

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global*

José Luis GIL y GIL**

RESUMEN: En el mercado global, ha corrido una suerte diversa la aspiración a la universalidad de dos derechos especiales o estatutarios: el derecho mercantil y el derecho del trabajo. Mientras la nueva *lex mercatoria* gobierna el mercado global, solo se han dado algunos pasos, todavía tímidos, para elaborar un derecho universal del trabajo. En los últimos años, junto al enfoque tradicional, consistente en la adopción de normas internacionales del trabajo, la OIT ha seguido otro funcional, centrado en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así, la OIT ha tratado de dar una respuesta original al problema de la voluntariedad en la ratificación de los convenios que elabora. Por otro lado, en la medida en que la acción normativa de la OIT se dirige tan solo a los Estados, varios instrumentos dan testimonio de los esfuerzos de la comunidad internacional para lograr el objetivo de una conducta empresarial responsable y, en particular, el respeto por las empresas multinacionales de los derechos humanos en el trabajo.

Palabras clave: Globalización, empresas multinacionales, *Lex mercatoria*, derecho del trabajo, derecho internacional del trabajo, derechos humanos en el trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La nueva *lex mercatoria*, derecho del mercado global. 2.1. El *homo economicus*, protagonista de la globalización de los mercados. 2.2. El derecho objetivo del mercado global. 3. ¿Hacia un derecho universal del trabajo? 3.1. El trabajador en el mercado global. 3.2. Los derechos humanos en el trabajo. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* El estudio se ha elaborado en el marco del Proyecto de investigación *Comercio y justicia social en un mundo globalizado, con especial referencia a los intereses de España* (DER2013-47698-R). Una primera versión se presentó, como ponencia, en el Seminario internacional *Reflexiones sobre la globalización y la justicia social: aspectos éticos y jurídicos*, que se celebró en la Universidad de Alcalá, el 23 de octubre de 2015.

** Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Alcalá.

Globalization and universality of law: the *lex mercatoria* and the international labour law in the global market

ABSTRACT: The aspiration to universality of commercial law and labour law as two special or statutory laws has suffered a different fate in the global market. *Homo aeconomicus* is the main player in the globalization of markets. With the advent of the global market, the economy is dissociated from politics. Multinational companies, which are the real protagonists of globalization, are not subject to international law, and move in a space inhabited only by economics rather than by politics. The new *lex mercatoria*, which is doubly non-State, because it is a transnational and a customary law, has found its expression in the UNIDROIT Principles of International Commercial Contracts, adopted by the International Institute for the Unification of Private Law in 1994, and revised in 2000 and 2010. Globalization entails advantages and disadvantages for workers. While the new *lex mercatoria* governs the global market, only a few timid steps have been taken to develop a universal labour law. In recent years, along with the traditional approach consisting of the adoption of international labour standards, the ILO has followed another functional one focused on the promotion of fundamental principles and rights at work. Thus, the ILO has sought to give an original response to the problem of voluntariness in the ratification of conventions. On the other hand, to the extent that the ILO normative action is targeted only at States, several instruments bear witness to the efforts of the international community to achieve the goal of responsible business conduct and, in particular, respect by multinational enterprises for human rights at work.

Key Words: Globalization, Multinational enterprises, *Lex mercatoria*. Labour law, International labour law, Human rights at work.

1. Introducción

Como derechos estatutarios, el derecho mercantil y el derecho del trabajo se desgajaron históricamente del derecho civil, en cuanto *ius commune*, ante la falta de idoneidad del mismo para hacer frente a las necesidades de regulación y de tutela jurídica de la actividad de los mercaderes y de la prestación de servicios de los trabajadores. Las dos ramas del derecho son especiales con respecto al derecho civil. Así, el *ius mercatorum*, *lex mercatoria* o derecho mercantil es tal no solo porque regula la actividad de los mercaderes, sino también, y sobre todo, porque es el derecho que nace de las corporaciones mercantiles, de la costumbre mercantil y de la jurisprudencia de las *curiae mercatorum*¹. Es un derecho creado directamente por la clase mercantil, sin la mediación de la sociedad política, e impuesto a todos en nombre de una clase, no de la comunidad en su conjunto. No es el derecho del comercio. No regula todo el comercio.

De igual modo, el derecho del trabajo es un típico derecho estatutario²: el derecho que regula las relaciones jurídicas en que intervienen los trabajadores dependientes, y que confiere un estatuto de protección a los destinatarios de las normas laborales. El derecho del trabajo se define como especial, con respecto al derecho civil, con referencia a una categoría de personas, y no por existir un objeto o bienes diferentes, o por concurrir actos o relaciones peculiares. Esa es la visión tradicional, que aparece ya en los estudios de la doctrina alemana de principios del siglo XX³. Pese a su denominación, el derecho del trabajo no se ha ocupado de cualesquiera trabajos, ni ha sido el compendio de las normas que regulan el trabajo humano. El trabajo para otro no solo lo prestan los trabajadores dependientes, sino también otras personas, como los industriales, los artesanos, los médicos y abogados, o los funcionarios públicos⁴. La situación económica y social de tales personas ha sido diferente, como también el deber de prestación de trabajo de las mismas. Según resaltaron

¹ Galgano (1980: 11 ss. y 2010a: 248 ss.) y Galgano y Marrella (2011: 279). Acerca de la *lex mercatoria*, cfr. Galgano (2010a) y Galgano y Marrella (2011: 278 ss.).

² La expresión *derecho estatutario* puede utilizarse en dos sentidos: como derecho de una clase especial de sujetos y como derecho que confiere un estatuto de protección. A mi juicio, desde los dos puntos de vista, el derecho del trabajo es un derecho estatutario. Tal es la visión del derecho del trabajo que defendí en la memoria para los concursos de Profesor Titular y Catedrático de Universidad, y que se mantiene también en el *Prontuario de Derecho del Trabajo* (Sagardoy, Valle y Gil, 2006: 33 ss.).

³ Así, para Sinzheimer (1927: 69), “entendemos por Derecho del Trabajo el derecho *unitario* que regula las relaciones de los trabajadores asalariados”. Asimismo, en opinión de Hueck y Nipperdey (1963: 19), “*el derecho del trabajo es el derecho especial de los trabajadores dependientes?*”.

⁴ Resumen el parecer de Hueck y Nipperdey (1963: 19 y 20).

Monitor y Nikisch, fracasó el intento de Lotmar de llevar a cabo – a principios del siglo XX – un esquema tan abstracto del vínculo laboral, que pudiese comprender todos los supuestos. En definitiva, la heterogeneidad de los posibles tipos de trabajo, así desde un punto de vista económico como jurídico, ha dificultado hasta ahora el establecimiento de unas reglas lo suficientemente homogéneas y particulares para todos los supuestos imaginables de trabajo humano. De ahí que el derecho haya tratado de forma diferenciada a unos y otros tipos de trabajo. Las personas que prestan sus servicios a los demás pueden clasificarse en dos grupos: uno, el de los trabajadores dependientes; otro, el de los trabajadores autónomos⁵. La dependencia no constituye un índice de distinción de todo punto preciso, en la medida en que cualquier prestación personal de trabajo implica una cierta dependencia. Con todo, ha venido considerándose que son muy diferentes la clase y extensión de la dependencia en que se hallan un trabajador autónomo y otro dependiente. En general, los trabajadores autónomos no han requerido una regulación especial, que se aparte de la general del derecho privado⁶. Por el contrario, el derecho civil de finales del siglo XIX y principios del siglo XX se mostraba incapaz de hacer frente a las necesidades especiales de los trabajadores dependientes. Esto justificó el nacimiento de una nueva rama del ordenamiento: el derecho del trabajo. El artículo 35.2 CE adopta un punto de vista subjetivo, cuando señala que “la ley regulará un estatuto de los *trabajadores*”⁷.

El derecho del trabajo no solo es estatutario por aplicarse a una clase especial de personas, sino por conferir un estatuto de protección a los destinatarios de las normas laborales. El derecho del trabajo ha tenido, pues, como fin esencial, dotar al trabajador de un estatuto profesional de protección, que equilibre la falta de libertad y de igualdad en que este se encuentra. Mediante la incorporación de un estatuto al contrato de trabajo, el derecho del trabajo lleva a cabo una síntesis original de los dos conceptos⁸. De este modo, la noción de contrato de trabajo sirve para hacer entrar, en el marco de una relación de cambio, los valores

⁵ Sigo la argumentación de Hueck y Nipperdey (1963: 20).

⁶ Eso explica el tenor de la disposición adicional primera del ET: “El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”.

⁷ La cursiva es mía.

⁸ Supiot (1994: 13). Para Scelle, el estatuto del trabajador resulta del convenio colectivo o del reglamento de régimen interior; el contrato de trabajo juega el papel de un “acto-condición”, que determina la aplicación de un conjunto sistemático de normas, al margen de la voluntad de las partes del contrato: cfr. Supiot (1994: 22, nota 1, y 30). Vid., además, Supiot (dir.) (1999: 85) y, en la doctrina española, Monereo (1999: 210).

extrapatrimoniales vinculados a la persona del trabajador⁹. Ese estatuto de protección lo han conferido, generalmente, normas de carácter heterónomo: la ley y la negociación colectiva. Desde un punto de vista técnico, la ley o el convenio colectivo actúan como fuentes de integración del contenido del contrato de trabajo¹⁰. La relación jurídica surge del contrato de trabajo, pero el contenido de este lo regulan, en general, la ley y el convenio colectivo. En cuanto garante de un estatuto de los trabajadores, el derecho del trabajo se ha convertido en el paradigma de protección de cuantos trabajan. El derecho del trabajo, que surgió como el derecho de una clase especial de trabajadores, tiende a aplicarse también, en ocasiones, a los trabajadores autónomos¹¹. En un Estado social, el derecho del trabajo pugna por convertirse en el derecho común de cuantos trabajan profesionalmente, de forma dependiente o autónoma. El artículo 35.2 CE avala ese punto de vista, cuando señala que “la ley regulará un *estatuto* de los trabajadores”¹².

El derecho mercantil aspira a la universalidad. En cuanto derecho de los mercaderes, tiene la aptitud para expandirse, como derecho uniforme, más allá de los confines nacionales. Tal vocación halla un terreno abonado en la globalización, fenómeno del que ya existían precedentes, pero que se ha intensificado en los últimos años, con la caída del bloque soviético y el fin de la guerra fría. Como recuerda la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, la globalización se caracteriza por la difusión de las nuevas tecnologías, los flujos de ideas y capitales, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y sus procesos y del diálogo y, asimismo, una mayor circulación de personas, especialmente de trabajadores¹³. Si el mercado global refuerza la aspiración a la universalidad del derecho mercantil, supone un desafío para el derecho del trabajo. Aunque el derecho del trabajo es un derecho nacional, impuesto por el Estado para hacer frente a las explotaciones e injusticias a que dio lugar la revolución industrial, se advirtió pronto la necesidad de que existiera un derecho internacional del trabajo, tanto por razones humanitarias, como prácticas, tales como el vínculo entre la

⁹ Supiot (1994: 28).

¹⁰ Artículo 1258 del Código civil.

¹¹ Así sucede, por ejemplo, en el derecho español, con el régimen jurídico del trabajador autónomo económicamente dependiente: cfr. arts. 1.2 d) y 11 ss. de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

¹² La cursiva es mía.

¹³ OIT (2008), considerando. Cfr. Maupain (2005b y 2009) acerca de la declaración de 2008.

justicia social y la paz universal y duradera, o la conveniencia de enmarcar la competencia económica entre los Estados¹⁴. El derecho internacional del trabajo debe dar una respuesta a la globalización. Cuando se creó la OIT, el trabajo y la economía eran fundamentalmente locales y se regulaban a nivel nacional, lo que ya no es el caso¹⁵.

Así las cosas, el objetivo del estudio es contraponer la suerte que corre la aspiración a la universalidad de esos dos derechos especiales o estatutarios en el mercado global. Mientras que la nueva *lex mercatoria* gobierna el mercado global (2), solo se han dado algunos pasos, todavía tímidos, para elaborar un derecho universal del trabajo (3).

2. La nueva *lex mercatoria*, derecho del mercado global

2.1. El *homo œconomicus*, protagonista de la globalización de los mercados

Hay una aspiración a la universalidad del *homo œconomicus* (John Stuart Mill), un “ser sin patria”, como Levin Goldschmidt había definido al mercader, que refleja una sola de las dimensiones del hombre, no el hombre en su plenitud¹⁶.

Cabe distinguir tres modos de ser posibles de la economía de mercado, que corresponden a otros tantos estadios de su evolución: el mercado nacional, el mercado internacional y el mercado global¹⁷. En la fase originaria de la economía de mercado nacional, propia del Estado comercial cerrado de que habló Johann Fichte, las dimensiones del mercado coinciden con las del Estado. Todas las funciones económicas se desarrollan en un mismo país: así sucede con la búsqueda del capital, el aprovisionamiento de las materias primas y la adquisición de la fuerza de

¹⁴ Cfr., por todos, Servais (2011: 21 ss.) acerca de las razones por las que surgió el derecho internacional del trabajo.

¹⁵ Swepston (1999: 2).

¹⁶ Galgano (2010a: 273 ss.). En la escuela neoclásica de economía, se usa el modelo del *homo œconomicus* para describir el comportamiento del *homo sapiens* o ser humano. El *homo œconomicus* se comporta de modo racional ante los estímulos económicos. Es capaz de procesar de forma adecuada la información que conoce, y de actuar en consecuencia para obtener el bienestar más alto posible, dada la información de que dispone sobre las oportunidades y restricciones, tanto naturales como institucionales, y teniendo en cuenta su capacidad para lograr unos objetivos predeterminados. En el texto, y al igual que Galgano, utilizo el término para hacer referencia a uno solo de los atributos del ser humano, no al hombre en su integridad.

¹⁷ Galgano (2010a: 273 ss. y 2010b: 74 ss.).

trabajo y, además, con la organización de la producción y, en fin, con la distribución de los productos y su consumo. En la economía de mercado internacional, cuya instauración predijo ya Karl Marx, las distintas funciones económicas se disocian territorialmente: algunas se desarrollan dentro del mercado nacional, y otras más allá de los confines nacionales. Siguen siendo nacionales: la fuerza de trabajo, los capitales y la organización productiva. Pero las materias primas provienen de otros mercados, y los productos se destinan también a otros mercados. En nuestro tiempo, de mercado global, todas las funciones económicas clásicas pierden una connotación nacional. No solo las mercancías circulan más allá de los confines nacionales. La propia organización productiva y de distribución se disloca y ramifica en el extranjero¹⁸. En el advenimiento del mercado global, ha contribuido no solo el crecimiento colosal de los medios de transporte a que aludía ya Engels, sino también, de forma significativa, el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que han motivado las denominadas tercera y cuarta revolución industrial¹⁹.

En nuestros días, se ha producido el paso del capitalismo industrial al capitalismo financiero²⁰. Existe una libre circulación de capitales. En el

¹⁸ El mercado global es un sistema de relaciones económicas, mercantiles y financieras entre Estados enlazados por la división internacional del trabajo, que, mediante la cooperación internacional, aspira a una organización más eficiente de los factores de producción. Suele advertirse que las relaciones económicas internacionales adoptan las siguientes formas: comercio exterior (internacional), relaciones monetarias crediticias, sistema financiero mundial, movimientos de capitales e inversiones, migraciones de la mano de obra, cooperación interestatal en la producción, transferencias internacionales de ciencia y tecnología y participación en los organismos económicos internacionales.

¹⁹ Autores como Rifkin (2011) señalan que la fusión de la tecnología de Internet con las energías renovables dará lugar a una nueva tercera revolución industrial. Cfr. el resumen que aparece en “Jeremy Rifkin: El futuro que queremos”, en la página <http://www.un.org/es/sustainablefuture/rifkin.shtml>. La llamada cuarta revolución industrial, posterior a las que se fundamentaron en el vapor, la electricidad y la electrónica, viene de la mano de la tecnología y tiene como protagonista a la robótica: las nanotecnologías, la inteligencia artificial, los drones y las impresoras 3 D modificarán la sociedad en todas sus dimensiones y, en particular, en el ámbito laboral. En 2020, y según el foro de Davos, los autómatas y la inteligencia artificial afectarán a cinco millones de empleos: cfr. WEF (2016) y, en la prensa, Luca Costantini, “Los robots, la cuarta revolución industrial”, *El País*, 8 de febrero de 2016; Daniel Parente, “La cuarta revolución industrial no va a destruir empleo: solo lo transformará”, *El Economista*, 17 de febrero de 2016; Vicente Nieves, “La Cuarta Revolución Industrial en España: el 43% de los empleos serán robotizados”, *El Economista*, 2 de marzo de 2016, y Pablo Sempere, “Cómo afrontan las empresas la cuarta revolución industrial”, *Cinco Días*, 3 de junio de 2016.

²⁰ Como se sabe, el capitalismo financiero persigue el beneficio mediante la especulación,

mercado global, la economía se disocia de la política²¹. Las multinacionales de nuestro tiempo, verdaderos protagonistas de la globalización, se mueven en un espacio habitado solo por la economía, no por la política. Los juristas denuncian el repliegue de la soberanía de los Estados, como temía Fichte. Para Max Weber, el gobierno de la economía debía ser monopolio de los Estados. Sin embargo, se observa hoy el declinar del gobierno público de la economía. Se ha invertido la relación entre el mercado y el Estado. No es el Estado el que controla el mercado, sino los mercados los que coartan las decisiones de los Estados. Basta pensar, por ejemplo, en el poder de las agencias de calificación. Se observa, pues, una crisis del carácter estatal del derecho.

2.2. El derecho objetivo del mercado global

En el derecho de la sociedad posindustrial²² y del mercado global²³, las transformaciones jurídicas se producen, no tanto por las leyes, sino por los contratos. El contrato es el instrumento principal de innovación jurídica. En la concepción clásica del derecho, el contrato no es una fuente del derecho. Ahora bien, en la economía financiera, la técnica contractual sustituye a la tecnología industrial²⁴. En nuestros días, el contrato entre particulares ocupa el puesto de la ley en muchos sectores y sirve también para organizar la sociedad civil²⁵. Cabe hablar de una contractualización del derecho. El beneficio se convierte en un componente del interés general. Y así, por ejemplo, se protege el consumidor para vender más, o el medio ambiente para revalorizar la propiedad. Paradigma de esa concepción es, verbigracia, el derecho de desistimiento del consumidor, que favorece las compras tanto como la rapidez en la entrega del producto²⁶.

moviendo el capital o dinero atendiendo a las tasas de interés, tipos de cambio, variaciones de precios, adquisición y venta de numerosos productos financieros y derivados financieros. Mientras que, en el capitalismo industrial y en la economía de mercado, las ganancias del empresario son la consecuencia de haber producido con eficiencia, en el capitalismo financiero se busca incrementar las ganancias mediante la especulación. Cfr. Hannoun (2008), Perulli (2008) y Maupain (2012) sobre el impacto del capitalismo financiero en el derecho del trabajo.

²¹ Sigo a Galgano (2010a: 275 y 276, y 2010b: 73 ss.).

²² Galgano (2010a: 239 ss.).

²³ Galgano (2010a: 242 ss.).

²⁴ Galgano (2005: 24).

²⁵ Galgano (2005: 105 ss. y 2010a: 244).

²⁶ Cfr. el artículo 9 y siguientes de la Directiva 2011/83/UE del Parlamento Europeo y

En las últimas décadas, la comunidad internacional ha logrado un avance significativo en la unificación del derecho de contratos y en la síntesis de las reglas y principios del *common law* y del *civil law* y, dentro de este último, de las soluciones del pandectismo tardío que da origen al código civil alemán y de la tradición iusnaturalista que fundamenta el código civil francés²⁷. El 11 de abril de 1980, una conferencia diplomática adoptó, en Viena, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Contratos de Compraventa Internacional de Mercaderías, que elaboró la United Nations Commission for the International Trade Law (UNCITRAL) o Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI)²⁸. La Convención es importante, en primer lugar, porque

del Consejo, de 25 de octubre de 2011, sobre los derechos de los consumidores (DOUE L 304, de 22 de noviembre de 2011, pp. 64-88). El derecho de desistimiento fundamenta el bien conocido lema de *El Corte Inglés*: “Si no queda satisfecho, le devolvemos su dinero”. *El Corte Inglés* señala que “El cliente es el eje central de nuestro modelo de negocio. Por eso toda nuestra estrategia comercial se desarrolla con el objetivo de conseguir su máxima satisfacción manteniendo una relación de confianza mutua”. Y, explicando el compromiso de garantía, concluye: “Este compromiso resume todos los anteriores porque con él garantizamos el producto y el servicio que ofrecemos en nuestros centros. Es el pilar sobre el que se sustenta la relación de confianza que mantenemos con nuestros clientes, y lo que nos permite mantener nuestro lema: ‘Si no queda satisfecho, le devolvemos su dinero’”. Cfr. <https://www.elcorteingles.es/informacioncorporativa/elcorteinglescorporativo/portal.do?IDM=3085&NM=3>.

²⁷ Cfr. Díez-Picazo (1998: 11), quien, ya hace casi dos décadas, escribió: “Existen algunos datos que permiten entender que desde hace veinte o veinticinco años el Derecho de contratos, que, tal como quedó concebido en la codificación había gozado de una importante dosis de estabilidad, se ha puesto en movimiento e, incluso, ha entrado en ebullición”. Como pruebas de esa tendencia, mencionaba la preparación del Código de Comercio uniforme de los EE.UU., aprobado ya por un gran número de Estados; los trabajos en marcha para construir un derecho de obligaciones unitario en la entonces Comunidad Europea; los Principios de los Contratos comerciales internacionales de Unidroit, o la Convención de Viena sobre la compraventa internacional de mercaderías. El autor añadía: “No puede ponerse en tela de juicio el enorme vigor que en la actualidad poseen las tendencias hacia un Derecho uniforme, iniciadas después de la Primera Gran Guerra y proseguidas incesantemente tras la Segunda Guerra Mundial. La intensificación de las relaciones económicas de todo tipo por encima de los estrechos límites que significan las fronteras nacionales y lo que hoy se llama, con un nombre tal vez aparatoso, la mundialización de la economía, son factores que empujan el trabajo de construcción de un Derecho uniforme en la medida en que el Derecho es un instrumento al servicio de los intereses económicos, que trata, por supuesto, de dar a los conflictos que se puedan producir, un más justo tratamiento”.

²⁸ CNUDMI (1980). El profesor Joaquín Garrigues y Díaz Cañabate, catedrático de derecho mercantil, fue el representante español en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre los contratos de compraventa internacional de mercancías, que se celebró en Viena, el 10 de marzo de 1980. España ratificó la Convención el 24 de julio de 1990, y

supone el primer paso histórico de encuentro y fusión entre el *common law* y el *civil law*, los dos grandes sistemas jurídicos de la civilización occidental²⁹. Y, en segundo lugar, en la medida en que contiene un nuevo derecho de la compraventa y, asimismo, recoge normas formadas a su vez por criterios que arrojan una luz decisiva sobre muchas cuestiones generales del derecho de contratos, como, por ejemplo, las relativas a la formación del contrato, a la caracterización de los incumplimientos contractuales, o al sistema general de la responsabilidad contractual³⁰. La Convención, que entró en vigor el 1 de enero de 1988, rige los contratos de compraventa internacional de mercancías entre empresas privadas, con excepción de las ventas a consumidores y las ventas de servicios, así como las ventas de tipos concretos de mercancías. La finalidad de la Convención es prever un régimen moderno, uniforme y equitativo para los contratos de compraventa internacional de mercancías, por lo que contribuye notablemente a la seguridad jurídica de los intercambios comerciales y a reducir los gastos de las operaciones³¹. El contrato de compraventa constituye el fundamento del comercio internacional en todos los países, con independencia de su tradición jurídica o de su nivel de desarrollo económico. Por esa razón, la Convención es uno de los instrumentos clave del comercio internacional, y la CNUDMI considera que deberían adoptarlo todos los países del mundo. La Convención sobre la Compraventa es fruto de un esfuerzo legislativo que se inició a principios del siglo XX. En su texto, se compaginan cuidadosamente los intereses del comprador con los del vendedor. Además, la Convención ha inspirado reformas del derecho de los contratos en varios países. Los Estados que adoptan la Convención disponen de una legislación moderna y uniforme que rige la compraventa internacional de mercancías, y que se aplica a toda

entró en vigor el 1 de agosto de 1991. En la actualidad, son parte 85 Estados: cfr. http://www.uncitral.org/uncitral/es/uncitral_texts/sale_goods/1980CISG_status.html (página visitada el 17 de abril de 2016). Existe una vasta literatura jurídica acerca de la Convención, que puede consultarse en www.unilex.info. Cfr., por todos, Díez-Picazo (dir. y coord.) (1998), Illescas y Perales (2003: 79 ss.), Bonell (2006: 319 ss.), Viguri (2007) y Galgano y Marrella (2011: 421 ss.). Cfr. en NUDMI (2012) un compendio de jurisprudencia. Cabe mencionar también, como instrumentos pertinentes, la Convención sobre la Prescripción en materia de Compraventa Internacional de Mercaderías, adoptada en 1974, en Nueva York, y la Convención de las Naciones Unidas sobre la Utilización de las Comunicaciones Electrónicas en los Contratos Internacionales, adoptada en 2005, en Nueva York.

²⁹ Díez-Picazo (2007: 50).

³⁰ Díez-Picazo (1998: 12).

³¹ En lo que sigue, recojo el resumen que aparece en la página de la UNCITRAL. Cfr. http://www.uncitral.org/uncitral/es/uncitral_texts/sale_goods/1980CISG.html.

operación de compraventa concertada entre partes que tengan un establecimiento en alguno de los Estados Contratantes. En tales casos, la Convención se aplica directamente, sin necesidad de recurrir a las reglas de derecho internacional privado para determinar la ley aplicable al contrato, lo cual contribuye notablemente a dar certeza y previsibilidad a los contratos de compraventa internacional. Además, la Convención puede aplicarse a un contrato de compraventa internacional de mercaderías cuando, en virtud de las reglas de derecho internacional privado, la ley aplicable al contrato sea la de un Estado Contratante, o cuando las partes hayan convenido en ello, con independencia de si sus respectivos establecimientos se encuentren en un Estado Contratante. En tal caso, la Convención prevé un conjunto de normas neutrales que pueden ser de fácil aceptación, habida cuenta de su carácter transnacional y de la existencia de abundante material interpretativo. Por último, las pequeñas y medianas empresas y los comerciantes de países en desarrollo suelen tener poco acceso a asesoramiento jurídico al negociar un contrato. Esto los hace más vulnerables a los problemas causados por los contratos que no regulan adecuadamente las cuestiones de la ley aplicable. Esas empresas y esos comerciantes también pueden encontrarse en situación de desventaja como partes contratantes y experimentar dificultades por la falta de equilibrio entre las partes. Por consiguiente, esos comerciantes se beneficiarían especialmente de la aplicación a título supletorio del régimen equitativo y uniforme de la Convención a los contratos que entraran en su ámbito de aplicación.

Por otra parte, en las organizaciones internacionales de integración, se han logrado también algunos avances en la armonización del derecho de contratos. Así, descartada la idea de un Código civil para Europa, la Unión Europea ha dado los primeros pasos para la armonización del derecho de contratos, sobre todo en lo que hace a la protección de los consumidores y las ventas electrónicas³². En este sentido, cabe mencionar la Directiva 2011/83/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2011, sobre los derechos de los consumidores³³, por la que se modifican la Directiva 93/13/CEE del Consejo, de 5 de abril de 1993, sobre las cláusulas abusivas en los contratos celebrados con consumidores³⁴, y la

³² Acerca de la armonización del derecho de contratos en la Unión Europea, cfr. Vareilles-Sommières (dir.) (1998), Jamin y Mazeaud (dirs.) (2001), Díaz Romero y otros (coords.) (2008), Somma (2008), Bosch (dir.) (2009), Albiez Dohrmann (dir.) y Palazón y Méndez (coords.) (2011) y Brun (2012) y, asimismo, http://ec.europa.eu/justice/contract/index_es.htm.

³³ DOUE L 304, de 22 de noviembre de 2011, pp. 64-88.

³⁴ DOCE n. L 095, de 21 de abril de 1993, pp. 29-34.

Directiva 1999/44/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de mayo de 1999, sobre determinados aspectos de la venta y las garantías de los bienes de consumo³⁵, y se derogan la Directiva 85/577/CEE del Consejo, de 20 de diciembre de 1985, sobre contratos celebrados fuera de los establecimientos mercantiles³⁶, y la Directiva 97/7/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 1997, sobre contratos celebrados a distancia³⁷. Para la evolución del régimen del comercio electrónico en la Unión Europea, revisten también una relevancia particular dos propuestas recientes de directiva, de 9 de diciembre de 2015³⁸: una, sobre determinados aspectos de los contratos de suministro de contenidos digitales³⁹, y otra, sobre compraventa en línea y otras ventas a distancia de bienes⁴⁰. Ese enfoque supone el abandono del que inspiró la propuesta de reglamento relativo a una normativa común de compraventa europea (CESL), de 11 de octubre de 2011⁴¹, y siguen la vía tradicional de armonización, mediante directivas, de las legislaciones estatales en materia de consumo. Aun así, las propuestas de directiva llevan a cabo una armonización plena, como la Directiva 2011/83/UE, de modo que, en las materias que contemplan, impedirían el mantenimiento o adopción de disposiciones nacionales que establecieran un nivel diferente de protección de los consumidores.

Con todo, la escena jurídica de nuestro tiempo no la dominan los convenios internacionales de derecho uniforme, ni las directivas de armonización del derecho en la Unión Europea, sino la circulación internacional de los modelos contractuales uniformes⁴². Así pues, ¿quién

³⁵ DOCE n. L 171, de 7 de julio de 1999, pp. 12-16.

³⁶ DOCE n. L 372, de 31 de diciembre de 1985, pp. 31-33.

³⁷ DOCE n. 144, de 4 de junio de 1997, pp. 19-27.

³⁸ http://ec.europa.eu/justice/contract/digital-contract-rules/index_en.htm.

³⁹ Comisión Europea (2015a).

⁴⁰ Comisión Europea (2015b).

⁴¹ Comisión Europea (2011). La propuesta de reglamento relativa a la normativa común de compraventa europea (CESL), que adoptaron el Parlamento Europeo y el Consejo, y que enmendó el Parlamento Europeo en virtud de Resolución Legislativa de 26 de febrero de 2014, suponía una oportunidad de avance en la necesaria unificación del derecho privado europeo. La propuesta nació bajo las reglas de subsidiariedad y proporcionalidad que establecía el artículo 5 del TUE. Se trataba de una “normativa adaptada” a las especiales circunstancias del comercio internacional y al estado de integración del proceso regional acometido en el seno de la Unión Europea. Por eso, no pretendía unificar *stricto sensu* la reglamentación contenida en los derechos nacionales, sino “crear un corpus uniforme y autónomo de normas de derecho contractual” en la materia. Cfr. Vaquer, Bosch y Sánchez (eds.) (2015).

⁴² Cfr. Galgano (2010a: 245), quien considera que tienen una importancia limitada los instrumentos internacionales de derecho uniforme, como la Convención de las Naciones

crea e impone el derecho objetivo del mercado global? La nueva *lex mercatoria* es un derecho consuetudinario, creado por la *societas mercatorum* o *business community* (función de normación) y aplicado por las cámaras arbitrales internacionales (función de justicia). La nueva *lex mercatoria* es doblemente extraestatal, porque se trata de un derecho transnacional y de un derecho consuetudinario⁴³. De este modo, se produce una crisis del carácter estatal de la ley. A diferencia de cuanto sucedía con el dogma del carácter estatal del derecho, la fuente más importante de ese derecho objetivo del mercado global no es tanto la ley de los Estados, ni siquiera los convenios internacionales de derecho uniforme, sino los principios generales del derecho, que recogen el derecho consuetudinario creado por la *societas mercatorum*. Ese derecho por principios, en cuya elaboración ha colaborado la doctrina, ha hallado su plasmación en los Principios de Unidroit sobre los contratos comerciales internacionales, elaborados por el Instituto Internacional para la Unificación del Derecho Privado en 1994, y revisados en 2004 y 2010⁴⁴. Los principios de Unidroit desarrollan numerosas funciones, que van más allá de las que anuncia, de manera oficial, el preámbulo⁴⁵: son derecho aplicable *tout court* al fondo de las controversias transnacionales; un instrumento de interpretación o integración del derecho aplicable; un instrumento de interpretación del derecho internacional uniforme; una fuente de conocimiento o instrumento de codificación de la nueva *lex mercatoria*; un modelo para el legislador nacional o para las Convenciones internacionales; una enunciación de algunos principios generales de derecho ex artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia; una guía para la redacción contractual; un esperanto de comunicación jurídica; un instrumento didáctico y, en fin, un instrumento para la determinación de los usos del comercio internacional. Así, los principios de Unidroit recogen principios de justicia material, como la *gross disparity* o excesiva desproporción (3.2.7)

Unidas sobre los Contratos de Compraventa Internacional de Mercaderías.

⁴³ Galgano (2010a: 284) y Galgano y Marrella (2011: 282).

⁴⁴ Unidroit (2010). Las versiones en las lenguas oficiales, entre las que se encuentra el castellano, pueden consultarse en <http://www.unidroit.org/instruments/commercial-contracts/unidroit-principles-2010>. Los trabajos preparatorios se recogen en <http://www.unidroit.org/preparatpry-principles-2010>. Acerca de los Principios de Unidroit para los Contratos del Comercio Internacional, cfr., por todos, AA.VV. (1998), Alvarado et alii (2003), Galgano (2005: 72 ss.), Bonell (2006), Ferrer y Martínez (dirs.) (2009) y Galgano y Marrella (2011: 287 s.s.). Cfr. Osman (1992) sobre los principios generales de la *lex mercatoria*. Para mayores referencias bibliográficas, cfr. www.unilex.info.

⁴⁵ Recojo las observaciones de Galgano y Marrella (2011: 287 y 288). Cfr., asimismo, Bonell (2006: 185 ss.) acerca de las distintas posibilidades de uso de los Principios de Unidroit.

o el *hardship* o excesiva onerosidad (6.2.2), desconocidos en los derechos nacionales e inspirados en exigencias de equidad contractual y de equilibrio entre las partes contrayentes⁴⁶. De este modo, un laudo arbitral que aplica la nueva *lex mercatoria* puede proteger al contratante débil de forma más intensa que una sentencia que aplica la ley nacional. En gran medida, la sociedad global es una *societas sine lege*, pero no una *societas sine iure*⁴⁷. En suma, la nueva *lex mercatoria* recoge principios generales del derecho, universalmente reconocidos⁴⁸. De ahí la importancia de los esfuerzos que ha desplegado la doctrina en la elaboración, por ejemplo, de los *Principles of European Contract Law (PECL)* (*Principios de Derecho Europeo de Contratos*)⁴⁹, y del *Draft Common Frame of Reference (DCFR)* (marco común de referencia) del derecho privado europeo⁵⁰.

⁴⁶ Galgano (2005: 76 ss. y 2010a: 285 ss.) y Galgano y Marrella (2011: 283 y 287 ss.). También Díez-Picazo (1998: 11) subraya que el encuentro entre el *common law* y el *civil law* “es extraordinariamente fructífero porque determina soluciones que presentan una indiscutible novedad. La correlación de las fuerzas de origen hace que el segmento que resulta, no coincida enteramente con la trayectoria de ninguna de ellas y que aparezca de este modo un Derecho que parece más vivo y más enraizado en las necesidades y en los problemas cotidianos”.

⁴⁷ Galgano (2010b: 104).

⁴⁸ Galgano (2010a: 283).

⁴⁹ Lando y Beale (eds.) (1995 y 2000) y Lando, Clive, Prüm y Zimmerman (eds.) (2003). Los PECL, que elaboró la Comisión de Derecho Europeo de Contratos, más conocida como “Comisión Lando”, se dividen en tres partes y se han publicado en dos volúmenes. El primer volumen, aparecido en 1995 y 2000, incluye las partes I y II, y versa sobre disposiciones generales, formación de los contratos, representación, validez, interpretación, contenido, cumplimiento, incumplimiento y remedios frente al incumplimiento del contrato. El segundo volumen se publicó en 2003, y recoge la parte III, relativa a pluralidad de sujetos, cesión de créditos, sustitución del deudor, cesión del contrato, compensación, prescripción, ilicitud, condiciones y capitalización del interés. Así pues, la obra es una teoría general del contrato, y no una “parte especial” de contratos específicos. Los PECL se han publicado también en castellano y francés: cfr. Barres, Embid y Martínez Sanz (2003 y 2007) y Rouhette (2003). Acerca de los PECL, cfr., en especial, Díez-Picazo, Roca y Morales (2002), Prieto (dir.) (2003), Rémy-Corlay y Fonullet (dirs.) (2003), Ferrer y Martínez (dirs.) (2009) y Redondo (2010).

⁵⁰ Bar, Clive y Schulte-Nölke (eds.) (2009a y 2009b). Hay una versión al castellano de los libros II y IV del Marco Común de referencia: cfr. Vaquer, Bosch y Sánchez (coords.) (2012). Acerca del marco común de referencia del derecho privado europeo, cfr. Fauvarque-Cosson y Mazeaud (coords.) (2008a y 2008b) y Redondo (2010).

3. ¿Hacia un derecho universal del trabajo?

3.1. El trabajador en el mercado global

Para los trabajadores, la globalización comporta ventajas e inconvenientes⁵¹. El proceso de cooperación e integración económicas ha ayudado a que algunos países se beneficien de altas tasas de crecimiento económico y creación de empleo. Además, esas naciones han sido capaces de incorporar a muchos pobres de las zonas rurales en la economía urbana moderna, mientras progresan en relación con sus objetivos de desarrollo y fomentan la innovación en la elaboración de productos y la circulación de ideas. Por otra parte, la integración económica mundial ha llevado a muchos países y sectores a hacer frente a grandes desafíos en lo relativo a la desigualdad de ingresos, altos niveles de desempleo y pobreza persistentes y vulnerabilidad de las economías ante las crisis externas. Asimismo, la globalización ha contribuido al aumento tanto del trabajo no protegido como de la economía informal. Todos esos cambios han modificado profundamente el mundo del trabajo, la relación laboral y la protección que esta puede ofrecer. A su vez, la capacidad para elaborar un programa coherente de política nacional depende de factores y fuerzas de carácter internacional. Así, las presiones competitivas del mercado internacional limitan el alcance de la política social nacional.

En el plano individual, el trabajador es una persona ligada a un Estado por el vínculo de la nacionalidad. En las organizaciones supranacionales de integración, como la Unión Europea, se ha puesto en marcha la construcción de una ciudadanía europea⁵². En el plano universal, se ha regulado la migración de los trabajadores, tanto en el seno de la OIT⁵³

⁵¹ Cfr., en particular, OIT (2008), considerando, y, asimismo, OIT (2014a: 9 y 10).

⁵² Artículo 18 y ss. TFUE.

⁵³ A lo largo de su historia, la OIT ha explorado los vínculos de la migración con el pleno empleo, el control de los flujos migratorios y los derechos humanos. Si en un principio se preocupó por facilitar el movimiento del excedente de la mano de obra, luego prestó una atención particular al control de los flujos migratorios y, por último, a la protección de los derechos humanos de los trabajadores migrantes. En efecto: en 1949, la OIT adoptó el Convenio n. 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado) y la Recomendación n. 86 del mismo nombre que lo acompaña, con la finalidad de facilitar el excedente de la mano de obra de Europa a otras partes del mundo, en especial América. En esos dos instrumentos, las migraciones laborales se consideraron desde el punto de vista del pleno empleo, una cuestión de gran relevancia al final de la segunda guerra mundial. En 1975, a los Estados les preocupaba cada vez más el desempleo y el aumento de la migración irregular. Por eso, dejó de hacerse hincapié en facilitar la migración del excedente de mano de obra, y la atención se centró en controlar los flujos migratorios. De este modo, la OIT adoptó dos nuevos instrumentos: el Convenio sobre los trabajadores migrantes

como de la ONU⁵⁴. No existe un derecho a la libre circulación de los trabajadores en el mercado global. Tan solo los asilados gozan de un trato de favor en el acceso al mercado de trabajo⁵⁵. La libertad de circulación de los trabajadores se reconoce tan solo como derecho en el ordenamiento jurídico de organizaciones de integración como la Unión Europea⁵⁶. De entre los trabajadores que aspiran a emigrar, los Estados tratan de seleccionar los altamente cualificados⁵⁷, o aquellos que prestan servicios o se ocupan de tareas que no realizan los nacionales de los Estados que demandan la mano de obra. Se da la paradoja de que tienen mayor libertad de circulación las personas que los trabajadores. El turista se desplaza con gran libertad en un mundo sin fronteras.

En el plano colectivo, los trabajadores se han agrupado en organizaciones sindicales internacionales. A lo largo del siglo XX, las distintas corrientes obreras (socialistas, social-demócratas, anarquistas, comunistas, cristianos, trotskistas, autónomos) se organizaron internacionalmente mediante federaciones generales mundiales y regionales, y también mediante federaciones por sectores de actividad. En los comienzos del siglo XXI, existían tres grandes federaciones sindicales mundiales: la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), mayoritaria y de origen socialista y social demócrata; la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), de inspiración cristiana, y la Federación Sindical Mundial (FSM), de ideología comunista. Terminada la guerra fría, esas tres grandes federaciones internacionales iniciaron conversaciones para fusionarse. El

(disposiciones complementarias), 1975 (n. 143) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (n. 151). En fin, mediante el marco multilateral no vinculante para las migraciones laborales, de 2005, la OIT completa las aportaciones de los Convenios n. 97 y n. 143 y promueve un enfoque de la política migratoria basado en los derechos, que ha hallado su expresión normativa en la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 1990: cfr. OIT (2005) y, asimismo, OIT (1999, 2004 y 2016) y Gil (2009 y 2014a).

⁵⁴ Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, adoptada por la Asamblea General de la ONU, en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990. Cfr. Ushakova (2014).

⁵⁵ La concesión del derecho de asilo o de la protección subsidiaria implica la autorización de residencia y de trabajo permanente.

⁵⁶ Artículo 45 y ss. TFUE.

⁵⁷ Directiva 2009/50/CE del Consejo, de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado y, en el derecho español, artículo 85 y ss. del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009.

31 de octubre de 2006, la CIOSL y la CMT se disolvieron y crearon, con otras federaciones nacionales independientes, la Confederación Sindical Internacional (CSI).

La estructura tripartita de la OIT, única entre las organizaciones internacionales, permite la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empresarios en la promoción del progreso social. De este modo, junto con los Estados y los representantes de los empresarios, los representantes de los trabajadores participan en la elaboración y aprobación de los instrumentos del derecho internacional del trabajo. Cabe pensar que difícilmente se lograría hoy esa concesión, de haberse negociado ahora la creación de la OIT, no solo porque la OIT la crearon países desarrollados, con una tradición de reconocimiento de los derechos de los trabajadores y empresarios, sino también porque no se dan ya las circunstancias que posibilitaron, al fin de la primera guerra mundial, ese gesto hacia los trabajadores y empresarios que rompe con el monopolio de los Estados en la creación de normas. Ahora bien, la estructura se fundamenta en la mera agregación de representantes de los trabajadores y empresarios de cada Estado. No hay una representación de los intereses universales de los trabajadores o de las necesidades de los empresarios. A diferencia de cuanto sucede, por ejemplo, en los Consejos Económicos y Sociales, tampoco están representados otros protagonistas de la economía, o los representantes de la economía social, o de la sociedad civil (verbigracia, las ONGs).

Aunque las empresas multinacionales no se hallan representadas –de forma específica– en la OIT, depende de ellas, en buena medida, el logro de un trabajo decente y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en el mundo. Las empresas multinacionales, verdaderos protagonistas de la globalización, no son sujetos de derecho internacional⁵⁸. La actividad de las empresas multinacionales puede regularse tanto desde el punto de vista del Estado en que se lleva a cabo (*host country control*), como del Estado de origen de la empresa (*home country*

⁵⁸ Como se sabe, cabe distinguir entre la personalidad jurídica primaria y derivada en el derecho internacional. Tienen personalidad jurídica primaria los Estados, como sujetos soberanos, con personalidad plena. Poseen una personalidad derivada o secundaria los sujetos no soberanos: las organizaciones internacionales intergubernamentales, con una subjetividad funcional, limitada a la esfera de sus competencias. Como regla general, los individuos tienen una subjetividad jurídica muy limitada. Aparte de ser titulares de derechos, como en el ámbito de los derechos humanos, los individuos pueden ser responsables de violaciones graves del derecho internacional, como sucede en el caso de los crímenes contra la humanidad. Desde esa perspectiva, las empresas multinacionales no son sujetos de derecho internacional.

control)⁵⁹. Desde hace tiempo, la doctrina debate si es posible encaminarse a una responsabilidad internacional de los sujetos no estatales, como las empresas multinacionales⁶⁰. Las empresas multinacionales contribuyen a la creación del derecho en la nueva *lex mercatoria*, operan con libertad en el mercado global y tienen en cuenta, para adoptar la decisión de establecerse en un país o deslocalizar la producción a otro, no solo las ventajas fiscales o la existencia de verdaderos paraísos fiscales, sino también la permisividad y el grado de rigidez de las legislaciones laborales de los distintos Estados⁶¹. Esa es la perspectiva que adoptaban los muy discutidos indicadores *doing business* del Banco Mundial, en lo que hacía a los parámetros sobre la rigidez del mercado de trabajo⁶². En la actualidad, por ejemplo, empresas transnacionales o globales como Amazon o Uber, exponentes del sector tecnológico o de la economía colaborativa, pueden revolucionar el derecho y tratan de obviar las trabas en la regulación administrativa, fiscal y laboral de los distintos Estados. También pueden aprovechar el *shopping* de los derechos humanos en el trabajo⁶³.

En ese contexto darwinista de *global race* y de “guerra de la competitividad”⁶⁴, el papel del Estado se limita, en muchos casos, a la única posibilidad de adherirse a la *race to the bottom* impuesta o sugerida por el pensamiento neoliberal, por algunas organizaciones internacionales y por las agencias de calificación de la deuda pública.

3.2. Los derechos humanos en el trabajo

Mientras la nueva *lex mercatoria* gobierna el mercado global, solo se han dado algunos pasos, todavía tímidos, para elaborar un derecho universal del trabajo. Así, cabe plantearse cuestiones tales como la relevancia de los instrumentos de *hard law* y *soft law* en la materia, si es posible un paso del *self-service* normativo a un orden público social internacional, el papel de los Estados de origen y destino en el control de las empresas multinacionales, o el mejor modo de asegurar que las empresas multinacionales respeten

⁵⁹ Galgano y Marrella (2011: 896 ss.).

⁶⁰ Cfr., por todos, Galgano y Marrella (2011: 903 ss), Francioni (2007) y Martin-Chemut y Devaux (2015), Bourdon y Pochet (2015), Delmas-Marty (2015).

⁶¹ Cfr., por todos, Flanagan (2006: 118 ss.) y Ermida (2007).

⁶² Cfr. Maupain (2012: 89 ss.), Debido a las críticas, en las últimas ediciones del *doing business*, los indicadores sobre la contratación de los trabajadores se han suprimido de la clasificación sobre la facilidad para hacer negocios, aunque figuran todavía en el cuerpo del análisis.

⁶³ La expresión *shopping dei diritti umani* aparece en Galgano y Marrella (2011: 899).

⁶⁴ Al respecto, cfr. Supiot (2016: 505 ss.).

los derechos humanos en el trabajo⁶⁵.

El derecho internacional del trabajo que elabora la OIT ha debido afrontar dos problemas: el primero deriva del carácter voluntario de la ratificación de los convenios, y el segundo, del hecho de que los instrumentos tienen como destinatarios a los Estados, y no a las empresas multinacionales, de las que depende, en gran medida, el logro de un trabajo decente y el respeto de los derechos humanos de los trabajadores en el mundo. Mediante la Declaración de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la OIT ha tratado de dar una respuesta original al problema de la voluntariedad en la ratificación de los convenios⁶⁶. Por otro lado, en la medida en que la acción normativa de la OIT se dirige tan solo a los Estados, y no a las empresas multinacionales, la comunidad internacional se ha esforzado por lograr el objetivo de una conducta empresarial responsable en un mundo globalizado y, en particular, el respeto por las empresas multinacionales de los derechos humanos en el trabajo.

Para el logro de la justicia social, la OIT dispone de la acción normativa como medio principal. La acción normativa es el proceso mediante el cual la OIT plasma sus objetivos, fines y principios constitucionales en dos clases de instrumentos internacionales del trabajo: los convenios, o tratados que obligan a los Estados miembros si los ratifican, y las recomendaciones, que carecen de valor vinculante, y ofrecen un modelo de regulación a los Estados, que sirve para orientar las políticas y la acción de las autoridades nacionales. En uno y otro caso, los instrumentos que adopta la OIT solo crean efectos jurídicos en la medida en que los Estados miembros aceptan incorporarlos al ordenamiento jurídico interno. La pertenencia a la OIT no conlleva la obligación de ratificar tal o cual convenio. En efecto, descartado el artículo 18 de la propuesta británica sobre la que trabajó la comisión de legislación internacional del trabajo, y que preveía la adopción de convenios obligatorios para todos los Estados miembros, la Constitución de la OIT establece el carácter voluntario de la ratificación de los convenios y permite lo que se ha llamado un *self-service* o un *pick and choose* normativo. Pues bien, la OIT ha tratado de dar una respuesta original a ese problema, por medio de la Declaración de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Desde un punto de vista jurídico, la afirmación progresiva de la mayor

⁶⁵ Cfr., entre otros, Swepston (2005), Heppel (2007) y Gravel, Kohiyama y Tsotroudi (2011) y, asimismo, para mayores detalles, Gil (2015).

⁶⁶ Acerca del primer problema, cfr. Gil (2014b y 2015) para más detalles y referencias bibliográficas. Recojo ahora las líneas esenciales de esos trabajos.

relevancia de ciertos principios y derechos fundamentales en el trabajo ha tenido que superar dos obstáculos. El primero procede de la técnica legislativa. Con carácter general, y aunque protegen los derechos y mejoran la condición de los trabajadores, los convenios de la OIT no suelen redactarse en la lengua de los derechos humanos. Más que atribuir derechos fundamentales a los trabajadores, imponen obligaciones a los Estados. La segunda dificultad deriva de la igualdad formal que otorga a todos los convenios el artículo 19 de la Constitución. Con independencia del aspecto de que se ocupen, todos los convenios de la OIT se adoptan en el mismo marco institucional, se hallan sometidos al mismo sistema de control y aspiran siempre a la ratificación de los Estados miembros.

Como consecuencia de la globalización, se ha reforzado el papel de la OIT en la protección de la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador⁶⁷. La OIT aborda la protección de los derechos fundamentales en el trabajo como un elemento central del concepto ético-jurídico de trabajo decente, parte de un marco integrado y respuesta a la globalización y a la crisis financiera y económica⁶⁸. Para evitar el escollo de la controvertida cláusula social, la OIT ha centrado el debate en torno a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. A tal fin, la OIT adopta la Declaración de 1998. La característica esencial del documento es la universalidad. El instrumento se apoya en el precedente de la libertad sindical. Señala que, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales de la OIT, todos los Estados miembros tienen el compromiso, que deriva de su mera pertenencia a la organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios y derechos fundamentales en el trabajo (arts. 1 y 2). De forma original, sin romper la igualdad formal de todos los convenios que establece el artículo 19 de la Constitución, la Declaración pone en entredicho el dogma de la voluntariedad en la ratificación de los convenios, e impone a los Estados el respeto de ciertos principios y derechos fundamentales en el trabajo, por el mero hecho de pertenecer a la OIT, hayan ratificado o no los convenios que los desarrollan. Tales principios y derechos fundamentales en el trabajo son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo

⁶⁷ Rodríguez-Piñero (1999: 2) aduce tres posibles razones: la llamada globalización; el desmoronamiento del sistema comunista, que permite no polarizar el debate en torno a los derechos fundamentales, y una mayor sensibilidad y cultura de protección de esos derechos, que ha legitimado a la OIT para proteger los derechos humanos relacionados con el trabajo. También Swepston (1999: 2) subraya la importancia de la globalización.

⁶⁸ Cfr. Gil (2014b y 2015: 30 ss.) y los autores que cita.

forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (art. 2)⁶⁹. Con la Declaración de 1998, la OIT pone el acento en ayudar a los Estados, por medio de la cooperación técnica, a que logren la conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se hallan ya presentes, de forma directa o indirecta, en la Constitución de la OIT. El mérito de la Declaración consiste en haber roto con el *self service* normativo, que autoriza el sistema de ratificaciones. La Declaración ha influido también en el contenido de las cláusulas sociales de los acuerdos de libre comercio⁷⁰. Así pues, en los últimos años, junto al enfoque tradicional, consistente en la adopción de normas internacionales del trabajo, la OIT ha seguido otro funcional, centrado en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Mientras que algunos han aplaudido el cambio de orientación, otros han considerado que debilita la acción normativa de la organización.

Poco a poco, la OIT ha distinguido tres categorías de convenios: fundamentales, prioritarios y técnicos. La Declaración de 1998 otorga preeminencia a los convenios fundamentales, por considerar que los principios y derechos fundamentales que encierran son derechos-condición o de realización de otros derechos (*enabling rights*), es decir, una condición necesaria, aunque no suficiente, para la realización de otros

⁶⁹ Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n. 87); el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n. 98); el trabajo forzoso, 1930 (n. 29); la abolición del trabajo forzoso, 1957 (n. 105); la edad mínima, 1973 (n. 138); las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n. 182); la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n. 111), y la igualdad de remuneración, 1951 (n. 100). Esos Convenios son más que simples reglas de derecho internacional, vinculantes para los Estados que los ratifican y con sistemas de control relativamente eficaces. Son instrumentos de protección de los derechos humanos, de los que se han deducido principios que pretenden vincular a todos los Estados miembros, por el mero hecho de pertenecer a la OIT. Rodríguez-Piñero (1999: 2) señala que el Convenio n. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación ha alcanzado una relevancia que excede de su función propia de fijación de reglas jurídicas vinculantes para los Estados que lo han ratificado, al haberse deducido del mismo principios generales constitucionales. Más adelante, Rodríguez-Piñero (1999: 3) indica que los principios basados en los Convenios sobre la libertad sindical, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la no discriminación forman un “bloque de constitucionalidad”, que se ha incorporado a la Constitución de la OIT. Cfr. OIT (2012a y 2012b) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

⁷⁰ Acerca de los aspectos sociales de los acuerdos de libre comercio, cfr. Dubin (2003), Vega (2004), Doumbia-Henry (2006), Bourgeois, Dawar y Evenett (2007), Ebert y Posthuma (2009), Häberli, Jansen y Monteiro (2012), Siroën (2013), OIT (2015) y Agustí-Panareda, Ebert y LeClercq (2015).

derechos⁷¹. Por su parte, la Declaración de 2008 destaca la importancia de los convenios prioritarios en el terreno de la gobernanza⁷². El resto de convenios tiene un carácter técnico. Conviene destacar que la acción normativa no es un fin en sí mismo, sino el medio más importante de que dispone la OIT para la consecución de sus fines y, en particular, para el logro de la justicia social. En realidad, con la distinción entre los convenios fundamentales, prioritarios o de gobernanza y técnicos, la OIT no trata de establecer una jerarquía formal entre los instrumentos, sino de marcar ciertas pautas de aproximación a los estándares mínimos y de fijar prioridades en la ratificación de los convenios. Por eso, los nuevos métodos de acción normativa de la OIT no suponen un abandono del *hard law*, en beneficio del *soft law*, sino un paso del *self-service* normativo a

⁷¹ Cfr. Maupain (2005a: 23 y 2009: 25). En opinión de Rodgers, Lee, Swebston y Van Daele (2009: 42), cuando se estaba debatiendo la Declaración de 1998, algunos sectores propusieron que se incluyeran también temas como la seguridad y la salud en el trabajo, pero en última instancia se decidió limitarla solo a las primeras cuatro categorías de derechos, por considerarlos derechos “habilitadores”, es decir, básicos para el logro otros derechos. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, recoge esa idea [I A), iv)].

⁷² Junto a la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la OIT pone el acento en otros instrumentos considerados como significativos para la gobernanza, y que tratan del tripartismo, la política de empleo y la inspección de trabajo. Así, el grupo de los cuatro convenios prioritarios, denominados “de gobernanza”, se sitúa tras los ocho convenios fundamentales y precede al resto de instrumentos “técnicos”. A partir de la Declaración de 1998, y como ya se ha indicado, existe una distinción clara entre los convenios que contienen los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo y el resto de convenios. Ya en 1994, en el marco de las aportaciones del Grupo de Trabajo Cartier, el Consejo de Administración identificó otro grupo de convenios prioritarios, y decidió que los Estados miembros deben presentar informes cada dos años no solo con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sino también con relación a cuatro convenios que se consideran como prioritarios, por cubrir instituciones y políticas importantes para la gobernanza: cfr. OIT (2002), párrafos 4 y siguientes. Para los demás convenios, los informes deben presentarse cada cinco años, salvo que se requieran más a menudo. La Declaración de 2008 recoge la categoría de los convenios de gobernanza (prioritarios). Dentro de la rúbrica II *Acción por parte de la Organización para prestar asistencia a sus Miembros*, en el apartado sobre *Administración, recursos y relaciones exteriores*, A, vi), el Anexo sobre el seguimiento de la Declaración de 2008 indica que las medidas que adopte la OIT deberían tener en cuenta la necesidad de velar por “la elaboración, actualización y promoción de la lista de normas que revistan mayor importancia en relación con la gobernanza”. Y menciona, en una nota a pie de página, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (n. 81), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (n. 122), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (n. 129), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (n. 144), así como las normas que se indiquen en futuras listas actualizadas.

un orden público social internacional. Al constituir la Declaración de la OIT de 1998 un primer paso para el establecimiento de un orden público social universal, corresponde ahora a la comunidad internacional la tarea de ampliar el consenso, mediante la inclusión de otros derechos básicos, como la protección de la seguridad y salud en el trabajo, a fin de extender el conjunto de principios y derechos fundamentales en el trabajo que constituyen las reglas de juego en un mundo globalizado.

Por otro lado, la acción normativa de la OIT se dirige tan solo a los Estados, y no a las empresas multinacionales⁷³. De ahí la importancia del respeto, por parte de las empresas multinacionales, de los derechos humanos de los trabajadores. Hasta ahora, a falta de otros instrumentos más coercitivos, poseen relevancia los mecanismos voluntarios de *corporate social responsibility* (CSR) o responsabilidad social corporativa (RSC) o de la empresa (RSE)⁷⁴. Los códigos de conducta, que unas veces provienen “desde arriba” y otras “desde abajo”, son, en principio, instrumentos de *soft law* de carácter no vinculante. Pueden clasificarse según su fuente, objeto y finalidad. Los hay de origen o imposición estatal, interestatal, no estatal y, asimismo, individuales⁷⁵. En lo que hace a los códigos de origen interestatal, varios instrumentos de *soft law* dan testimonio de los esfuerzos de la comunidad internacional por lograr el objetivo de una conducta empresarial responsable y, en particular, el respeto por las empresas multinacionales de los derechos humanos en el trabajo⁷⁶: la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, el Pacto Mundial (Global Compact) de las Naciones Unidas, los Principios rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas y las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Según la interpretación mayoritaria, esos instrumentos de *soft law* promueven códigos de conducta carentes de eficacia obligatoria en el plano intergubernamental, al tratarse de actos no vinculantes, que indican directrices o estándares de comportamiento de carácter voluntario para los destinatarios reales: las empresas multinacionales como sujetos no

⁷³ Cfr., por todos, Hepple (2007: 224) y Bories (2013). Como luego veremos, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social es un instrumento *sui generis*, porque se dirige a las empresas multinacionales, a los Estados y a los empresarios y trabajadores: cfr. OIT (2006).

⁷⁴ Cfr., en particular, Hepple (1999), Boiral (2003), Napoli (dir.) (2005), Baylos (2005), Goldin (2007), Perulli (2007: 123 ss.), Ceinos y González-del Rey (2008), Molina (2008), O. Maurel (2008 y 2009), Mendoza (2010), Rodotà (2010), Sanguineti (2010), Servais (2011), Overland (2011), Daugareilh (dir.) (2011) y Daugareilh (2015).

⁷⁵ Cfr., por todos, Galgano y Marrella (2011: 907 ss.).

⁷⁶ Cfr. una visión de conjunto del problema en Blanpain y Colucci (2004), Perulli (2007: 123 ss.), Sanguineti (dir.) (2014) y Sanguineti (2015).

estatales⁷⁷. Resulta evidente que una regulación adecuada de la actividad global de las empresas multinacionales solo puede fijarse a través de un convenio interestatal multilateral con vocación universal. Hasta el momento, han fracasado los intentos de elaborar una disciplina internacional de *hard law*⁷⁸. Con todo, no puede minusvalorarse la relevancia jurídica de los mecanismos de autolimitación y autodisciplina de las empresas multinacionales, que contribuyen a la consecución privada de intereses de índole colectiva, y que, a veces, se hallan sometidos a la certificación voluntaria de entes privados⁷⁹, en general transnacionales, tales como *Social Accountability International (SAI)*⁸⁰ o *Fair Labor Association (FLA)*⁸¹.

En cuanto organismo especializado de la ONU en las cuestiones laborales, la OIT asumió un papel pionero en la promoción de una conducta responsable de las empresas multinacionales. En la década de los años 60 y 70 del siglo XX, las actividades de las empresas multinacionales fueron objeto de grandes debates. A raíz de ellos, se desplegaron esfuerzos para establecer instrumentos internacionales destinados a reglamentar la conducta de las empresas multinacionales y a fijar las condiciones que deben regir las relaciones de las empresas multinacionales con los países huéspedes, sobre todo en el mundo en desarrollo. Las cuestiones relativas al trabajo y a la política social figuraban entre las preocupaciones suscitadas por las actividades de las empresas multinacionales. La búsqueda por parte de la OIT de orientaciones internacionales en lo

⁷⁷ Otros autores, como Bories (2013: 464), analizan la cuestión como un supuesto de participación de las empresas multinacionales en la elaboración del derecho internacional del trabajo. Desde ese punto de vista, muy discutible, los códigos de conducta serían una manifestación de la actividad normativa de las empresas multinacionales y constituirían una normatividad privada transnacional. Con cita de Santi Romano, la autora sostiene que cada empresa transnacional se dotaría de una *lex laboris* o un ordenamiento jurídico propio. Cfr. Gil (1994: 42 ss) para una crítica del institucionalismo ordinamental como fundamento del poder disciplinario del empresario.

⁷⁸ Galgano y Marrella (2011: 895).

⁷⁹ Boiral (2003).

⁸⁰ La Social Accountability 8000 (SA8000) es una certificación voluntaria, creada por la organización estadounidense Social Accountability International (SAI) o Responsabilidad Social Internacional, con el propósito de promover los derechos humanos en el trabajo en el mundo. La SA8000 exige unas condiciones mínimas para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable, que se basan en los Convenios de la OIT y los instrumentos de derechos humanos de la ONU: además de los cuatro derechos fundamentales en el trabajo de la Declaración de la OIT de 1998, incluye la seguridad y salud laboral, las sanciones disciplinarias, la jornada de trabajo, el salario y el sistema de gestión de la empresa. Cfr. SAI (2014 y 2016) y una información detallada en <http://www.sa-intl.org/>.

⁸¹ Cfr. FLA (2014) y una información completa en <http://www.fairlabor.org/>.

tocante a los asuntos de su incumbencia se plasmó en la adopción, en 1977, por el Consejo de Administración de la OIT, de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, que se ha enmendado en 2000 y 2006⁸². La Declaración es un instrumento *sui generis*. En primer, se dirige a las empresas multinacionales y, asimismo, a los Estados y a los empresarios y trabajadores. En segundo lugar, la declaración la adoptó el Consejo de Administración de la OIT, a diferencia de cuanto sucede con los instrumentos normativos clásicos, los convenios y recomendaciones, que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo⁸³. Los principios que establece ese instrumento internacional ofrecen a las empresas multinacionales, a los gobiernos, a los empresarios y a los trabajadores orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales. Refuerzan sus disposiciones ciertos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, a cuyo respecto se insta a los interlocutores sociales a que los tengan presentes y los apliquen en toda la medida de lo posible. En definitiva, a fin de potenciar la contribución que las empresas multinacionales pueden hacer al desarrollo económico y social, así como de reducir al mínimo y solucionar las dificultades a las que puedan dar lugar sus diversas actividades, la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT ofrece recomendaciones a los gobiernos, las empresas multinacionales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre políticas generales, empleo, condiciones de trabajo y de vida y relaciones industriales, si bien haciendo las correspondientes distinciones entre sus respectivas funciones y responsabilidades. También son pertinentes, al respecto, la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos en el trabajo, de 1998, y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008⁸⁴.

El Pacto Mundial (*Global Compact*) es un instrumento de las Naciones Unidas, cuya creación anunció el secretario general de la ONU en el Foro Económico Mundial o Foro de Davos, en su reunión anual de 1999, y que se adoptó de forma oficial el 26 de julio de 2000, en Nueva York, en la sede de las Naciones Unidas⁸⁵. Con el fin de dar una cara humana a la

⁸² Cfr. OIT (2006). La Declaración tripartita la adoptó el Consejo de Administración de la OIT en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y la enmendó en su 279ª reunión (Ginebra, noviembre de 2000) y en su 295ª reunión (marzo de 2006). Acerca de la Declaración, cfr. Günter (1981a y 1981b), Morgenstern (1983), Servais (2010: 112 y 113 y 2011: 98 ss.), C. Maurel (2011) y OIT (2014b).

⁸³ Maupain (2012: 54), nota 67.

⁸⁴ OIT (1998 y 2008).

⁸⁵ Cfr., por todos, Servais (2010: 113 y 114) y Galgano y Marrella (2011: 924 ss.).

globalización, el Pacto promueve el diálogo social para la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita conciliar los intereses de las empresas con los valores y demandas de la sociedad civil, los proyectos de la ONU, los planteamientos de los sindicatos y ONGs. El Pacto aborda el papel de las empresas multinacionales en la definición de un nuevo modelo de desarrollo, sostenible no solo desde el punto de vista ambiental, sino también en sentido social, fundado en la integración de las exigencias del mercado y el respeto de algunos principios fundamentales. El Pacto Mundial se basa en diez principios. Los dos primeros se ocupan de los derechos humanos (*Human rights*)⁸⁶. Además, cuatro de los principios se refieren, de forma explícita, al trabajo (*Labour*), y reproducen el contenido de la Declaración de la OIT de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁸⁷. El resto de los principios alude al medio ambiente (*Environment*) y a la lucha contra la corrupción (*Anti-Corruption*). El Pacto Mundial de las Naciones Unidas ha tenido una gran acogida entre empresas, sindicatos, entidades educativas y ONGs. Aun así, también ha recibido críticas, por no tener carácter obligatorio. El Pacto Global es un instrumento de libre adhesión para las empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, para aplicar los diez Principios que lo integran en sus estrategias y operaciones. La entidad que se adhiere al Pacto Global asume voluntariamente el compromiso de aplicar los diez Principios en sus actividades cotidianas y rendir cuentas a la sociedad, con publicidad y transparencia, de los progresos que realiza en ese proceso de aplicación, mediante la elaboración de Informes de Progreso. El Pacto Mundial contempla un Marco de Derechos Humanos, sobre el cual se estructura una serie de elementos fundamentales, entre los que se encuentra, por ejemplo, el relativo a las empresas multinacionales. Seis organismos especializados de las Naciones Unidas conforman la Oficina del Pacto Global: la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACDH), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la Organización de las Naciones Unidas

⁸⁶ En la versión inglesa, los principios rezan: “Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights” (Principle 1), y “make sure that they are not complicit in human rights abuses” (Principle 2).

⁸⁷ “Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining” (Principle 3); “The elimination of all forms of forced and compulsory labour” (Principle 4); “The effective abolition of child labour” (Principle 5), y “The elimination of discrimination in respect of employment and occupation” (Principle 6).

para el Desarrollo Industrial (ONUDI)⁸⁸.

En los últimos años, se han abierto diálogos y debates profundos entre los Estados, la comunidad empresarial y la sociedad civil en defensa de los derechos humanos. El profesor John Ruggie, entonces Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, trató de reflejar las conclusiones de esas discusiones y, con el fin de responder mejor a los desafíos que plantean las empresas en el ámbito de los derechos humanos, propuso el Marco de las Naciones Unidas “proteger, respetar y remediar”, que acogió de forma unánime, el 18 de junio de 2008, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU⁸⁹. El marco se basa en tres pilares: el deber del Estado de proteger a las personas contra las violaciones de los derechos humanos cometidas por terceros, con inclusión de las empresas, mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia; la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, lo que significa intervenir con la debida diligencia para evitar la violación de los derechos de otros; y un mayor acceso de las víctimas a recursos efectivos, tanto judiciales como extrajudiciales. Más tarde, el Consejo de Derechos Humanos adoptó por unanimidad, en 2011, los Principios rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas⁹⁰. El documento define responsabilidades y aporta directrices para desplegar el marco internacional aprobado previamente de forma eficaz, y con el objeto de prevenir y remediar las consecuencias adversas de las actividades empresariales para los derechos humanos. Se constituyó además un Grupo de Trabajo (GT), encargado de promover su divulgación e implantación, por un lado, y la identificación e intercambio de buenas prácticas, por otro. Los Principios Rectores constituyen un conjunto de directrices acordadas por la comunidad internacional, que se materializan en una mayor concreción de normas nacionales, acuerdos internacionales y multilaterales, y que se fundamentan en normativas internacionales existentes y prácticas dirigidas a la protección adecuada, garantía y restitución de los derechos de las personas frente a las actividades

⁸⁸ Cfr. <https://www.unglobalcompact.org> y <http://www.pactomundial.org/>.

⁸⁹ Cfr. la Resolución 8/7 y Ruggie (2008). Cfr., además, los informes de 2009 y 2011: Ruggie (2009 y 2011). Los textos de esos y otros informes anteriores y demás materiales relacionados pueden consultarse en <http://business-humanrights.org/en/un-secretary-generals-special-representative-on-business-human-rights/reports-to-un-human-rights-council>.

⁹⁰ Cfr. la Resolución 17/4. En lo que queda de párrafo, sigo el resumen que hacen Carneiro, Cordero, Cordero y Vidal (2013: 11).

empresariales. Los Principios Rectores hacen explícita la obligación de proteger, de respetar y de remediar, dando como referencia el derecho internacional de los derechos humanos ya existente. Se trata de un bloque de directrices claras con vocación de aplicación universal, y que conforma un todo coherente, individual y colectivo, e inclusivo, pero que, al mismo tiempo, identifica debilidades y aspectos de mejora hacia el futuro. Sin embargo, esa universalidad no implica una vocación de solución uniforme para la gestión de los derechos humanos por todos los países, en todas las empresas y en todos los contextos. Como explicaba el profesor John Ruggie, los Principios Rectores no se han concebido como un “juego de herramientas” que deba aplicarse de igual forma en todos los casos, sino que, dada la heterogeneidad de las actividades empresariales y de contextos de país, se entiende que no existe una “talla única” en sus medios aplicación. En este sentido, los Principios Rectores no obligan por sí mismos, sino que recogen e interpretan las obligaciones en derechos humanos establecidas ya por el derecho internacional, y dotadas de medios de seguimiento de su aplicación, denuncia y sanción, y señalan directrices para su cumplimiento en el contexto de la relación entre la empresa y los derechos humanos. No crean nuevas obligaciones, ni son un nuevo marco normativo en sí mismo. Por ende, no incluyen un sistema de sanciones ni penas por su incumplimiento, sino que reconocen que estas podrían estar referidas al incumplimiento del derecho Internacional que los soporta. Pero sí apuntan a la necesidad de establecer leyes, normativas y acuerdos internacionales vinculantes, por parte de los Estados, como forma de ejercer su obligación de proteger eficazmente los derechos humanos en el ámbito de actuación de la empresa y garantizar el derecho de acceso a la justicia de las personas afectadas.

En fin, cabe mencionar las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales⁹¹. Las Líneas Directrices forman parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales de 1976, por la cual los gobiernos suscriptores se comprometieron a ofrecer un entorno abierto y transparente para la inversión internacional, y a respaldar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden representar para el progreso económico y social⁹². Las Líneas Directrices describen las expectativas de los gobiernos de los países adherentes en materia de conducta responsable de las empresas y ayudan a las empresas multinacionales a ejercer sus actividades en armonía con las

⁹¹ Cfr. Oliver (2004), Queinnec (2007), Servais (2010: 111 y 112 y 2011: 104 ss.), Carricajo (2011), Queinnec y Bourdon (2013) y Cantú (2015).

⁹² Las Líneas Directrices de han revisado en 1979, 1982, 1984, 1991, 2000 y 2011: cfr. Oliver (2004: 8, nota 1) y Carricajo (2011).

políticas de los gobiernos. Es fundamental conciliar de la mejor manera posible la apertura del clima de inversiones con las responsabilidades de las empresas. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son recomendaciones que dirigen los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes, o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Las Directrices constituyen un código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover. Las recomendaciones contenidas en las Directrices expresan los valores compartidos por los gobiernos de países que dan origen a una gran parte de la inversión extranjera directa y que son sede de muchas de las empresas multinacionales de mayor envergadura. Las Directrices tienen como objetivo promover la contribución positiva de las empresas al progreso económico, medioambiental y social en todo el mundo. Están respaldadas por un singular mecanismo de aplicación: los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), que son organismos constituidos por los gobiernos de los países adherentes con el fin de promover y aplicar las Directrices. Los PNC ayudan a las empresas y a las partes interesadas a tomar las medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las Directrices. También constituyen una plataforma de mediación y conciliación para resolver los problemas prácticos que puedan plantearse. El día 4 de mayo de 2010, los gobiernos de 42 países miembros y no miembros de la OCDE, adherentes a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales y a la Decisión conexas, comenzaron a trabajar en la actualización de las Directrices a fin de que reflejasen los cambios ocurridos en el ámbito de la inversión internacional y las empresas multinacionales desde la última revisión realizada en el año 2000. Las modificaciones acordadas tienen como objeto garantizar la continuidad de las Directrices en su papel de instrumento internacional relevante para la promoción de conductas empresariales responsables. El 25 de mayo de 2011, en la Reunión Ministerial conmemorativa del 50 Aniversario de la OCDE, los 42 gobiernos adherentes aprobaron las Directrices actualizadas y la Decisión conexas. Entre los cambios que se introdujeron en las Directrices, se incluyen algunos que afectan a la materia laboral. Además de cambios sustanciales en el Capítulo V sobre empleo y relaciones laborales, hay un nuevo Capítulo IV sobre derechos humanos, acorde con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para

“Proteger, Respetar y Remediar”. También aparece un enfoque nuevo y amplio en relación con el principio de la debida diligencia y con la gestión responsable de la cadena de suministro, que implica un avance significativo en comparación con las propuestas anteriores.

Además de los instrumentos interestatales a que acaba de hacerse referencia, son de gran importancia los acuerdos marco internacionales (AMI) o globales (AMG), denominados a veces códigos de conducta bilaterales, manifestación de la negociación colectiva transnacional, y suscritos por una empresa multinacional como France Telecom o Inditex con una federación sindical internacional⁹³. Tales acuerdos pueden ser una herramienta útil para apoyar los derechos en el trabajo. Un acuerdo marco internacional o global es un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical internacional, con el fin de establecer una relación entre las partes y garantizar que la compañía respeta las mismas normas en todos los países en que opera. Los sindicatos sectoriales del país sede de la multinacional también participan en la negociación de este tipo de acuerdo. Aunque no son equivalentes a las iniciativas de responsabilidad social de la empresa (RSE), los acuerdos están relacionados con el debate sobre ese tema, pues constituyen una de las formas en que las empresas pueden expresar sus compromisos con el respeto de ciertos principios. Sin embargo, lo que distingue a los acuerdos marcos de la RSE es que son el resultado de negociaciones con representantes de los trabajadores a nivel internacional. Por eso, tales acuerdos podrían consolidarse como una característica de las relaciones laborales en una época de globalización. Estos acuerdos no sustituyen a las negociaciones directas entre las empresas y trabajadores en cada país o en cada lugar de trabajo, pero ofrecen un marco para realizarlas, a fin de que sean constructivas y cuenten con una base mínima. El contenido de esos acuerdos depende de los requerimientos y características de las empresas y los sindicatos que los suscriben, y de la forma en que se desarrollan las relaciones laborales entre las partes⁹⁴. En todos los casos, incluyen los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo que menciona la declaración de la OIT de 1998, y hacen referencia específica a

⁹³ Cfr. Baylos (2004, 2005 y 2009), Soler (2008), Almendros (2010), Pérez (2010), Cortina (2011), Platzer y Rüb (2014) y Hadwiger (2015) y, asimismo, una lista – y, en muchos casos, el texto – de los acuerdos existentes en <http://www.global-unions.org/+framework-agreements-+.html?lang=en>.

⁹⁴ Cfr. las observaciones de Dominique Michel, jefe de equipo del Programa de Empresas Multinacionales de la OIT en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_080725/lang--es/index.htm.

los convenios fundamentales de la OIT⁹⁵. Otras cláusulas de esos acuerdos, que difieren entre uno y otro, se refieren a una serie de temas relacionados con las normas de la OIT, como la protección de los representantes de los trabajadores, los salarios, la seguridad y salud laboral y la formación profesional⁹⁶. Desde un punto de vista jurídico, los acuerdos marco internacionales suscitan problemas tales como si pueden ser fuente de obligaciones para el empresario, en el *home* o en el *host country*; si constituyen tan solo una declaración, compromiso o negocio jurídico unilateral por parte del empresario, pese a que los suscriben la empresa multinacional y una federación sindical internacional⁹⁷, o, más bien, una expresión de la lógica contractual, que encaja en el molde de alguna de las figuras del derecho privado, como el contrato normativo⁹⁸ o el acuerdo o contrato marco⁹⁹. En este campo, como sucede en otros del derecho

⁹⁵ Cfr. Ceinos (2010) y, asimismo, Sanguineti (2008).

⁹⁶ Soler (2010).

⁹⁷ Tal parece ser la opinión de Daugareilh (2015: 189), nota 2, quien invoca el punto de vista del derecho francés. A mi juicio, la presencia de dos partes en el acuerdo, la empresa multinacional y la federación sindical internacional, hace difícil hablar de un negocio jurídico unilateral. Hay un acuerdo entre dos partes, pese a la vaguedad o el carácter más bien simbólico o poco vinculante de los compromisos que asuma la empresa multinacional. Cfr. Díez-Picazo (2007: 93) acerca de los negocios jurídicos unilaterales, que pueden ser recepticios y no recepticios, y Díez-Picazo (2008: 169 ss.) sobre la voluntad unilateral como fuente posible de las obligaciones.

⁹⁸ El contrato normativo tiene por objeto establecer la disciplina de un contrato eventual y futuro. No produce ninguna obligación de concluir el contrato futuro. Fija tan solo el contenido de esos contratos futuros, que las partes no están obligadas a concluir, pero que pueden llegar a perfeccionar. En tal caso, deben atenerse a las reglas básicas que pactaron con anterioridad. No cabe exigir el cumplimiento específico, pero el incumplimiento puede dar lugar a la indemnización de daños y perjuicios. El contrato normativo suele celebrarse entre empresas o grupos de intereses que quieren convenir las bases de acuerdos futuros. Así, un grupo de fabricantes o comerciantes fija los precios que pueden exigir a la clientela, o bien el acuerdo sobre los precios tiene lugar entre vendedores de una parte y comerciantes de otra: son los denominados contratos sobre tarifas o precios (*Tarifvertrag*). Acerca del contrato normativo, cfr. Díez-Picazo (2007: 433 ss.).

⁹⁹ En el derecho español, el ET distingue entre los acuerdos o convenios marco (art. 83.2) y los acuerdos sobre materias concretas (art. 83.3 ET). La finalidad específica de los acuerdos o convenios marco es el establecimiento de reglas o criterios para el conjunto de la negociación colectiva dentro de su ámbito, o para la negociación de convenios en ámbitos inferiores. Generalmente, tienen carácter interprofesional o interconfederal, pero también pueden negociarse para un solo sector, e incluso para un ámbito inferior, como, por ejemplo, un grupo de empresas, o empresas pluricelulares. Su función principal es la de orientar, ordenar y encuadrar o enmarcar la negociación inferior, tanto en el contenido de los convenios como en el proceso de negociación, o en la estructura de la misma. Por eso, se dice habitualmente que son “convenios para convenir”. Pero también pueden

privado, en particular el de los consumidores y usuarios, el contrato puede sustituir a los poderes públicos en la protección de intereses más vastos que los de las partes individuales. Así, el contrato plurilateral entre particulares puede convertirse en un instrumento de tutela de los derechos humanos, y asegurar también, *ex natura rerum*, una tutela mayor de la que prevén los tratados internacionales en vigor¹⁰⁰.

4. Conclusiones

En el mercado global, ha corrido una suerte diversa la aspiración a la universalidad de dos derechos especiales o estatutarios: el derecho mercantil y el derecho del trabajo. El *homo aeconomicus* es el actor principal de la globalización de los mercados. Con el advenimiento del mercado global, la economía se disocia de la política. Las empresas multinacionales, verdaderos protagonistas de la globalización, no son sujetos de derecho internacional, y se mueven en un espacio habitado solo por la economía, no por la política. La nueva *lex mercatoria*, que es doblemente extraestatal, por tratarse de un derecho transnacional y consuetudinario, ha hallado su plamación en los Principios de Unidroit sobre los contratos comerciales internacionales, elaborados por el Instituto Internacional para la Unificación del Derecho Privado en 1994, y revisados en 2000 y 2010.

Para los trabajadores, la globalización comporta ventajas e inconvenientes. En un contexto de *global race*, el papel del Estado se limita, en muchos casos, a la única posibilidad de adherirse a la *race to the bottom* impuesta o sugerida por el pensamiento neoliberal, por algunas organizaciones internacionales y por las agencias de calificación de la deuda pública. Mientras la nueva *lex mercatoria* gobierna el mercado global, solo se han dado algunos pasos, todavía tímidos, para elaborar un derecho universal del trabajo. Mediante la Declaración de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la OIT ha tratado de dar respuesta original al problema de la voluntariedad en la ratificación de los

incluir normas de aplicación directa, que normalmente son mínimas para los convenios inferiores, que pueden mejorarlas (STS 10 de octubre de 2000, Ar. 9423). A una modalidad de ellos – la más amplia posible – se refiere el art. 83.2 ET. Los acuerdos interprofesionales del art. 83 ET se caracterizan por tres notas básicas: la amplitud territorial y funcional de la unidad de negociación; la negociación por sujetos de carácter confederal, y la finalidad de dar reglas o pautas generales sobre estructura de la negociación y contenido de los convenios (STS de 16 de noviembre de 1989, Ar. 8068). De ahí que, por lo general, no sean de aplicación directa (STS de 16 de junio de 1989, Ar. 4593).

¹⁰⁰ Galgano (2005: 105 ss.) y Galgano y Marrella (2011: 927 y 928).

Convenios que elabora. Por otro lado, en la medida en que la acción normativa de la OIT se dirige tan solo a los Estados, varios instrumentos dan testimonio de los esfuerzos de la comunidad internacional para lograr el objetivo de una conducta empresarial responsable y, en particular, el respeto de los derechos humanos en el trabajo en un mundo globalizado. También poseen una gran importancia los acuerdos marco internacionales o globales.

La globalización conlleva la universalidad del nuevo *ius mercatorum* o nueva *lex mercatoria*, que rige el mercado global, pero no se ha traducido en una universalidad correlativa de los derechos de los trabajadores. Una globalización sostenible debe ir acompañada de una globalización de los derechos humanos, no solo de los que protegen al *homo economicus*, sino también de los que salvaguardan la dignidad de los trabajadores. Es mérito de la OIT destacar que no cabe un desarrollo sostenible sin un mínimo de justicia social y sin respetar los derechos de los trabajadores. Al suponer la Declaración de 1998 un primer paso para el establecimiento de un orden público social universal, corresponde ahora a la comunidad internacional la tarea de ampliar el consenso, mediante la inclusión de otros derechos básicos, como la protección de la seguridad y salud en el trabajo, a fin de extender el conjunto de principios y derechos fundamentales en el trabajo que constituyen las reglas de juego en un mundo globalizado. Aunque, hasta el momento, han fracasado los intentos de elaborar una disciplina internacional de *hard law*, los mecanismos de *soft law* y de autolimitación y autodisciplina de derecho privado pueden contribuir a la tutela de los derechos humanos en el trabajo por parte de las empresas multinacionales.

5. Bibliografía

- AA.VV. (1998), *The Unidroit Principles. A Common Law of Contracts for the Americas ? Los Principios de Unidroit: ¿Un derecho común de los contratos para las Américas?*, Acts-Actas, Congreso interamericano-Inter-American Congress, Valencia, Venezuela, 6-9 Noviembre-November 1996, Unidroit, Roma, 1998, 385 pp.
- Agustí-Panareda, J., Ebert, F.C., LeClercq, D. (2015), “ILO Labor Standards and Trade Agreements: A Case for Consistency”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 36, Issue 3, Spring 2015, pp. 347-380.
- Albiez Dohrmann, K.J. (dir.), Palazón, M^aL., Méndez, M^a del P. (coords.) (2011), *Derecho privado europeo y modernización del derecho contractual en España*, Atelier, Barcelona, 626 pp.

- Almendros, M.A. (2010), “La eficacia de los acuerdos marco internacionales: implementación y control”, en Escudero, R. (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca, Madrid, pp. 547-575.
- Alvarado Herrera, L. et alii (2003), *Comentario a los Principios de Unidroit para los Contratos del Comercio Internacional*, 2ª edición, Aranzadi, Cizur Menor, 411 p.
- Bar, C. von, Clive, E. y Schulte-Nölke, H. (eds.) (2009a), *Draft Common Frame of Reference (DCFR). Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law, Prepared by the Study Group on a European Civil Code and the European Research Group on Existing EC Private Law (Acquis Group), based in part on a revised version of the Principles of European Contract Law*, final Outline Edition 1-1-2009, en http://ec.europa.eu/justice/policies/civil/docs/dcfr_outline_edition_en.pdf.
- Bar, C. von, Clive, E. y Schulte-Nölke, H. (eds.) (2009b), *Draft Common Frame of Reference (DCFR). Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law, Prepared by the Study Group on a European Civil Code and the European Research Group on Existing EC Private Law (Acquis Group), based in part on a revised version of the Principles of European Contract Law*, Full Edition, 2009, final Outline Edition 1-1-2009, en http://ec.europa.eu/justice/contract/files/european-private-law_en.pdf.
- Barres, P., Embid, J.M. y Martínez Sanz, F. (2003), *Principios de derecho contractual europeo. Partes I y II (Los trabajos de la “Comisión de Derecho Contractual Europeo”)*. Edición: Ole Lando y Hugh Beale, edición española a cargo de Pilar Barres Benlloch, José Miguel Embid Irujo y Fernando Martínez Sanz, Colegios Notariales de España, Consejo General del Notariado, Madrid, 2003, 767 pp.
- Barres, P., Embid, J.M. y Martínez Sanz, F. (2007), *Principios de derecho contractual europeo. Parte III (Los trabajos de la “Comisión de Derecho Contractual Europeo”)*. Edición: Ole Lando y Hugh Beale, edición española a cargo de Pilar Barres Benlloch, José Miguel Embid Irujo y Fernando Martínez Sanz, Colegios Notariales de España, Consejo General del Notariado, Madrid, 2007, 403 pp.
- Baylos, A. (2004), “Los acuerdos-marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista de Derecho Social*, 2004, n. 28, pp. 193-212.
- Baylos, A. (2005), “Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales* (12), 2005-I, pp. 103-138.
- Baylos, A. (2009), “Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2009, n. 27, n. 1, pp. 107-125.

- Blanpain, R. y Colucci, M. (2004), *The Globalization of Labour Standards. The Soft Law Track*, Bulletin of Comparative Labour Relations, Kluwer Law International, 166 pp.
- Boiral, O. (2003), “The certification of corporate conduct: Issues and prospects”, *International Labour Review*, Vol. 42 (n. 3), 2003, pp. 317-340.
- Bonell, M.J. (2006), *Un “Codice” Internazionale del Diritto dei Contratti. I principi UNIDROIT dei Contratti Commerciali Internazionali*, seconda edizione, Giuffrè Editore, Milano, 750 pp.
- Bories, C. (2013), “Section 1. Les entreprises transnationales”, en “Chapitre 5. La participation des personnes privées à l’élaboration du droit social international”, en Thouvenin, J.-M. y Trebilcock, A. (dirs.), *Droit international social. Droits économiques, sociaux et culturels. Tome 1, Particularités du droit international social*, Bruylant, CEDIN, Bruxelles, pp. 464-478.
- Bosch, E. (dir.) (2009), *Derecho contractual europeo: Problemática, propuestas y perspectivas*, Bosch, Barcelona, 600 pp.
- Bourdon, W. y Pochet, P. (2015), “Quel remède à l’irresponsabilité des États et des entreprises transnationales (ETN) en matière environnementale, sociale et financière ? Discussion”, en Supiot, A. y Delmas-Marty, M. (dirs.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Presses Universitaires de France, Paris, pp. 361-371.
- Bourgeois, J., Dawar, K. y Evenett, S.J. (2007), *A Comparative Analysis of Selected Provisions in Free Trade Agreements*, Commissioned by DG TRADE, October 2007, 212 pp.
- Brun, P. (2012), *Les défis de l’harmonisation européenne du droit des contrats*, Université de Savoie, Chambéry Cedex, 274 pp.
- Cantú, H. (2015), “La OCDE y los derechos humanos: el caso de las Directrices para Empresas Multinacionales y los Puntos de Contacto Nacional”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. XV, 2015, pp. 611-658, en <http://www.scielo.org.mx/pdf/amdi/v15/v15a16.pdf>.
- Carneiro, M., Cordero, J. y Vidal, H. (2013), *Cuaderno guía de los Principios Rectores ONU sobre empresa y derechos humanos. Puerta de entrada*, Sustentia, Madrid, noviembre de 2013, 60 pp.
- Carricajo, J. (2011), *Estudio sobre la política sindical en empresas multinacionales. Los acuerdos del Comité Consultivo Sindical-TUAC con la OCDE*, Fundación 1º de Mayo, Estudios de la Fundación, n. 47, junio de 2011, 41 pp., en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio47.pdf>.
- Ceinos, Á. y González-del Rey, I. (2008), “Globalización del trabajo y códigos de conducta de empresas multinacionales del sector textil”, en Escudero, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Ediciones Cinca, Madrid, 2008, pp. 466-487.

- Ceinos, Á. (2010), “Contenidos de los acuerdos marco internacionales: los derechos y principios fundamentales de carácter laboral”, en Escudero, R. (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca, Madrid, pp. 513-524.
- CNUDMI (1980), *Convención de las Naciones Unidas sobre los Contratos de Compraventa Internacional de Mercancías*, Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional, Naciones Unidas, Nueva York, 2011, 58 pp.
- CNUDMI (2012), *Compendio de jurisprudencia relativa a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Contratos de Compraventa Internacional de Mercancías*, edición de 2012, Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional, Nueva York, 2014, 737 pp.
- Comisión Europea (2011), *Propuesta de reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a una normativa común de compraventa europea*, Bruselas, 11 de octubre de 2011, COM(2011) 635 final, 127 pp.
- Comisión Europea (2015a), *Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a determinados aspectos de los contratos de suministro de contenidos digitales*, Bruselas, 9 de diciembre de 2015, COM(2015) 634 final, 37 pp.
- Comisión Europea (2015b), *Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a determinados aspectos de los contratos de compraventa en línea y otras ventas*, Bruselas, 9 de diciembre de 2015, COM(2015) 635 final, 34 pp.
- Cortina, R. (2011), *La dimensión transnacional de la negociación colectiva. Los acuerdos marco globales*, Friedrich Ebert Stiftung Argentina, Serie aportes, n. 14, Buenos Aires, 24 pp.
- Daugareilh, I. (dir.) (2011), *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruylant, Bruxelles, 864 pp.
- Daugareilh, I. (2015), “La responsabilité sociale des entreprises en quête d'opposabilité”, en Supiot, A. y Delmas-Marty, M. (dirs.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Presses Universitaires de France, Paris, pp. 183-198.
- Delmas-Marty, M. (2015), “Trois dynamiques pour responsabiliser les États et les entreprises transnationales”, en Supiot, A. y Delmas-Marty, M. (dirs.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Presses Universitaires de France, Paris, pp. 393-408.
- Díaz Romero, M^a del R. y otros (coords.) (2008), *Derecho Privado Europeo: Estado actual y perspectivas de futuro*, Jornadas en la Universidad Autónoma de Madrid, 13 y 14 de diciembre de 2007, Civitas, Madrid, 500 pp.
- Díez-Picazo, L. (dir. y coord.) (1998), *La compraventa internacional de mercaderías. Comentario del Convenio de Viena*, Civitas, Madrid, 762 pp.
- Díez-Picazo, L. (1998), “Prólogo”, en Díez-Picazo, L. (dir. y coord.) (1998), *La compraventa internacional de mercaderías. Comentario del Convenio de Viena*, Civitas, Madrid, pp. 11-12.

- Díez-Picazo, L., Roca, E. y Morales, A.M. (2002), *Los Principios del Derecho Europeo de Contratos*, Civitas, 544 pp.
- Díez-Picazo, L. (2007), *Fundamentos del derecho civil patrimonial. I. Introducción. Teoría del contrato*, 6ª edición, Civitas, Madrid, 657 pp.
- Díez-Picazo, L. (2008), *Fundamentos del derecho civil patrimonial. II. Las relaciones obligatorias*, 6ª edición, Civitas, Madrid, 1092 pp.
- Doumbia-Henry, C. y Gravel, E. (2006), “Acuerdos de libre comercio y derechos laborales: Evolución reciente”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 125 (2006), n. 3, pp. 207-231.
- Dubin, L. (2003), *La protection des normes sociales dans les échanges internationaux*, Presses Universitaires d’Aix-Marseille, 461 pp.
- Ebert, F., Posthuma, A. (2009), “Rebalancing globalization: The role of labour provisions in existing international trade arrangements and development finance policies”, Chapter 3 of *World of Work Report 2009*, International Labour Organization, International Institute for Labour Studies, Geneva, pp. 63-95.
- Ermida, O., “Deslocalización, globalización y derecho del trabajo”, *Iuslabor* n. 1, 2007, en www.upf.edu/iuslabor, 17 pp.
- Fair Labor Association (FLA) (2014), *Charter Document as Amended, February 12, 2014*, 80 pp., en http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_charter_2-12-14.pdf.
- Fauvarque-Cosson, B. y Mazeaud, D. (coords.) (2008a), *Terminologie contractuelle commune. Projet de cadre commun de référence*, Association Henri Capitant des Amis de la Culture Juridique Française-Société de Législation Comparée, Société de Législation Comparée, Droit privé comparé et européen, vol. 6, Paris, 532 pp.
- Fauvarque-Cosson, B. y Mazeaud, D. (coords.) (2008b), *Principes contractuels communs. Projet de cadre commun de référence*, Association Henri Capitant des Amis de la Culture Juridique Française-Société de Législation Comparée, Société de Législation Comparée, Droit privé comparé et européen, vol. 7, Paris, 853 pp.
- Ferrer Vanrell, M^aP. y Martínez, A. (dirs.) (2009), *Principios de derecho contractual europeo y principios de Unidroit sobre contratos comerciales internacionales*, Dykinson, Madrid, 304 pp.
- Flanagan, R.J. (2006), *Globalization and Labor Conditions. Working Conditions and Worker Rights in a Global Economy*, Oxford University Press, Oxford y otras ciudades, 260 pp.
- Francioni, F. (2007), “Alternative Perspectives on International Responsibility for Human Rights Violations by Multinational Corporations”, en Benedek,

- W., Feyter, K.D. y Marrella, F. (eds.), *Economic Globalisation and Human Rights*, Cambridge University Press, Cambridge y otras ciudades, pp. 245-265.
- Galgano, F. (1980), *Storia del diritto commerciale*, Società editrice il Mulino, Bologna, segunda edición ampliada, traducción al castellano de Bisbal, J., con el título *Historia del derecho mercantil*, 2ª edición, Editorial Laia, Barcelona, 1987, 231 pp.
- Galgano, F. (2005), *La globalizzazione nello specchio del diritto*, traducción al castellano a cargo de Roitman, H. y Colina, Mª, con el título de *La globalización en el espejo del derecho*, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires y Santa Fe, 243 pp.
- Galgano, F. (2010a), *Lex mercatoria*, Il Mulino, Bologna, 306 pp.
- Galgano, F. (2010b), *Dogmi et dogmatica nel diritto*, Cedam, Padova, 153 pp.
- Gil, J.L. (1994), *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Ministerio de Justicia, Madrid, 178 pp.
- Gil, J.L. (2009), “Los trabajadores migrantes y la Organización Internacional del Trabajo”, en Escudero, R. (coord.), número especial *inmigración y movilidad de los trabajadores*, *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, n. 15-16, agosto de 2009, pp. 125-148.
- Gil, J.L. (2014a), “La OIT y las migraciones laborales”, en Gil, J.L. (dir.), *Migraciones internacionales e impacto de la crisis económica. Compromisos de la OIT*, Editorial Juruá, Lisboa, 2014, pp. 53-104.
- Gil, J.L. (2014b), “The Protection of Fundamental Rights at Work: The ILO Decent Work Approach”, en Carby-Hall, J. (ed.), *Essays on human rights. A celebration of the life of Dr. Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, Warsaw, pp. 193-230.
- Gil, J.L. (2015), “Justicia social y acción normativa de la OIT”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, n. 4, octubre-diciembre de 2015, Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT, ADAPT University Press, www.adapt.it, ISSN 2282-2313, pp. 1-50.
- Goldin, A. (2007), “Códigos de conducta y regímenes voluntarios de cumplimiento: ¿es la autoregulación una respuesta?”, en Politakis, G. (ed.), *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision*, OIT, Geneva, pp. 203-220.
- Gravel, E., Kohiyama, T. y Tsotroudi, K. (2011), “The role of International Labour standards in rebalancing globalization: a legal perspective”, en OIT, *The Global Crisis. Causes, responses and challenges*, Geneva, International Labour Office, pp. 209-221.
- Günter, H. (1981a), *The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (History, contents, follow-up and relationship with relevant*

- instruments of other organizations*), Multinational Enterprises Programme, Working Paper n. 18, International Labour Office, Geneva, 29 pp.
- Günter, H. (1981b), “The International Labour Office Declaration of Multinational Enterprises and the International Code of Conduct Movement”, *Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review*, vol. 4, 1 (1981), pp. 1-25.
- Häberli, C., Jansen, M. y Monteiro, J.A. (2012), *Regional Trade Agreements and domestic labour market regulation*, Employment Sector, Trade and Employment Program, Employment Working Paper n. 120, International Labour Office, Geneva, 62 pp.
- Hadwiger, F. (2015), *Acuerdos marco internacionales. Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Documento de referencia, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 77 pp.
- Hannoun, C. (2008), “L’impact de la financiarisation de l’économie sur le droit du travail”, en Lyon-Caen, A. y Urban, Q. (dirs.), *Le droit du travail à l’épreuve de la globalisation*, Dalloz, Paris, pp. 35-51.
- Hepple, B. (1999), “A race to the top? International investment guidelines and corporate codes of conduct”, *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 1999, vol. 20, pp. 347-363.
- Hepple, B. (2007), “Does law matter? The future of binding norms”, en G. Politakis, G. (ed.), *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision*, OIT, Geneva, pp. 221-232.
- Hueck, A. y Nipperdey, H.C. (1963), *Compendio de derecho del trabajo*, versión castellana a cargo de Rodríguez-Piñero, M. y Villa, L.E. de la Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 570 pp.
- Illescas, R. y Perales, P. (2003), *Derecho mercantil internacional. El derecho uniforme*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 493 pp.
- Jamin, C. y Mazeaud, D. (dirs.) (2001), *L’harmonisation du droit des contrats en Europe*, Economica, Paris, 178 pp.
- Lando, O. y Beale, H. (eds.) (1995), *The Principles of European Contract Law. Part I: Performance, Non-Performance and Remedies*, Prepared by the Commission on European Contract Law, Chairman: Professor Ole Lando, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, Boston and London, 268 pp.
- Lando, O. y Beale, H. (eds.) (2000), *Principles of European Contract Law. Parts I and II Combined and Revised*, Prepared by the Commission on European Contract Law, Chairman: Professor Ole Lando, Kluwer Law International, The Hague y otras ciudades, 561 pp.
- Lando, O., Clive, E., Prüm, A. y Zimmerman, R. (eds.) (2003), *Principles of European Contract Law. Part III*, Prepared by the Commission on European

- Contract Law, Chairman: Professor Ole Lando, Kluwer Law International, The Hague y otras ciudades, 352 pp.
- Martin-Chenut, K., Devaux, C. (2015), “Quel remède à l’irresponsabilité des États et des entreprises transnationales (ETN) en matière environnementale, sociale et financière? Présentation des propositions”, en Supiot, A. y Delmas-Marty, M. (dirs.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Presses Universitaires de France, Paris, pp. 361-371.
- Maupain, F. (2005a), “La ‘valeur ajoutée’ de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour la cohérence et l’efficacité de l’action normative de l’OIT”, en Daugareilh, I. (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant, Bruxelles, pp. 1-56.
- Maupain, F. (2005b), “Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Worker’s Rights”, *The European Journal of International Law*, vol. 16, n. 3, pp. 439-465.
- Maupain, F. (2009), “Nouvelle fondation ou nouvelle façade? La déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable”, *Droits fondamentaux*, n. 7, janvier 2008-décembre 2009, 38 pp., disponible en <http://www.droits-fondamentaux.org/>.
- Maupain, F. (2012), *L’OIT à l’épreuve de la mondialisation financière : Peut-on réguler sans contraindre?*, Bureau International du Travail, Institut International des Études Sociales, Genève, 311 pp.
- Maurel, C. (2011), “OIT et responsabilité sociale des sociétés transnationales depuis 1970”, en Lespinet-Moret, I. y Viet, V., *L’Organisation internationale du travail. Origine. Développement. Avenir*, PUR, pp. 179-192.
- Maurel, O. (2008), *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l’homme. II. État des lieux et perspectives d’action publique*, Commission nationale consultative des droits de l’homme, La Documentation française, Paris, 418 pp.
- Maurel, O. (2009), *La responsabilité des entreprises en matière de droits de l’homme. I. Nouveaux enjeux, nouveaux rôles*, Commission nationale consultative des droits de l’homme, La Documentation française, Paris, 426 pp.
- Mendoza, D. (2010), “Acuerdos colectivos sobre responsabilidad social empresarial como nuevas experiencias de negociación colectiva laboral en España”, en Escudero, R. (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca, Madrid, pp. 454-462.
- Molina, A.M. (2008), “La responsabilidad social empresarial en la negociación colectiva”, en Escudero, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Ediciones Cinca, Madrid, 2008, pp. 508-519.

- Monereo, J.L. (1999), *Fundamentos doctrinales del Derecho social en España*, Editorial Trotta, Madrid, 253 pp.
- Morgenstern, F. (1983), “Déclaration de principes tripartite de l’OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Nouveaux problèmes, nouvelles méthodes”, *Journal de Droit international* (Clunet), 1983, n. 1, pp. 61-75.
- Napoli, M. (dir.) (2005), *La responsabilità sociale delle imprese*, Vita e Pensiero, Milano, 112 pp.
- OIT (1998), *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª reunión, Ginebra, junio de 1998.
- OIT (1999), *Estudio general sobre el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (n. 97) y la Recomendación (n. 86) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (n. 143) y la Recomendación (n. 151). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)*, Informe III (Parte 1B), Trabajadores migrantes, Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de Convenios y recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999.
- OIT (2002), Grupo de Trabajo sobre Política de Revisión de Normas (Grupo de Trabajo Cartier). Seguimiento de las decisiones del Consejo de Administración. Nota de información sobre el estado de las labores y las decisiones que se han adoptado en materia de revisión de normas (actualizada en junio de 2002), junio de 2002, 45 pp.
- OIT (2004), *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, Informe VI, Sexto punto del orden del día, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004, 229 pp.
- OIT (2005), *ILO Multilateral Framework on Labour Migration. Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration*, TMMFLM/2005/1(Rev.), International Labour Office, Geneva, 47 pp.
- OIT (2006), *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, 4ª edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 22 pp.
- OIT (2008), *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su noagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, Ginebra, 24 pp.
- OIT (2012a), *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012, Tercer punto del orden del día: Información y memorias

- sobre la aplicación de convenios y recomendaciones, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B), ILC.101/III/1B, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 446 pp.
- OIT (2012b), *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*, Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y con arreglo al seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012, Sexto Punto del orden del día, Informe VI, ILC.101/VI, 127 pp.
- OIT (2014a), *Las reglas de juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, 3ª edición revisada, Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Ginebra, 131 pp.
- OIT (2014b), *Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente. Informe sobre la promoción y aplicación e la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas*, Lima, Perú, 13-16 de octubre, 2014, Oficina Internacional del Trabajo, 64 pp.
- OIT (2015), *Dimensiones sociales de los acuerdos de libre comercio*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 140 pp.
- OIT (2016), *Promover una migración equitativa*, Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016, Informe III (Parte 1B), ILC.105/III/1B, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 283 pp.
- Osman, F. (1992), *Les principes généraux de la lex mercatoria. Contribution à l'étude d'un ordre juridique anational*, LGDJ, Paris, 515 pp.
- Overland, J. (2011), "A multi-faceted journey. Globalisation, transnational corporations and corporate social responsibility", en Alam, S., Klein, N. y Overland, J. (eds.), *Globalisation and the Quest for Social and Environmental Justice. The relevance of international law in an evolving world order*, Routledge, New York, pp. 130-143.
- Pérez, R.M. (2010), "Los acuerdos marco internacionales como experiencias de la negociación colectiva transnacional", en Escudero, R. (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca, Madrid, pp. 463-486.
- Perulli, A. (2007), "Globalisation and Social Rights", en Benedek, W., Feyter, K.D. y Marrella, F. (eds.), *Economic Globalisation and Human Rights*, Cambridge University Press, Cambridge y otras ciudades, pp. 93-134.
- Perulli, A. (2008), "Marché sans loi. L'impact de la financiarisation de l'économie sur le droit du travail", en Lyon-Caen, A. y Urban, Q. (dirs.), *Le droit du travail à l'épreuve de la globalisation*, Dalloz, Paris, pp. 53-59.

- Platzer, H.W. y Rüb, S. (2014), *Los Acuerdos Marco Internacionales. ¿Un Instrumento para Imponer los Derechos Humanos Sociales?*, Friedrich Ebert Stiftung, febrero de 2014, 19 pp.
- Prieto, C. (dir.) (2003), *Regards croisés sur les Principes du droit européen du contrat et sur le droit français*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, Faculté de Droit et de Science Politique, Aix-en-Provence Cedex I, 581 pp.
- Queinnec, Y. (2007), *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Un statut juridique en mutation*, Association Sherpa, juin 2007, 48 pp., en https://www.asso-sherpa.org/wp-content/uploads/2013/11/SHERPA_OCDE.pdf.
- Queinnec, Y. y Bourdon, W. (2013), "Entreprises transnationales et droits de l'homme. À la recherche des combinaisons normatives adaptées", *Journal Européen des Droits de l'Homme*, n. 2, avril 2013, pp. 175 ss., en https://www.academia.edu/4992176/ENTREPRISES_TRANSNATIONALES_ET_DROITS_DE_LHOMME_A_LA_RECHERCHE_DES_COMBINAISONS_NORMATIVES_ADAPTEES?auto=download.
- Redondo, F. (2010), "De los Principios Lando al marco común de referencia del Derecho Privado Europeo. Hacia un nuevo *ius commune*", *ADC*, tomo LXIII, 2010, fasc. IV, pp. 1643-1682.
- Rémy-Corlay, P. ; Fenouillet, D. (dirs.) (2003), *Les concepts contractuels français à l'heure des Principes du droit européen des contrats*, Dalloz, Paris, 276 pp.
- Rifkin, J. (2011), *La Tercera Revolución Industrial: Cómo el poder lateral está transformando la energía, la economía y el mundo*, traducción al castellano de Santos, A., Paidós, Estado y Sociedad, 400 pp.
- Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L. y Van Daele, J. (2009), *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, OIT, Ginebra, 292 pp.
- Rodotà, S. (2010), "Códigos de conducta: entre hard y soft law", en Real Pérez, A. (coord.), *Códigos de conducta y actividad económica*, Marcial Pons, Madrid.
- Rodríguez-Piñero, M. (1999), "OIT, derechos humanos y libertad sindical", *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1999, n. 1, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, Tomo 1, p. 3, en <http://laleydigital.es>, 7 pp.
- Rouhette, G. (2003), *Principes du droit européen du contrat*, version française préparée par Georges Rouhette, avec le concours de Isabelle de Lamberterie, Denis Tallon et Claude Witz, Société de Législation Comparée, Droit privé comparé et européen, Volume 2, Paris, 2003, 655 pp.
- Ruggie, J. (2008), *Promotion and Protection of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development. Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights

- and transnational corporations and other business enterprises, 7 April 2008, Human Rights Council, Eighth session, Agenda item 3, A/HRC/8/5, 28 pp.
- Ruggie, J. (2009), *Promotion of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, including the Right to Development. Business and human rights: Towards operationalizing the “protect, respect and remedy” framework*, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, 22 April 2009, Human Rights Council, Eleventh session, Agenda item 3, A/HRC/11/13, 27 pp.
- Ruggie, J. (2011), *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, 21 March 2011, Human Rights Council, Seventeenth session, Agenda item 3, A/HRC/17/31, 27 pp.
- Sagardoy, J.A., Valle, J.M. del y Gil, J.L. (2006), *Prontuario de Derecho del Trabajo*, 8ª edición, Civitas, Madrid, 532 pp.
- Sanguinetti, W. (2008), “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, en Escudero, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Ediciones Cinca, Madrid, pp. 43-465.
- Sanguinetti, W. (2010), “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”, en Escudero, R. (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca, Madrid, pp. 487-512.
- Sanguinetti, W. (dir.) (2014), *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española. Una visión de conjunto de los instrumentos de gestión laboral nacional de las multinacionales españolas*, Ediciones Cinca, Madrid, 270 pp.
- Sanguinetti, W. (2015), “Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales. Una realidad poliédrica aún en construcción”, *Lex Social*, vol. 5, n. 2 (2015), pp. 180-201.
- Servais, J.-M. (2010), “Algunas reflexiones más sobre una cuestión espinosa: la responsabilidad social de las empresas”, *Derecho PUCP*, n. 64, 2010, pp. 99-120, en <file:///C:/Users/Jose/Downloads/Dialnet-AlgunasReflexionesMasSobreUnaCuestionEspinosa-5085054.pdf>.
- Sanguinetti, W. (2011), *International Labour Law*, Third Revised Edition, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 372 pp.
- Sinzheimer, H. (1927), “La esencia del derecho del trabajo”, en *Crisis económica y derecho del trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del derecho del trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, pp. 67-77.

- Siroën, J.-M. (2013), “Disposiciones laborales en los tratados de libre comercio: Balance y perspectivas”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132/1, Marzo de 2013, pp. 99 ss.
- Social Accountability International (SAI) (2014), *Social Accountability 8000 International Standard by Social Accountability International*, June 2014, 16 pp., en http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%20Standard%202014.pdf.
- Social Accountability International (SAI) (2016), *Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000®:2014)*, Release Date: May 2016, 138 pp., en file:///C:/Users/Jose/Downloads/SA8000%202014%20Guidance%20Document_May%202016_FINAL.pdf.
- Soler, J.A. (2008), “Estructura y contenido de los acuerdos marco internacionales del sector del metal”, en Escudero, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Ediciones Cinca, Madrid, 2008, pp. 488-507.
- Soler, J.A. (2010), “Contenidos de los acuerdos marco internacionales: condiciones laborales básicas y prescripciones complementarias”, en Escudero, R. (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca, Madrid, pp. 525-546.
- Somma, A. (2008), *Introducción crítica al Derecho europeo de los contratos*, Marcial Pons, Madrid, 126 pp.
- Supiot, A. (1994), *Critique du droit du travail*, Puf, Paris, 280 pp. Hay traducción al castellano, con prólogo, de Gil, J.L., con el título de *Crítica del derecho del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, 309 pp.
- Supiot, A. (dir.) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du Droit du Travail en Europe*, en collaboration avec Casas, M^a E., De Munck, J., Hanau, P., Johansson, A., Meadows, P., Mingione, E., Salais, R., Van der Heijden, P., Flammarion, Paris, 321 pp.
- Supiot, A. (2016), “Las vías de una verdadera reforma del derecho del trabajo”, traducción al castellano, a cargo de Gil, J.L., del prólogo a Supiot, A. (dir.), *Au-delà de l'emploi: Les voies d'une vraie réforme du droit du travail*, Flammarion, Paris, 2016, *Derecho de las relaciones laborales*, mensual, n. 5, mayo 2016, pp. 500-519.
- Sweptston, L. (1999), “La OIT y los derechos humanos: del Tratado de Versalles a la nueva Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1999, n. 1, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, Tomo 1, p. 117, en <http://www.laleydigital.es>, 4 pp.
- Sweptston, L. (2005), “ILO Standards and Globalization”, en Blanpain, R. (ed.), *Confronting Globalization. The Quest for a Social Agenda*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, n. 55, pp. 11-20.

- Unidroit (2010), *Principios Unidroit sobre los contratos comerciales internacionales*, 1ª edición española, La Ley, Madrid, septiembre de 2012; 1ª edición paraguaya, Intercontinental Editora S.A., Asunción, abril de 2015, 488 pp., en <http://www.unidroit.org/spanish/principles/contracts/principles2010/integralversionprinciples2010-s.pdf>.
- Ushakova, T. (2014), “La protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios en el marco de la ONU: ¿Un intento fallido de regulación universal?”, en Gil, J.L. (dir.), *Migraciones internacionales e impacto de la crisis económica. Compromisos de la OIT*, Editorial Juruá, Lisboa, 2014, pp. 11-51.
- Vaquer, A., Bosch, E., Sánchez, Mª (coords.) (2012), *Derecho europeo de los contratos: Libros II y IV del Marco Común de Referencia*, Tomo I, Atelier, Barcelona, 1882 pp.
- Vaquer, A., Bosch, E., Sánchez, Mª (eds.), (2015), *El Derecho común europeo de la compraventa y la modernización del derecho de contratos*, Atelier, Barcelona, 812 pp.
- Vareilles-Sommières, P. de (dir.), (1998), *Le droit privé européen*, Economica, Paris, 256 pp.
- Vega, M. (2004), *Legal considerations on labor regulations in free trade agreements in the Americas. Development, contradictions and challenges in a globalized world*, Cuadernos de Integración Andina, Consejo Consultivo Laboral Andino, Lima, 37 pp.
- Viguri, A. (2007), *Los contratos comerciales internacionales. Análisis de la compraventa desde la perspectiva del derecho comparado (Derecho español, Derecho norteamericano, Principios Unidroit y Convención de Viena)*, Fundación Registral, Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, Madrid, 302 pp.
- World Economic Forum (2016), *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, January 2016, 159 pp.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo