la productividad, mejorar la calidad, establecer alianzas sociales); las políticas para hacer frente al problema de la inseguridad de los ingresos (el apoyo de la comunidad y las transferencias privadas, las prestaciones del desempleo, las indemnizaciones por despido, los programas de ayuda a quienes no pueden trabajar), y la función del Estado como empleador.

En efecto, ni la OCDE ni el Banco Mundial niegan que haya desempleo y mucho menos su dinámica estructural. Arguyen que el libre comercio es esencial para crear riqueza entre las naciones y que, por tanto, los estándares laborales no deben utilizarse para frenar los flujos comerciales. Sostienen que una mayor participación en el mercado mundial genera mayores ingresos a los países, lo que permite aumentar los gastos en programas que doten de mayor calificación, directa o indirectamente, a la fuerza laboral; además, la competencia alienta a las empresas a adoptar normas laborales más altas.

A primera vista coherente, este razonamiento tiene un problema lógico y otro empírico. Primero, si aquellos expertos aceptan que el desempleo es estructural y que el mercado laboral no es el mercado walrasiano, entonces deben explicar los mecanismos, agentes e instituciones que permitan a los países lograr el pleno empleo. Segundo, la evidencia empírica ha demostrado que las políticas públicas recomendadas por los expertos de ambos organismos apuntan en la dirección de reducir el Estado de bienestar; en consecuencia, es imposible propugnar la configuración de normas laborales altas sin un cuerpo institucional que las regule y supervise.

Es notable que el Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico no tengan un diagnóstico sobre el porqué de los aumentos del desempleo en escala mundial. Simplemente, se dedican a refutar algunas de las "creencias populares" sobre los orígenes del problema y a reiterar la enorme sabiduría de los mecanismos y las políticas de mercado.

Normas laborales y competitividad

Al constituir un tema relativamente nuevo y porque se trata de un fenómeno que se manifiesta con diversos grados de intensidad a lo largo y ancho del planeta, resulta que formalmente las normas laborales varían de forma importante según las prioridades laborales de cada región y de acuerdo con la dotación de recursos humanos, el nivel tecnológico, la educación, la cultura laboral, etcétera.

16. Alejandro Álvarez, *op. cit.*
17. OCDE, *The OCDE Employment Outlook*, París, julio de 1997.

Esta heterogeneidad de marcos jurídicos, usos y costumbres, que por lo demás aparece como una constante en prácticamente todos los aspectos del quehacer político y económico internacional, representa retos específicos para las normas laborales.[18] Un argumento común es que el comercio internacional es un vehículo transmisor de las diferencias en las normas, que esas diferencias afectan los costos de los productos exportados y los términos de intercambio, así como la distribución del excedente global.

Esto se relaciona de manera estrecha con las diferencias en las funciones de los costos entre países con normas laborales diversas y su efecto en los precios. Por ejemplo, si éstos no reflejan los costos de la laxitud en los estándares laborales, entonces el consumo excesivo de un bien conduce al uso indiscriminado de ese recurso humano en condiciones de "aparente" competitividad. Además, se supone que, a mayores requerimientos en materia laboral, mayores los costos de equipararlos para el productor, de manera que las diferencias en las regulaciones entre los países afectan la competitividad de algunos a favor de los que se enfrentan a normas más laxas.

En términos macroeconómicos esto se traduce en que una reglamentación laboral débil proporciona una ventaja comparativa en escala global, pero no por la mayor eficiencia en el proceso de producción, sino a costa de no pagar el costo completo de la protección al recurso humano en un sentido amplio. Un aspecto que requiere especial cuidado son los criterios aceptados universalmente para medir los "costos laborales integrales".

Muchos costos laborales no pueden estimarse de manera confiable, y si la internalización de los costos identificables conduce al eventual desplazamiento del consumo hacia productos sustitutos que tienen mayor repercusión laboral, entonces el efecto neto será positivo. Por tanto, se puede prever que éste será uno de los campos de investigación prioritarios en el futuro.

Hasta ahora no ha sido posible determinar con precisión los efectos reales de las diferencias de costos por razones de reglamentación laboral sobre el comercio internacional. Pero aun suponiendo que fueran significativas las diferencias de costos entre estados con estándares bajos y altos, queda la duda de si ello se puede considerar justo o injusto.

La duda surge al entender que a fin de cuentas un país que evolucione con normas laborales bajas puede perder dicha "aparente" ventaja comparativa a entrar en el campo internacional, donde existen otros costos de significativa importancia: transporte, seguros, volúmenes de carga, experiencia internacional, laboratorios de prueba avalados internacionalmente, etcétera.

En rigor, si las normas laborales aparecen en un primer momento como una ventaja en el comercio internacional, el efecto neto debe medirse incorporando otros aspectos que suelen "soslayar" los sindicatos y demás grupos de presión en los países desarrollados, es decir, analizar toda la "cadena mercantil global".[19]

También cabe cuestionar si los mismos estándares laborales son aplicables en condiciones divergentes. Se ha planteado el argumento respecto a que la capacidad de "incorporación" de la fuerza laboral varía de un país a otro por las restricciones estructurales de algunos aparatos productivos. Según esta perspectiva, si los costos marginales son menores en el tercero y cuarto mundos, entonces es irracional aplicar normas laborales iguales en todas partes.

Además, se puede argumentar también que la adopción de estándares más rigurosos es una decisión voluntaria y soberana de cada nación, por lo que no se puede considerar un abuso por parte de los países menos estrictos.

Desde esta perspectiva, se podría decir incluso que la homologación de normas y costos entraña negar que el principio de la ventaja comparativa sea válido.[20] Este debate ha conducido a los países menos fuertes a expresar preocupación respecto de que los argumentos relacionados con los estándares laborales puedan invocarse por intereses proteccionistas. Ello se debe a que la imposición extrajurisdiccional de una política nacional de internalización de costos laborales puede utilizarse para justificar la aplicación de restricciones comerciales para productos de países que no internalizan sus costos.

Esas políticas pueden resultar demasiado costosas para los países menos ricos, sobre todo cuando no se puede asegurar que la internalización de los costos se verá reflejada en el precio del producto. Esto es particularmente cierto en las economías en desarrollo cuyos productos tradicionales de exportación tienen un precio bajo en el mercado internacional, amén del consiguiente deterioro de los términos de intercambio.

18. Las "normas técnicas laborales" son las leyes y los reglamentos o sus disposiciones específicas que se relacionen directamente con la prohibición del trabajo, restricciones sobre el trabajo de menores, condiciones mínimas de trabajo (salario mínimo, horas extra), salario igual para hombres y mujeres, eliminación de la discriminación por el empleo por motivos diversos (raza, religión, edad, sexo), protección de los trabajadores migratorios, prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales, y compensación en casos de lesiones de trabajo y enfermedades ocupacionales. Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, *Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte*, México, 1994.

19. Un ejemplo sencillo nos puede dar mejores luces al respecto: Nicaragua es un país centroamericano que indudablemente tiene normas laborales laxas (ventaja comparativa), pero a la hora de exportar ese país adolece de navieras, buenos puertos, aseguradoras con reconocimiento internacional, bancos con prestigio mundial, laboratorios reconocidos en el campo internacional, mecanismos de control y certificación de calidad, etc. Es decir, para cada una de esas etapas los exportadores nicaragüenses deben contratar empresas extranjeras, casi siempre estadounidenses. En consecuencia, el valor agregado de la actividad exportadora en su gran mayoría se queda fuera del país. En resumen, no es justo ni serio plantear el problema sólo con el componente laboral, sino que es preciso incluir otras variables. Moisés Cetré, "Las asimetrías y la transferencia de recursos en el comercio exterior centroamericano", *Comercio Exterior*, vol. 46, núm. 5, México, mayo de 1996, pp. 381-387.

20. Moisés Cetré, "Comercio y medio ambiente...", *op. cit.*, p. 63.

Con respecto a las preocupaciones del sector laboral en Estados Unidos sobre el riesgo de que la integración comercial pudiera propiciar una homologación de normas laborales "hacia abajo", pronto se hizo evidente que en algunas áreas ese país tiene normas laborales inferiores, incluso, a las de México. De ahí que quienes deberían tener fundados temores de sufrir una disminución en sus derechos laborales serían los trabajadores mexicanos.

Conclusiones

Las teorías de los mercados laborales que surgen de la clásica, la neoclásica y la keynesiana presentan algunos rasgos comunes y también marcadas diferencias. Entre los primeros destaca que todas pretenden explicar precios y cantidades en el mercado laboral. Las diferencias se encuentran en las bases axiomáticas que utilizan para la determinación de esos precios y cantidades.[21]

Un dato aceptado universalmente (incluso por expertos de la OCDE y el Banco Mundial) es que el desempleo es estructural, pues persiste aun en ciclos de recuperación de las actividades económicas. Así, los desarrollos clásico y neoclásico en su sentido original carecen de sustento real.

Es notable que las entidades como el Banco Mundial, la OIT y la OCDE no tengan un diagnóstico propio sobre el porqué del aumento del desempleo mundial. Simplemente, se dedican a refutar algunas de las "creencias populares" sobre los orígenes del problema y a reiterar la sabiduría de los mecanismos y políticas de mercado.

Los aspectos ambientales y laborales son temas de reciente incorporación en los tratados comerciales multilaterales. Sin embargo, Estados Unidos ha venido "castigando" —en el marco del SGP, la OPIC y otros regímenes comerciales— a algunos países en desarrollo que supuestamente no cumplen con las normas laborales mínimas que exigen las leyes estadounidenses.

Es claro que el problema es muy complejo y no basta con establecer normas internacionalmente aceptadas, sino que además es preciso crear instituciones que aseguren su cumplimiento. No es fácil lograr esa consistencia cuando se examina la negociación entre países desiguales con grandes diferencias en cuanto a instituciones laborales, cultura laboral, regulación gubernamental y disponibilidades presupuestarias.

Algunos grupos sindicalistas de Estados Unidos y Europa plantean que las normas comerciales internacionales desalientan las iniciativas que buscan elevar los estándares laborales de muchos países y, por su parte, los países menos desarrollados temen el surgimiento de un nuevo proteccionismo que enmascare nuevas barreras no arancelarias al comercio tras la bandera de los estándares laborales.

A pesar de ello se puede afirmar que en la actualidad prácticamente hay consenso respecto a que, de darse, los cambios en las relaciones económicas-laborales mundiales deben basarse en un conjunto de principios mundialmente aceptados y derivar reglas de mayor consenso. De hecho existen testimonios que han demostrado que Estados Unidos mantiene en algunos sectores normas laborales inferiores a las de México. De ahí que quienes deberían sentir temor por tercera vez son los trabajadores de los países pobres.

Si los estándares laborales laxos se presentan en un primer momento como una ventaja "aparente" en el comercio internacional, el efecto neto debe medirse con otros aspectos que suelen descuidar los grupos de presión en los países desarrollados, es decir, hay que analizar toda la "cadena mercantil global". Así se podrá comprobar que la ventaja comparativa surgida de los costos laborales bajos se pueden neutralizar por la carencia de otros servicios asociados al comercio internacional (transporte, seguros, etc.) que por lo general explotan las economías ricas.

Las políticas laborales que surjan de los nuevos marcos integracionistas (Grupo de los Tres, Mercosur, Mercado Común Centroamericano) y que favorezcan estándares más altos deben tener una identidad mínima, en tanto que ciertas naciones podrían adoptar regulaciones menos laxas de acuerdo con su estructura productiva, niveles de desocupación, cultura laboral y niveles tecnológicos. La agenda desde luego es muy amplia.

Las normas laborales varían de forma importante según las prioridades laborales de cada región y de acuerdo con la dotación de recursos humanos, el nivel tecnológico, la educación, la cultura laboral, etcétera

21. Adolfo Figueroa, *op. cit.*