

**ADORACIÓN GUAMÁN HERNÁNDEZ**

**Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universitat de València**

¿En qué afecta el TTIP a los trabajadores?

¿El TTIP creará empleo o es un ataque a los derechos sociales? Las negociaciones sobre el TTIP están provocando una alta preocupación en diferentes sectores de la ciudadanía. Ello se debe principalmente a dos cuestiones, por un lado, las diferencias existentes entre las dos legislaciones que se pretenden armonizar, esto es, la de Estados Unidos (EE. UU.) y la de la Unión Europea (UE), y por otro, el secretismo con el que se están llevando las mismas.

Hasta ahora, los únicos documentos oficiales que se han publicado los encontramos en la web de la Comisión Europea en [inglés](#) (en [español](#) algunos documentos explicativos) y de manera extraoficial tenemos los [filtrados](#) por Greenpeace Holanda, ONG que hace poco ha protagonizado una mediática [campaña](#) para posicionarse en contra del Tratado, al entender que va a armonizar a la baja las regulaciones de ambas partes y ello va a incidir de manera negativa en la calidad y seguridad de los productos. Y no solo las ONG, Madrid ha sido el último municipio en declararse "[libre de TTIP](#)", y ya son más de 1.800 en toda Europa.

Pero, ¿qué es el TTIP? Pues un tratado que tiene por objetivo crear una amplísima zona de libre comercio, entre EE. UU. y la UE, que relance el intercambio de bienes, servicios e inversiones, siendo su objetivo principal eliminar barreras comerciales para facilitar la inversión. En español se denomina Asociación Transatlántica de Comercio e Inversión, pero es más conocido por sus siglas en inglés TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership).

Su negociación se inició en 2013 entre la UE y EE. UU. y, como dice la [Comisión Europea](#), pretende "generar una mayor apertura y transparencia, reducir costes innecesarios y retrasos administrativos, y promover una mayor compatibilidad reglamentaria donde sea posible. Todo ello sin perder los niveles de protección que hemos alcanzado en Europa".

Y esto es lo que queremos averiguar, ¿cómo se va a conseguir esto? Es más, ¿se puede hacer sin que los europeos veamos mermados nuestros derechos sociales? Una de las finalidades del Tratado es armonizar la regulación entre ambas partes para evitar trabas, pero viendo los pocos convenios de la OIT que ha ratificado [EE. UU.](#), solo dos de los ocho denominados fundamentales (el referente al trabajo forzoso e infantil), a diferencia de [nuestro país](#), que los ha ratificado todos, parece difícil la combinación.



Para conocer más en profundidad este aspecto entrevistamos a **ADORACIÓN GUAMÁN HERNÁNDEZ**, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València, que el pasado mes de mayo publicó en nuestra *Revista de Trabajo y Seguridad Social* el artículo doctrinal titulado "[Cláusulas laborales en los acuerdos de libre comercio de nueva generación: Una especial referencia al contenido laboral del TPP, CETA y TTIP](#)" y autora de un libro dedicado en exclusiva a este tratado que lleva por título *TTIP. El asalto de las multinacionales a la democracia*.

CUESTIONARIO: Sección "Entrevista a..."

Según su perfil de Twitter @AdoracionGuaman, una de las actividades a la que se dedica en la actualidad, y muy activamente, es a "para el TTIP", ¿por qué? ¿Qué ha visto en este Tratado que deba preocuparnos?

Respuesta

El TTIP lleva negociándose, oficialmente, desde el mes de julio de 2013 y la preocupación por el contenido y las consecuencias de este acuerdo entre la UE y los EE. UU. va en aumento. El mérito de que se extienda la preocupación y la crítica lo tienen sin duda los movimientos sociales y las campañas contra los tratados. El 7 de octubre de 2015, tras más de dos años de negociaciones "oficiales" y tras la publicación parcial de los contenidos de la negociación, la Iniciativa Ciudadana Europea autoorganizada consiguió reunir y entregar a la Comisión 3.236.920 firmas exigiendo la paralización de las negociaciones del TTIP y la no ratificación del CETA (Tratado UE-Canadá). La protesta contra el Tratado se extiende por los Estados miembros de la UE y por EE. UU., con la intención de emular momentos como la paralización de la Ronda del Milenio con la Batalla de Seattle de 1999 o el fracaso de las negociaciones del Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI) en 1998.

Las razones para posicionarnos en contra del TTIP (y del CETA y del resto de tratados comerciales con estructuras y fundamentos similares) son múltiples y pueden dividirse en dos grandes vertientes: una crítica a la forma y una crítica al fondo. En cuanto a la forma de la negociación, es importante señalar que aun cuando el TTIP ha sido objeto de una limitada política de información a través de la web de la Comisión, no ocurre lo mismo con el resto de tratados que está negociando la UE y mucho menos con el CETA, cuya negociación se llevó a cabo de manera totalmente hermética. Sobre el TTIP conocemos en estos momentos algunos textos de la oferta de la UE, ninguno consolidado (al menos oficialmente) y siguen existiendo las *reading rooms*, para las y los eurodiputados. Si la política de información de la Comisión ha virado unos cuantos grados hacia una mayor apertura no cabe duda de que el mérito lo tiene la presión social, que ha conseguido que numerosos parlamentos comiencen a alzar la voz sobre estos tratados y el oscurantismo de las negociaciones que apartan de la escena incluso a los parlamentos estatales. A las cuestiones de forma y en la línea de apartar a estos parlamentos se encuentra la voluntad de calificar al TTIP como tratado no-mixto (*EU only*), algo que parece haber cambiado durante el actual proceso de aprobación del CETA.



Más allá de estas cuestiones de forma, los principales problemas del TTIP se encuentran en el fondo. La evidente importancia de los actores implicados, el volumen económico/comercial de la zona de libre comercio que se pretende crear, la adición de nuevos contenidos de carácter normativo (también denominado regulatorio) y los mecanismos de protección de la inversión extranjera son factores que han provocado la revitalización, también en el plano académico, del debate acerca de las implicaciones de este tipo de acuerdos sobre los sistemas jurídicos y económicos de las partes firmantes, y muy en particular para el buen vivir de sus poblaciones. Ya existen abundantes estudios del impacto de los contenidos del tratado (la mayoría conocidos por filtraciones o sencillamente leyendo el texto ya publicado del CETA que se sabe muy similar al TTIP), en concreto podemos recordar los señalados en el texto sobre los aspectos cuantitativos del empleo, los numerosos informes respecto del impacto sobre la salud, el medio ambiente, la agricultura, los OGM, etc. El mismo Parlamento Europeo en sus informes sobre el impacto laboral o el propio Informe de Impacto (SIA) del TTIP encargado por la Comisión confirman gran parte de los temores enunciados por los sectores críticos.

Dada la magnitud del impacto posible, como mínimo deberíamos avanzar hacia un debate abierto entre la comunidad científica y los movimientos políticos, sindicales y sociales para encarar la necesaria votación en el ámbito estatal (si llega a producirse) con información suficiente.

El Tratado se divide en tres secciones: una primera, que regula el acceso al mercado, una segunda, que abarca la cooperación reguladora entre ambas partes, y una tercera denominada “reglas” que tienen por finalidad hacer más justo y equitativo exportar, importar e invertir. En la segunda se trata el tema de la armonización de la regulación; este punto es interesante en cuanto al área laboral se refiere, sobre todo si tenemos en cuenta lo indicado en la introducción a la entrevista, porque parece que no partimos de un modelo parecido en lo relativo a los estándares laborales. ¿Tenemos puntos comunes con EE. UU. en materia laboral? Y en caso de no ser así, ¿cómo se puede armonizar en este caso?

Respuesta

Atendiendo a los análisis efectuados por numerosos autores, podemos afirmar que todos los tratados de libre comercio firmados hasta el momento han tenido un impacto profundo demostrado en los derechos laborales. En este sentido la literatura sobre las consecuencias del NAFTA es abundantísima, así como la relativa a los tratados con Centroamérica y ahora también respecto a la zona andina. Esquemáticamente podemos afirmar que estos tratados favorecen la tendencia de las empresas a utilizar el trabajo como factor de competitividad y de los Estados de favorecer esta dinámica eliminando barreras para las estrategias de *dumping* social. Además, los tratados provocan tres dinámicas: limitan directa o indirectamente la capacidad de regular en materia de trabajo y de seguridad social del Estado y sus Administraciones públicas (*regulatory chilling*); impulsan la competencia entre Estados para atraer las inversiones mediante la rebaja de las normas reguladoras de derechos laborales y sociales (*regulatory competition*) y, de esta manera, con el fenómeno de *dumping* social instalado como práctica empresarial habitual se acaba provocando un *race to the bottom*, es decir, una carrera a la baja de los estándares socio-laborales.

Por añadidura, y como han venido señalando también numerosos estudios, las consecuencias sobre el empleo no serían únicamente cualitativas sino también cuantitativas, por su impacto negativo en la



actividad de las pymes.

Pero más allá de esta cuestión, centrándonos en los mecanismos de Cooperación Reguladora (CR), debemos remarcar que aun cuando los comentarios y las críticas al TTIP se centraron desde sus inicios en la opacidad de las negociaciones y en las posibles consecuencias que se derivarían de la introducción de un mecanismo arbitral de resolución de controversias inversor-Estado, la preocupación relativa al posible impacto de los mecanismos de CR ha empezado a ocupar un lugar importante entre la literatura tanto académica como activista sobre el tratado. En el centro del debate tanto técnico como político se presentan cuestiones como las siguientes: la compleja relación entre el procedimiento legislativo, a nivel estatal y de la Unión europea, y los mecanismos propuestos para la cooperación reguladora; la priorización del análisis del impacto económico comercial de las normas sobre sus objetivos sociales o medioambientales; el refuerzo del papel de los “agentes de la sociedad civil”, donde juegan un papel preferente los *lobbies*, en el proceso de conformación de las normas; la posible carrera a la baja de las normativas de ambos lados del Atlántico en este proceso de cooperación o convergencia; el posible impacto para terceros países que se podrían ver *de facto* obligados a aceptar los estándares impuestos por un bloque comercial de la envergadura del que aspira el acuerdo; y, como corolario de todo, las implicaciones en términos democráticos y constitucionales que supone un mecanismo mediante el cual se persigue “corregir” o “guiar” al poder legislativo y alterar el principio de atribución competencial que rige las relaciones UE-Estados miembros. En otros términos, y como ha remarcado Meuwese (2015), la soberanía del poder legislativo (en sus distintos niveles y expresiones) y la legitimidad democrática de las normas jurídicas aparecen como cuestiones ineludiblemente vinculadas a un posible establecimiento de mecanismos de cooperación reguladora transatlánticos. De hecho, incluso el autor de los distintos informes sobre CR encargados por la Comisión ha reconocido que tales mecanismos entrañan de manera inevitable una limitación de la respectiva capacidad reguladora (Alemanno, 2015).

Como contrapunto a estas preocupaciones, la Comisión Europea defiende la necesidad de incluir como pilar fundamental del tratado las disposiciones relativas a la CR, afirmando que “compatibilizar las reglamentaciones de la UE y de los EE. UU. reducirá los costes de los intercambios comerciales a través del Atlántico. Significará que las empresas estarán en condiciones de llegar a nuevos clientes y ampliar su actividad, crecer, crear nuevos puestos de trabajo y aumentar los salarios. Esto es así porque las empresas pueden evitar una serie de costes innecesarios que se derivan del desarrollo y la fabricación de dos series distintas de productos para su venta a ambos lados del Atlántico...” (Comisión Europea, 2015).

Además, la introducción de mecanismos de cooperación reguladora permanente permitiría a las partes negociadoras postergar los acuerdos sobre cuestiones controvertidas, que en estos momentos están ralentizando la negociación y aprobación del TTIP y que podrían ser negociadas con posterioridad en el marco de los mecanismos de CR, consiguiendo un efecto de *living agreement* (Meuwese, 2015).

Debe remarcarse desde el inicio que la Comisión ha indicado de manera reiterada que el TTIP no puede crear una institución con capacidad para dictar leyes o normas o suplantar a las ya existentes. Sin embargo, aun quedando esto claro, cabe preguntarse cómo se pretende alcanzar los ambiciosos objetivos en CR establecidos en la propuesta sin adoptar medidas que incidan en los procesos e instituciones con poderes normativos a ambos lados del Atlántico.

Todo tipo de integración económica entre varios Estados produce efectos sobre los derechos laborales de los trabajadores. Es más, si se analiza lo que sucedió con el NAFTA, parece claro que uno de los peligros evidentes del TTIP, del que han alertado autores tan reconocidos como Compa (2014), es la aceleración de una ya existente “americanización” del Derecho del trabajo, la consiguiente rebaja de los estándares europeos y el aumento de la desigualdad social.



Esta americanización puede derivar de la acción de los diversos mecanismos que integra el TTIP. Por un lado, la liberalización del comercio facilita que las empresas se muevan a la búsqueda de los estándares laborales más bajos (*dumping* social), lo que puede dar lugar –de hecho ya sucede– a una carrera a la baja entre los Estados miembros de la nueva zona de libre comercio para reducir los derechos laborales con el fin de atraer inversión extranjera. Por otro lado, es posible que el establecimiento de medidas para captar y proteger la inversión, así como la aprobación de un mecanismo como el ISDS, desincentiven la aplicación de las normas estatales tendentes a mejorar la protección de los trabajadores. Adicionalmente, es más que probable que, puestos a promover una cooperación reguladora entre dos zonas con regulaciones y estándares de protección tan dispares, el resultado sea una aproximación por el mínimo común, algo que ya ha sucedido en el ámbito de la Unión Europea.

En relación con esta última cuestión, es necesario reiterar que, en lo que respecta a las normas y derechos asociados al trabajo, las realidades de EE. UU. y la UE no pueden ser más dispares, tanto en lo que afecta a las relaciones individuales como a las colectivas o sindicales y tanto desde el punto de vista del Derecho internacional como del estatal.

La regulación del despido permite ilustrar estas diferencias. A riesgo de generalizar, y tratando de simplificar la exposición, cabe señalar que, en la mayoría de Estados de la UE, si el empresario desea despedir a un trabajador debe demostrar que existe una causa justa para ello, es decir, una razón que justifique la terminación de la relación laboral. En caso de que no exista esa causa, como regla general el empresario deberá abonar una cantidad en concepto de indemnización o compensación; en algunos supuestos esta compensación puede ser reducida, pero su existencia no se cuestiona, a pesar de las presiones ideológicas de las últimas décadas orientadas a facilitar la flexibilidad de salida de la relación laboral. La situación difiere enormemente en EE. UU. Como señala Compa (2015), la laxa normativa que regula las relaciones individuales de trabajo en EE. UU. permite al empresario despedir a voluntad y por cualquier razón (justificada o no), exceptuando determinadas situaciones especialmente protegidas –por ejemplo los casos de despido discriminatorio–. Se trata del llamado *employment-at-will*ⁱ, un tipo de contrato a voluntad que permite además a los empresarios americanos modificar las condiciones de trabajo, la jornada o el salario, es decir, les concede un poder desorbitado en la relación laboral que es ejercido con regularidad. Además del despido libre con pocas excepciones, en los EE. UU. no hay indemnización por finalización del contrato ni obligación del empresario de cotizar en beneficio del trabajador respecto a la pensión de jubilación o la protección de la salud de las y los trabajadores; tampoco hay límites al poder de las empresas para proceder al cierre de los centros de trabajo. Como puede observarse, se trata de una situación que difiere claramente de la que se ha conseguido en el ámbito de la UE tras décadas de lucha sindical y social.

La actitud frente a los sindicatos es otra de las grandes diferencias entre ambas partes del tratado. EE. UU. permite a los empresarios la adopción de numerosas prácticas antisindicales (Compa, 2015), entre ellas reemplazar a los trabajadores cuando estos ejercen legítimamente su derecho de huelga, organizar agresivas campañas para evitar la organización de los trabajadores en los centros de trabajo e incluso someter a los trabajadores a entrevistas individuales con sus superiores dirigidas por consultores «anti-sindicatos». En resumen, en el empresariado estadounidense existe una profunda cultura anti-sindical que difiere (o difería) de la existente en numerosos Estados de la UE.

Todas las prácticas anteriores son, evidentemente, contrarias a múltiples Convenios de la OIT (87, 98, 151, 154, 158, etc.), que EE. UU. no ha ratificado. De hecho, el Estado español ha ratificado 133 convenios de la OIT, Francia 125, Alemania 85 y EE. UU. tan solo 14. Queda, por tanto, claro que las «barreras» al comercio que se deriven de las normas laborales no van a poder solucionarse apelando a las normas internacionales aceptadas comúnmente por ambas partes, simplemente porque su número es muy reducido.



Así las cosas, es decir, en ausencia de mínimos internacionales comunes a los que recurrir, no parece difícil predecir el resultado de un acercamiento entre los dos modelos realizado en un organismo como el Consejo de Cooperación Reguladora.

¹ Según el derecho norteamericano, las relaciones de trabajo se presumen “a voluntad” como norma general y en la mayoría de los Estados. Aun así, sería inadecuado afirmar que no existe ninguna protección frente al despido; sí la hay, frente a las discriminaciones, como regla general, y en ocasiones particulares. Así sucede cuando un convenio colectivo establece una protección especial o en otras situaciones implantadas normativamente (como la llamada “*public policy exception*” que protege al trabajador frente al despido motivado por su negativa a realizar un acto ilegal, y que está vigente en 43 Estados). Para un esquema de la protección frente al despido en los EE. UU. vid.: http://www.ilo.org/dyn/eplcx/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=US.

¿Qué posibilidades de sancionar contempla el TTIP en caso de incumplimiento de la normativa?

Respuesta

A efectos de contestar a esta pregunta es oportuno atender al texto del CETA, ya cerrado y en fase de aprobación. Como en el caso de Corea, el CETA también incluye en el capítulo dedicado a las medidas laborales una sección dedicada a la cooperación entre las partes, otra dirigida al establecimiento de mecanismos institucionales para la aplicación del capítulo y una regulación de los métodos de solución de conflictos, que de nuevo son exclusivos y distintos a los previstos para el resto de las materias del tratado. El artículo 23.11 establece con claridad que los compromisos adoptados en el capítulo son obligatorios y ejecutables, pero únicamente mediante los procedimientos de consultas, el acceso al panel de expertos o, por mutuo acuerdo, el recurso a mecanismos de conciliación o de mediación.

Así, las vías establecidas para la resolución de controversias son las consultas entre las partes y la constitución de un panel de expertos, cuyo contenido y funciones están más desarrolladas. El procedimiento de consultas puede comenzarse por cualquier parte, mediante la presentación de una pregunta escrita a través de su punto de contacto. A partir de este momento ambas partes deben proveer la información completa y necesaria para el examen de la materia. En el caso de necesitarlo y con el consentimiento de ambas partes es posible, según el artículo 23.9.4 solicitar la opinión de otros organismos, incluyendo los de la OIT o la del propio comité de desarrollo sostenible. Cualquier decisión adoptada en este procedimiento debe ser publicada. En el caso de que no se llegue a un acuerdo transcurridos 90 días del comienzo de las consultas, el artículo 23.10 prevé la creación de un panel de expertos. El panel está compuesto por tres personas expertas, nombradas por las partes de mutuo acuerdo, cuya tarea es elevar a las partes una recomendación para la resolución de la controversia. De no alcanzarse un acuerdo respecto de la composición del panel se deriva a las previsiones establecidas para los paneles de arbitraje que se regulan en el capítulo 29, destinado a la resolución de controversias entre las partes. Para la adopción de la resolución, el panel puede utilizar las guías, resoluciones o decisiones de la OIT, avisando de ello a ambas partes, según se indica en las normas de procedimientos para los arbitrajes recogidas en el anexo 29A. Surge aquí de nuevo el interrogante de si es un tratado de comercio e inversión el lugar óptimo, o posible, para incluir un mecanismo de supervisión del cumplimiento de compromisos en materia laboral adoptados por subentidades de las partes con una organización internacional.



Por último, queda por determinar cuál es el valor jurídico de las resoluciones adoptadas en los paneles. Si la resolución concluye confirmando la existencia de un incumplimiento de los compromisos por una de las partes, esta debe dialogar con la otra y presentar en menos de tres meses un plan con medidas apropiadas para remediar la situación, informando a la otra parte y a su comité asesor de las acciones o medidas implementadas. El Comité de comercio y desarrollo sostenible tendrá como misión la monitorización del cumplimiento de las recomendaciones del panel. No hay ningún tipo de previsión de sanciones u otro tipo de responsabilidades por el incumplimiento. Se incumple de esta manera la recomendación del SIA, donde claramente se indicaba que dentro del capítulo dedicado a las cuestiones laborales debía integrarse un *“effective monitoring body”*.

A pesar de la aparente amplitud de estas cláusulas, la utilización de los estándares de la OIT suscita numerosas dudas dado el desigual número de ratificaciones entre las partes firmante y la falta de competencia de la UE para proceder a estas ratificaciones. En primer lugar, debe recordarse que, por un lado, Canadá no ha ratificado dos de los ocho convenios fundamentales, el 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y el 138, sobre la edad mínima de admisión al empleo. Tampoco ha ratificado dos de los prioritarios, los Convenios 81 y 129 sobre inspección de trabajo. En los últimos 12 meses, estando en marcha la revisión jurídica del CETA y ante la perspectiva de su próxima firma, Canadá no ha procedido a la ratificación de ningún convenio OIT.

Por otro lado, cabe remarcar que este capítulo incluye un mecanismo de control de mucha menor entidad que el resto, sometidos la gran mayoría al mecanismo general de resolución de controversias Estado-Estado. Además, evidentemente, tampoco está sometido al mecanismo de resolución de disputas Inversor-Estado más conocido como ISDS y ahora como ICES.

El Tratado propone un nuevo tribunal de justicia que denomina *“Investment Court System”* para dirimir las diferencias entre ambas partes, y según dispone en el borrador será el único competente para ello. Parece que esto afectaría a la soberanía de los países implicados; ¿es así? Si cedemos soberanía, ¿no deberíamos ser consultados?

Respuesta

Sí, de hecho esta es una de las mayores reivindicaciones desde los movimientos de crítica a estos tratados. Desde la Comisión Europea se ha sostenido de manera reiterada que la Unión dispone de competencia exclusiva para celebrar el CETA sin incluir en el proceso de ratificación a los Estados miembros, dado que la materia sobre la que versa el acuerdo queda, en su opinión, dentro de la política comercial común (competencia exclusiva de la UE, como se deriva del artículo 3 del TFUE). Pese al posicionamiento anteriormente señalado, el 5 de julio de 2016 la Comisión decidió proponer la adopción del acuerdo como tratado mixto, para no retrasar la firma del mismo a la vista de las numerosas voces que, dentro del Consejo y en el ámbito de los parlamentos y gobiernos estatales se habían alzado exigiendo que se reconociera la posibilidad de que los Estados miembros de la UE se pronunciaran sobre el CETA. El reconocimiento como tratado mixto implicará la apertura de un proceso de ratificación múltiple en el que deberán participar 40 cámaras parlamentarias en el ámbito de los 28 Estados miembros y donde podrían



abrirse hasta 13 procesos de referéndum. Este era muy probablemente el escenario que la Comisión quería evitar ya que las expectativas que había manejado desde el principio incluían la finalización del CETA en el año 2016. Por ese motivo, precisamente para evitar el retraso y para incentivar la aprobación en el ámbito estatal, la Comisión propuso en la misma fecha al Consejo la aprobación de la aplicación provisional del acuerdo. Esto implica que el CETA entre en vigor aun antes de que se pronuncie la ciudadanía de los Estados miembros (sea a través de sus parlamentos o de referéndums). El procedimiento de aprobación del CETA marca, no olvidemos, el camino para el TTIP, en el caso de que se lleguen a acabar las negociaciones.

Por último, terminamos con la pregunta con la titulamos esta entrevista: en caso de aprobarse el TTIP, con la información que tenemos a día de hoy, ¿qué consecuencias directas puede tener en nuestros derechos laborales y de seguridad social?

Respuesta

Como ya comentamos en los puntos anteriores, la generalidad de TLC ha tenido un impacto negativo tanto cuantitativo, por la reducción de empleo derivada de los efectos negativos que sobre las pymes tienen este tipo de tratados, como cualitativo, por las tres dinámicas señaladas (*dumping social*, *regulatory competition* y *race to the bottom*). El informe de impacto del CETA y del TTIP y los informes de evaluación de tratados como el NAFTA o los que existen entre la UE y Colombia y Perú demuestran que estos fenómenos se producen o pueden producirse y que el análisis por sectores indica un peligro potencial (en el caso de los informes de impacto) o un impacto real sobre el trabajo en sectores como la agricultura, la pesca o la minería, y una reducción de estándares laborales, incluyendo la reducción de salarios.

Muchas gracias por su colaboración.

CEF.- Departamento de Documentación. Área Laboral

www.laboral-social.com