

La garantía transnacional del derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable: el Acuerdo de Pakistán

«Los firmantes del acuerdo de Pakistán reconocen que no se puede garantizar lugares de trabajo seguros a largo plazo sin la participación activa de las personas que trabajan en ellos. Por este motivo, seguirán promoviendo el respeto del derecho de los trabajadores a la libertad de asociación, de conformidad con los convenios pertinentes de la OIT»

Preámbulo del Acuerdo de Pakistán sobre Salud y Seguridad en la Industria Textil y de la Confección

En su 110ª reunión, celebrada en Ginebra en junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo acordó añadir el derecho a «un entorno de trabajo seguro y saludable» al privilegiado elenco de los derechos integrados en su *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, cuya primera versión, ahora enmendada, data del año 1998. Esta fue una decisión de extraordinaria importancia, pero no porque el derecho en cuestión careciera de reconocimiento internacional. Antes bien, ya con anterioridad este no solo estaba presente en los principales instrumentos en materia de derechos humanos, y muy señaladamente en el *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales*, que garantiza en su artículo 7 «la salud y la seguridad en el trabajo», sino que era también objeto de una cuidada regulación dentro del sistema de normas internacionales del trabajo de la OIT a través de los Convenios 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981, y 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, de 1998. Lo fundamental, tanto en el caso de este derecho como en el de los demás incluidos en la Declaración, es su incorporación al núcleo de aquellos que todos los Estados miembros de la OIT, en virtud de «un compromiso que se deriva de su mera pertenencia» a esta organización y la aceptación de «los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia», se encuentran obligados a «respetar, promover y hacer realidad», «aun cuando no hayan ratificado los convenios» que los reconocen y regulan. A estos efectos, como apunta la propia Declaración, esos convenios adquieren la categoría de «fundamentales» dentro del sistema de la OIT. Y, en cuanto tales, alcanzan y vinculan jurídicamente a todos sus integrantes, con independencia de su adhesión o no a ellos.

Esta proclamación guarda coherencia con el reconocimiento de la importancia trascendental de las condiciones de trabajo seguras y saludables para la consecución del trabajo decente, llevado a cabo por la *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, adoptada en 2019, y se presenta dentro de la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo que la adopta como «un medio para fomentar la visibilidad y el impacto» de este derecho. Una aseveración que permite poner sobre el tapete la razón fundamental de esta incorporación: pese a su importancia capital para las personas que trabajan, el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable es objeto de un muy limitado reconocimiento a nivel internacional y enfrenta graves problemas de aplicación en numerosos países. Baste, para tomar cuenta de lo primero, con destacar el limitado número de ratificaciones alcanzadas por los convenios sobre la materia, que llegaban en 2022 a 75 tratándose del Convenio 155 y a 57 en el caso del Convenio 187. Unas cifras muy por debajo de las alcanzadas por la mayoría de los convenios fundamentales, que casi las duplican o triplican, respectivamente. Siendo, en todo caso, el problema fundamental al que se trata de hacer frente mediante la conversión en vinculantes con carácter universal de los

estándares previstos por esos convenios la permanencia de condiciones laborales insalubres, penosas y peligrosas a nivel internacional.

Este es, sin duda, un problema crónico, que no se ha conseguido atajar hasta el momento. No obstante, ha adquirido un rostro particular con el despliegue del proceso de globalización y el desplazamiento de numerosos procesos de producción hacia destinos remotos, donde la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, así como la garantía de los restantes derechos laborales, adolece de graves limitaciones. Esta circunstancia, unida a la exacerbación de la competencia entre las empresas multinacionales que llevan a cabo encargos a contratistas situados en esos países, que convierte muchas veces en inviable toda inversión en seguridad, ha supuesto una elevación exponencial del riesgo de accidentes y enfermedades profesionales en los mismos. Las numerosas tragedias industriales, con decenas, centenares e incluso más de un millar de víctimas trabajadoras a las que se ha podido asistir en los últimos años dan buena cuenta de ello.

No obstante, en esta misma etapa vienen construyéndose, desde el espacio de las propias empresas multinacionales impulsoras de los procesos de deslocalización, una serie de instrumentos de novedosa factura dirigidos a hacer frente con una razonable expectativa de eficacia a esta delicada situación. El más reciente de todos ellos, y el más avanzado, está representado por el *Acuerdo de Pakistán sobre salud y seguridad en la industria textil y de la confección*, al que está dedicada esta columna de opinión.

La mejor manera de aproximarnos a este importante acuerdo es destacando los antecedentes que se sitúan en su origen. El punto de arranque del proceso que daría lugar a su gestación se encuentra en la tragedia industrial ocurrida en 2013 en el edificio de Rana Plaza de Bangladesh en la que murieron 1.129 trabajadores, en su mayoría mujeres, que trabajaban en cuatro fábricas textiles situadas en un edificio de ocho plantas, dos de ellas añadidas sin permiso, que se derrumbó e incendió debido a la falta de preparación de la estructura para ese uso. El hecho de que el edificio y las fábricas hubiesen sido previamente auditadas y consideradas seguras y que las mismas produjesen en su gran mayoría para grandes marcas mundiales de la moda, generó una amplia condena internacional que terminaría por cambiarlo todo a nivel mundial.

La respuesta a este desastre vino dada por la suscripción, muy poco tiempo después, del *Acuerdo sobre la Prevención de Incendios y Seguridad en la Construcción en Bangladesh* por treinta y nueve marcas europeas –a las que se sumarán muchas más, hasta llegar a las doscientas veinte, incluidas las principales marcas españolas del sector– conjuntamente con las federaciones sindicales internacionales IndustriALL y UNI, ocho sindicatos locales y una representación de los empresarios del país, todos ellos bajo el patrocinio de la OIT. Este acuerdo fue portador de muy importantes innovaciones respecto de los demás pactos de su género suscritos hasta el momento. Para empezar, se trató, por vez primera, de un acuerdo multilateral, no limitado a una sola empresa, al que se asigna expresamente «carácter vinculante» y se le concede una función de mejora de las condiciones laborales, en concreto en materia de seguridad de las fábricas, y no solo de la vigilancia del respeto de una base mínima de derechos. Un objetivo para el que se da lugar a un sistema independiente de inspecciones y evaluaciones de riesgos, cuyas recomendaciones son de obligado cumplimiento para los proveedores de las marcas firmantes. Además de crearse fórmulas de representación paritaria de los trabajadores, tanto dentro del propio acuerdo como al interior de las empresas.

Con todo, lo que confiere un carácter verdaderamente singular a esta iniciativa es la inclusión de cláusulas reguladoras de las prácticas de compra de las empresas firmantes, dirigidas a garantizar la viabilidad económica de lo pactado. Entre ellas la obligación de estas últimas de negociar con sus contratistas «condiciones comerciales» que garanticen la viabilidad financiera de las mejoras en los lugares de trabajo, así como de mantener «relaciones comerciales de externalización a largo plazo» en el país, mediante la negociación de «volúmenes de pedidos comparables o superiores a los existentes el año anterior» a la firma «como mínimo durante los dos primeros años de vigencia». Por primera vez se rompe, de esta forma, la barrera hasta entonces infranqueable del modelo de negocio de las grandes marcas de la moda, basado una feroz competencia entre

ellas y la presión a la baja en las condiciones ofrecidas a sus proveedores, y se apuesta por la colaboración y la sostenibilidad financiera de las condiciones laborales pactadas.

A lo largo de sus primeros cinco años, la aplicación de este acuerdo, que se extendió a alrededor de dos millones de trabajadores de 1.692 fábricas, dio lugar a más de 25.000 inspecciones, las cuales permitieron la identificación de 134.000 vulneraciones de los estándares de seguridad, que fueron corregidas en un 100% en 361 fábricas y en un 90% en 1,272 fábricas, habiéndose procedido al cierre de 188, generalmente por motivos estructurales graves. Asimismo, en ejecución de sus previsiones se crearon más de 1.200 comités de seguridad conjuntos, cuyos miembros recibieron formación en materia de seguridad. Aunque quizá el resultado más relevante sea que desde entonces no se haya producido ninguna muerte por incendio o colapso estructural en las fábricas donde se completaron las inspecciones y se aplicaron las recomendaciones. Debiendo destacarse también que las marcas firmantes invirtieron en ese lapso más de 70 millones de dólares para financiar sus programas y operaciones.

Luego de este período, el Acuerdo de Bangladesh encontrará continuidad, pese a las dificultades puestas por el Gobierno y el sector empresarial del país, primero a través del *Acuerdo de Transición* de 2018 y luego con el lanzamiento del *Acuerdo Internacional para la Salud y la Seguridad en la Industria Textil y de la Confección*, suscrito en septiembre de 2021 por un importante grupo de marcas del sector de la moda, a las que se irán adhiriendo muchas más, hasta llegar a las 180. El objetivo de este acuerdo, cuya vigencia inicial de tres años se ha prorrogado hasta el 31 de octubre de 2026, es triple: mantener la continuidad en los programas de seguridad y salud aplicados en Bangladesh y los compromisos jurídicamente vinculantes a ellos asociados, expandir estos programas a otros países seleccionados en función de su viabilidad, llevando a cabo una internacionalización progresiva del modelo y explorar la ampliación de sus alcances «para abordar la diligencia debida en materia de derechos humanos», mediante la creación del grupo de trabajo que valore esta posibilidad, cuya adopción supondría una evolución hacia la creación de sistemas de tutela general de los derechos humanos de los trabajadores.

Pues bien, en aplicación de estas previsiones los firmantes de dicho acuerdo decidieron a finales del año 2022 extender el sistema aplicado en Bangladesh a Pakistán, mediante la suscripción del acuerdo que centrará nuestra atención a partir de ahora. Para adoptar esta decisión, la secretaría del mismo llevó a cabo un estudio de viabilidad de un año de duración, en que evaluó la presencia de las marcas signatarias en el país y el interés de estas en poner en marcha un programa similar, el nivel de apoyo de las partes interesadas locales, la capacidad de los mecanismos existentes en el país para proteger la seguridad de los trabajadores y la importancia de los problemas de asociados a esta en el mismo, realizando encuestas, investigaciones documentales, entrevistas con partes interesadas e incluso evaluaciones piloto en siete instalaciones situadas sobre el terreno.

El Acuerdo de Pakistán sobre Salud Seguridad en la Industria Textil y de la Confección es, pues, un acuerdo multilateral suscrito al amparo del Acuerdo Internacional, al que se han adherido hasta el momento 110 marcas con actividades en el país y cuya vigencia inicial se extiende de enero de 2023 y a diciembre de 2025. El modelo que introduce es el mismo que el de Bangladesh. Es decir, en este caso se trata también de crear una estructura privada de control de las condiciones de seguridad y salud en las fábricas de los contratistas que trabajan para las grandes marcas del sector, preservando los demás elementos que lo caracterizan, como la exigibilidad jurídica de los compromisos de las mismas, la independencia de las supervisiones, el pago a los proveedores de precios que conviertan en viables desde el punto de vista económico las mejoras y la obligación de todos los participantes de dejar de hacer negocios con cualquier fábrica que se niegue a operar de manera segura.

El punto de partida para la adopción de este acuerdo viene dado por la insuficiencia del sistema público de inspecciones laborales del país, donde al parecer había entonces 547 inspectores para supervisar cerca de 300.000 centros de trabajo. Es esta insuficiencia –y el riesgo evidente que implica– la que conduce a las empresas firmantes a crear su propio sistema de inspecciones, basado en su autonomía contractual y su capacidad de presión sobre sus proveedores y socios comerciales. Esto se aprecia con claridad si se presta atención a la

Sección XII, significativamente titulada «Apoyo financiero», en la que se recoge el compromiso de las mismas de financiar las actividades del programa mediante cuotas que pueden ir desde los 2.500 a los 185.000 dólares, de acuerdo con una escala móvil de contribuciones basada en una variedad de factores, como los ingresos, el número de fábricas o el volumen anual de encargos (apartados 29 y 30). Especialmente relevante a estos efectos resulta también constatar que la aplicación de todas las previsiones del acuerdo se basa siempre en el poder de dichas empresas, que deberán exigir a sus fábricas proveedoras la aplicación de las medidas correctoras recomendadas, el respeto de los derechos reconocidos a los trabajadores, la aplicación de los programas de formación, la creación de los comités de salud y seguridad, la aplicación de los resultados de los sistemas de quejas, etc.

Ahora bien, esta estructura privada es gobernada por el Comité Directivo del Acuerdo Internacional (apartado 2) hasta la creación de un órgano nacional del gobierno con representación de todas las partes interesadas (apartado 4). Dicho Comité deberá nombrar un Jefe de Seguridad, independiente de las empresas, los sindicatos y las fábricas (apartado 9), el cual dirigirá la realización de inspecciones de seguridad «minuciosas y creíbles» por personal cualificado, de cuya selección habrá de ocuparse (apartado 10). Lo cual supone replicar a nivel privado la lógica de los sistemas públicos de inspección.

Esas inspecciones deberán ser realizadas en las instalaciones cubiertas por el acuerdo (apartado 10), siguiendo un enfoque gradual o por fases, basado en la evaluación del nivel de riesgos y la naturaleza de las relaciones comerciales, de conformidad con un plan de aplicación fijado por el Comité Directivo (apartado 8). El objetivo es conseguir cubrir más de 500 fábricas, que producen para alrededor de 100 signatarios del Acuerdo Internacional y emplean a alrededor de 750.000 trabajadores, especialmente en las provincias de Sindh y Punjab. Por lo que se refiere a su forma de operar, las inspecciones estarán basadas en «normas de salud y seguridad en el lugar de trabajo reconocidas internacionalmente y/o en normas nacionales» y deberán dar lugar a «informes de inspección escritos», que es preceptivo que se compartan con la dirección de la fábrica, el comité de seguridad de esta, los representantes de los trabajadores y las empresas y sindicatos firmantes (apartado 11).

¿Qué sucede si, como consecuencia de la realización de estas inspecciones, se determina que son necesarias medidas correctoras para que una fábrica cumpla con las normas de salud y seguridad y, en especial, según el acuerdo, con las relacionadas con la construcción, incendios, electricidad y calderas? Este último es terminante en señalar que la aplicación de esas medidas, cuya ejecución corresponde al proveedor inspeccionado, deberá ser garantizada por las marcas signatarias que lo hayan identificado como suyo, que deberán exigirle que las implemente de acuerdo con un calendario obligatorio sujeto a plazos (apartado 13). ¿Y qué ocurre si el Jefe de Seguridad identifica a través de las inspecciones un peligro grave e inminente para la seguridad de los trabajadores? El mismo es igualmente claro en indicar que deberá informar inmediatamente a la dirección de la fábrica, a los representantes de los trabajadores, al Comité Directivo, a las empresas firmantes que operan en la fábrica, así como a los sindicatos suscriptores, y poner en marcha un plan de reparación (apartado 12).

Ahora bien, las partes signatarias son conscientes de que las medidas correctoras y los planes de remediación pueden afectar a la continuidad del trabajo en las fábricas. Por ello se establece que las empresas participantes exigirán a sus fábricas proveedoras inspeccionadas que mantengan la relación laboral y los ingresos de sus trabajadores durante el período en el que permanezcan total o parcialmente cerradas por motivos de seguridad o con el fin de aplicar esas medidas, hasta un período máximo de seis meses, abonando la indemnización por despido prevista por la legislación vigente a los que opten por no permanecer o la indemnización por despido o seis meses de salario –lo que sea mayor– si el cierre supera los seis meses (apartado 14). Además, conocedor de lo que ocurrió en Rana Plaza, el acuerdo establece que las marcas exigirán a sus proveedores el respeto de dos derechos adicionales de sus trabajadores: el derecho a negarse a realizar un trabajo que consideren inseguro por motivos razonables sin sufrir disminución o pérdida del salario y el derecho a negarse a entrar o permanecer en un edificio que consideren inseguro por motivos igualmente razonables (apartado 18).

Esta relación de derechos se completa con dos reglas más, una relacionada con los traslados de las instalaciones y la otra con las extinciones de los contratos de trabajo por cese, cierre o traslado de fábricas. Respecto de los primeros, el acuerdo dispone que deberá ofrecerse a los trabajadores la opción de trasladarse a su vez, conservando todas sus prestaciones laborales, debiendo abonarse la indemnización por despido a aquellos que no quieran o no puedan hacerlo (apartado 15, letra c). En relación con las extinciones por cese, cierre o traslado de fábricas, se prevé que las marcas «realizarán esfuerzos razonables» para «garantizar» que «se les ofrezca un empleo con proveedores seguros» (apartado 17).

Las previsiones hasta aquí reseñadas, que representan el verdadero corazón del acuerdo, se ven complementadas por otras también muy relevantes, que sirven para reforzar su aplicación y promover el alcance de sus objetivos.

Así ocurre, en primer lugar, con la Sección VII dedicada a la formación. En esta se prevé la implementación de un amplio programa formativo en salud y seguridad, no sólo para los trabajadores, sino para los directivos de las fábricas y el personal de seguridad (apartado 19). Este programa será impartido por personal cualificado, contando con la participación de los sindicatos y de expertos locales especializados, y deberá abarcar «la importancia de libertad de asociación y el papel de las relaciones laborales» a la hora de garantizar la funcionalidad y la capacitación de los comités de salud y seguridad y de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores (apartado 20). Esta referencia a la importancia de la libertad sindical para la garantía de la salud y seguridad guarda relación con la declaración contenida en el preámbulo que ha sido reproducida al inicio, en la que los signatarios del acuerdo reconocen que no es posible asegurar lugares de trabajo seguros sin la participación activa de los trabajadores y que, por ello, seguirán promoviendo el respeto del derecho de los trabajadores a la libertad de asociación conforme a los convenios de la OIT.

Por lo demás, también la responsabilidad de imponer la aplicación de este programa de formación recae sobre las empresas firmantes (apartado 20), que requerirán a sus proveedores que cooperen plenamente con todas las previsiones del mismo, incluida la actuación de expertos en salud y seguridad y formadores sindicales certificados por el acuerdo. Esta previsión conecta con la vocación de generalizar la creación de comités de salud y seguridad como órganos de participación de los trabajadores, que las empresas firmantes exigirán también que se formen en todas las fábricas paquistaníes que les suministren (apartado 13), seguramente con la idea de que operen como instancias de representación protosindical.

También son relevantes las Secciones VIII y IX, dedicadas al proceso de quejas y a la transparencia e información. La primera impone el funcionamiento de un mecanismo de reclamaciones que permita a los trabajadores plantear sus preocupaciones sobre los riesgos para la salud y seguridad de forma segura y confidencial, imponiendo a las marcas firmantes el cometido de asegurarse de que este funciona de forma independiente, así como de exigir a sus proveedores que cumplan con sus resultados (apartado 22). En tanto que la segunda de dichas secciones exige que el Comité Directivo haga pública información sobre aspectos clave del programa, como son: a) la lista agregada de todos los proveedores del país, incluidos los subcontratistas, que deberá elaborarse a partir de datos suministrados de forma obligatoria por las empresas, aunque sin desvelar la vinculación de marcas concretas con fábricas específicas, que será confidencial; b) los informes escritos de inspección, que se divulgarán a las partes interesadas y al público en general; c) las declaraciones del Jefe de Seguridad que identifiquen a las fábricas que no están actuando con celeridad en la aplicación de las recomendaciones correctoras, y d) informes trimestrales agregados, que resuman tanto los datos relacionados con el cumplimiento como los hallazgos, las recomendaciones, los avances en la corrección y la formación desarrollada en todas las fábricas que han completado las inspecciones y los programas formativos correspondientes (apartado 23).

En cualquier caso, si existe una sección fundamental dentro del acuerdo, aparte de las relacionadas con la vigilancia y la remediación, esa es la Sección X, dedicada a los denominados «incentivos para proveedores». El

objetivo de esta sección es garantizar la sostenibilidad económica de las mejoras que resulte necesario introducir, comprometiendo a las empresas asumir los mayores costes que conlleva la protección de la seguridad y salud mediante una adaptación de sus tradicionales prácticas de compra, hasta entonces basadas en una pura lógica de mercado y la competencia entre ellas.

Esta sección empieza indicando que toda empresa firmante exigirá a sus proveedores en Pakistán que participen plenamente en las actividades de inspección, reparación, salud y seguridad, y formación previstas por el mismo (apartado 24). Y que, si un proveedor no lo hace, la misma deberá implementar rápidamente un proceso de aviso y advertencia. Pudiendo llegar, si lo anterior no funciona, a la rescisión de la relación comercial. Se remarca con ello la idea de que la aplicación del acuerdo se basa en el poder económico y la fuerza contractual de las grandes marcas y su capacidad de dar por concluido de forma unilateral el vínculo mercantil con sus socios comerciales en caso de que estos no acaten las decisiones emanadas del mismo.

Inmediatamente después de estas previsiones de orden sancionatorio aparecen mencionados los incentivos previstos «para inducir» a las fábricas a cumplir con los requisitos de mejora y saneamiento exigidos por el Jefe de Seguridad. Estos incentivos son de dos tipos: a) el compromiso de las grandes empresas de mantener una relación de aprovisionamiento a largo plazo con Pakistán, que evite la «fuga» de pedidos hacia otros destinos menos exigentes (apartado 27), y b) el compromiso de las mismas de negociar con sus proveedores condiciones comerciales que garanticen que es financieramente viable para las fábricas mantener lugares de trabajo seguros y cumplir con los requisitos de mejora y remediación, bien que indicando que estas podrán utilizar «medios alternativos» con este fin, como pueden ser inversiones conjuntas, préstamos, ayudas de donantes o del gobierno, incentivos empresariales o incluso el pago directo de las mejoras (apartado 25). Asimismo, se encuentra prevista la adopción de un Protocolo de Financiación de la Remediación, para el examen de los casos en que el proveedor de un signatario indique la realización de las mejoras no es financieramente viable (apartado 26).

El acuerdo incluye también una sección, la XIII, dedicada a la resolución de controversias entre las partes, en el que se establece que estas serán sometidas a la decisión del Comité Directivo, que deberá seguir para su solución el procedimiento previamente acordado al efecto (apartado 33). Aunque sus decisiones podrán ser sometidas, a su vez, a petición de cualquiera de las partes, a un procedimiento de arbitraje definitivo y vinculante que se regirá por las reglas de arbitraje de UNCITRAL, salvo pacto en contrario, y se llevará a cabo en La Haya bajo la administración de la Corte Permanente de Arbitraje (apartado 34).

Estos son, presentados de forma breve, los contenidos fundamentales del Acuerdo de Pakistán, que replican y desarrollan un modelo consolidado y que ha dado buenos resultados en Bangladesh, por lo que es de esperar que tenga un efecto igualmente positivo sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y favorezca una mejora de la cultura preventiva en este país. Aun así, este acuerdo tiene por delante desafíos muy importantes, como el de ir más allá de las multinacionales europeas que lo han firmado, incorporando a las de otros continentes, y en especial a las norteamericanas, ya que todas comparten las mismas fábricas, por lo que las primeras están financiando actualmente mejoras de las que se benefician las demás, en clara competencia de desleal con ellas. Otra importante limitación está representada por la falta de instrumentos de protección de la libertad sindical, en un contexto de muy limitada implantación de las organizaciones de representación colectiva de los trabajadores, que dificulta una efectiva participación de estos en el control de sus condiciones de seguridad y salud. De hecho, en las fábricas que han sido visitadas por los representantes del sindicato IndustriALL se ha constatado que los miembros de los comités de seguridad y salud suelen ser nombrados, o al menos sugeridos, por la dirección de las empresas.

Finalmente, es importante no perder de vista que, al lado de la seguridad y salud, existen en la industria textil de Pakistán otros muchos problemas laborales acuciantes, como los bajos salarios o las interminables jornadas de trabajo. En cualquier caso, el acuerdo marca líneas de actuación de gran interés para hacer frente a estos problemas, como la conveniencia de la adopción de acuerdos multiempresas, que eliminen o reduzcan la

competencia entre ellas en lo que a las condiciones exigidas a sus proveedores se refiere, o el compromiso de todas con la sostenibilidad económica del trabajo decente, debidamente reflejado en sus prácticas de compra.

El modelo de acuerdo marco multiempresarial de mejora en las condiciones laborales respaldado por políticas comerciales responsables es, pues, un modelo potente y de futuro. Por ello, constituye una magnífica noticia que las partes del Acuerdo Internacional que sirve de base al de Pakistán se hayan planteado la posibilidad de abordar la aplicación en el sector de la diligencia debida en materia de derechos humanos, incluyendo dentro de estos los derechos humanos laborales. Una categoría dentro de la cual se incluyen, al lado de los cinco derechos fundamentales proclamados por la Declaración de la OIT de 1998, los derechos al trabajo y a condiciones laborales equitativas y satisfactorias, reconocidos por los instrumentos internacionales sobre la materia, con la limitación del tiempo de trabajo y la garantía de un salario equitativo y suficiente entre ellos. Lo cual supondría atribuir a los acuerdos de este tipo una clara función limitadora del *dumping* social, al estar incluidos dentro de esa categoría las principales condiciones laborales susceptibles de experimentar presiones a la baja como consecuencia de la generalización de la competencia global.

Todo esto supone que Pakistán será en los próximos años una referencia para valorar el avance hacia el trabajo decente en el mundo.

Wilfredo Sanguineti Raymond

Subdirector