

PRECEDENTES DEL TTIP, LOS TRATADOS COMERCIALES Y DE INVERSIÓN DE LA UE Y EE UU HAN RESULTADO NEGATIVOS PARA EL EMPLEO

Competir con el listón laboral

ADORACIÓN
GUAMÁN

Profesora titular de Derecho del trabajo en la Universidad de Valencia

Todos los tratados comerciales y/o de inversión provocan un impacto sobre el empleo y los derechos laborales. El alcance depende de la profundidad de la integración eco-

nómica y del grado de desregulación, de la introducción de mecanismos de protección de los inversores o de cooperación reguladora; o, en menor medida, de la introducción de cláusulas sociales.

La evaluación de estos efectos es un asunto polémico. Desde un punto de vista cuantitativo (creación/destrucción de puestos de trabajo), los defensores de estos tratados han utilizado sus supuestos efectos beneficiosos sobre la creación de puestos de trabajo para defenderlos y promoverlos. Así, con respecto del tratado que se negocia entre Europa y Estados Unidos —el TTIP, hoy empantanado—, encontramos numerosos informes, en su mayoría financiados por la propia Comisión Europea, que pronostican un crecimiento (moderado) del número de puestos de trabajo.

Dichos informes han sido criticados por distintas universidades, entre otras razones por sus carencias respecto de la capacidad de evaluar las posibles consecuencias negativas sobre el empleo de la desviación de comercio o la deslocalización de empresas. Por añadidura, sus expectativas han sido rebajadas tanto por Bruselas como por el propio Informe de Impacto del TTIP publicado en 2016 (SIA, 2016). Además, otras investigaciones sobre el impacto laboral del tratado han obtenido resultados opuestos. El ejemplo más claro es el elaborado por J. Capaldo, que pronostica una caída de las rentas del trabajo, una pérdida neta de

600.000 puestos de trabajo en la Unión Europea y una transferencia de renta del trabajo al capital.

Más allá de los pronósticos, es innegable lo ocurrido en las experiencias comparadas, como el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (NAFTA) o los acuerdos entre la UE y diversos países de América del Sur: se han destruido empleos y los estándares laborales de los países con economías menos desarrolladas se han reducido.

PROMOVER EL 'DUMPING' SOCIAL

Entrando en las cuestiones cualitativas, los tratados de comercio e inversión favorecen, por un lado, la tendencia de las empresas a utilizar las condiciones laborales como factor de competitividad y, por otro, la de los Estados de favorecer esta dinámica, reduciendo normas laborales para permitir e incluso promover el *dumping* social.

Además, los tratados provocan tres dinámicas: limitan la capacidad del Estado para regular en materia de trabajo y de seguridad social (*regulatory chill*); impulsan la competencia entre Estados para atraer las inversiones mediante la rebaja de la regulación de derechos laborales y sociales (*regulatory competition*); y, en tercer lugar, con el *dumping social* instalado como práctica empresarial, se acaba provocando una carrera a la baja de los estándares sociolaborales.

Hay quien afirma que la introducción de cláusulas sociales (como el capítulo 23 del Acuerdo Global sobre Economía y Comercio [CETA] o la prevista para el TTIP) puede impedir o moderar esos efectos negativos. A ello opongo que

el NAFTA incluyó una cláusula social en forma de tratado paralelo y que un amplio número de estos tratados, incluyendo los impulsados por la UE, también la incluyen. El contenido de estas cláusulas no ha impedido las consecuencias negativas ya mencionadas, por su débil contenido. En ellas se suelen utilizar los Convenios de la OIT como estándares exigibles, pese a que algunos de ellos no han sido ratificados por potencias como Estados Unidos y Canadá. Además, son estándares mínimos que nunca deberían entenderse como óptimos.

Como idea final debe destacarse que los mecanismos de control y sanción asociados a estas cláusulas prevén una obligatoriedad menor y consecuencias mucho menos graves que las asociadas a cumplir los acuerdos de los compromisos comerciales o de inversión.

Ninguna cláusula social puede evitar los efectos negativos sobre el empleo y los derechos laborales de unos acuerdos cuyo objetivo final es crear mejores condiciones para el comercio y la inversión con instrumentos que se basan o provocan la devaluación del factor trabajo y sus normas protectoras.

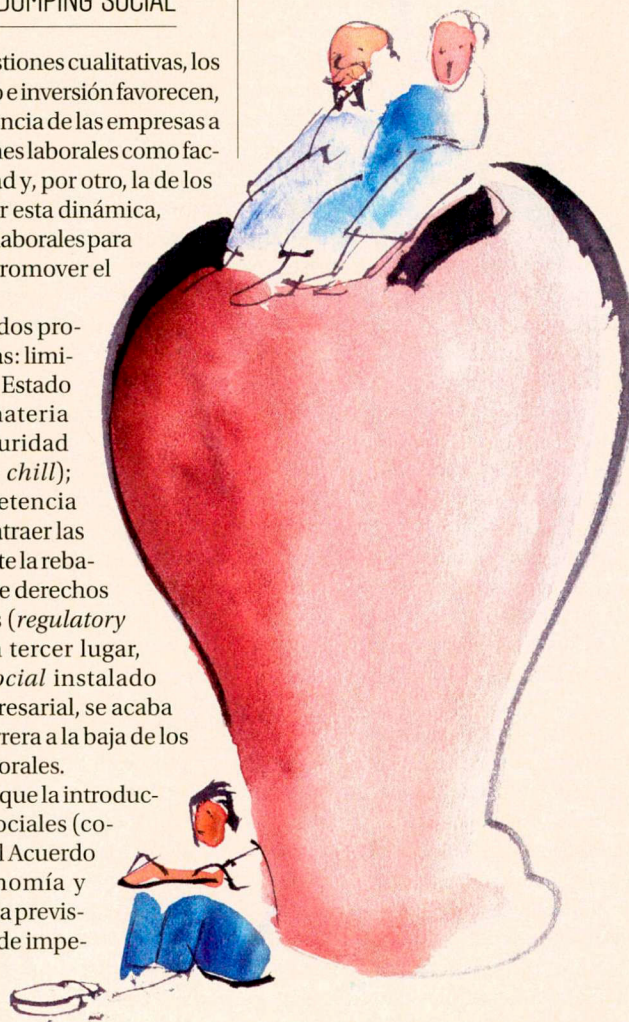


ILUSTRACIÓN: PERICO PASTOR