

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), 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 (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), 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*)

La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT*

José Luis GIL Y GIL**

RESUMEN: Desde sus orígenes, la OIT ha tratado de conciliar el progreso social y las exigencias inherentes a la apertura e interdependencia de las economías. Hoy en día, el dilema a que se enfrenta la OIT se refiere a la capacidad para cumplir sus objetivos constitucionales en un nuevo contexto, de economía globalizada y capitalismo financiero. El artículo analiza la relevancia y pertinencia, para la consecución de la justicia social y la promoción del trabajo decente y un desarrollo sostenible, de la Constitución y las Declaraciones que plasman los valores, programas y prioridades de la OIT. Estudia la justicia social como forma de evitar la competencia desleal entre los Estados; los principios y derechos fundamentales en el trabajo como orden público social universal; el trabajo decente como exigencia para una globalización justa, y los instrumentos de derecho internacional del trabajo como reglas de juego para las empresas multinacionales.

Palabras clave: Globalización, OIT, justicia social, trabajo decente, principios y derechos fundamentales en el trabajo, empresas multinacionales.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La justicia social como forma de evitar la competencia desleal entre los Estados. 3. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo como orden público social universal. 4. El trabajo decente como exigencia para una globalización justa. 5. Los instrumentos de derecho internacional del trabajo como reglas de juego para las empresas multinacionales. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* El estudio se ha elaborado en el marco de los proyectos de investigación *Comercio y justicia social en un mundo globalizado, con especial referencia a los intereses de España* (DER2013-47698-R) y *Empresas multinacionales y normas internacionales del trabajo. Especial referencia a la situación de España* (DER2016-77973-R), de los que soy investigador principal. Una primera versión se presentó, como ponencia, en la Conferencia internacional *The Future of Work: A Matter of Sustainability*, que se celebró en la Universidad de Bérgamo, los días 11 y 12 de noviembre de 2016.

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

The social dimension of globalization in ILO instruments

ABSTRACT: Since its inception, the ILO has sought to reconcile social progress and the demands inherent in the openness and interdependence of economies. Today the dilemma facing the ILO relates to the ability to meet its constitutional objectives in a new context of globalized economy and financial capitalism. The paper analyzes the relevance and pertinence, in order to achieve social justice and the promotion of decent work and sustainable development, of the Constitution and the Declarations that reflect the values, programs and priorities of the ILO. It studies social justice as a way to prevent unfair competition between States; fundamental principles and rights at work as a universal social public order; decent work as a demand for fair globalization, and instruments of international labour law as rules of the game for multinational enterprises.

Key Words: Globalization, ILO, social justice, decent work, fundamental principles and rights at work, multinational enterprises.

1. Introducción

La vocación a la universalidad del derecho internacional del trabajo 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 fría¹. 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 trabajadores². Para estos, la globalización comporta ventajas e inconvenientes³. 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 un contexto darwinista de *global race* y de “guerra de la competitividad”⁴, el papel del Estado se limita, en muchos

¹ Cfr., para mayores detalles, Gil (2016a).

² OIT (2008a), considerando. Cfr. Maupain (2005b y 2009) acerca de la declaración de 2008.

³ Cfr., en particular, OIT (2008a), considerando, y, asimismo, OIT (2014a: 9 y 10). Acerca del papel de la OIT, la justicia social y la globalización, cfr., por todos, Sengenberger y Campbell (dirs.) (1994), Maupain (1999), Sengenberger (2005a y 2005b), Sweptston (2005), Standing (2008), Bogensee (2011) y Gravel, Kohiyama y Tsotroudi (2011).

⁴ Al respecto, cfr. Supiot (2016: 505 ss.).

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. Por eso, el mercado global supone un desafío para el derecho del trabajo, en particular el de origen internacional⁵. 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 justicia social y la paz universal y duradera, o la conveniencia de enmarcar la competencia económica entre los Estados⁶. Cuando se creó la OIT, en 1919, el trabajo y la economía eran fundamentalmente locales y se regulaban a nivel nacional, lo que ya no es el caso⁷.

En nuestros días, como organización competente en la promoción de la justicia social, la OIT se enfrenta a un nuevo reto en la era de la globalización. Al respecto, conviene tener presentes las dos funciones y apuestas institucionales que dotan de identidad a la OIT entre las

⁵ En efecto, 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 global: cfr. Galgano (2010a: 273 ss. y 2010b: 74 ss.). 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 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 extranjero. 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 industrial. Cfr. Rifkin (2011) y World Economic Forum (2016).

⁶ Cfr., por todos, Montt (1998: 24 ss.) y Servais (2011a: 21 ss. y 2015: 14 ss.) acerca de las razones por las que surgió el derecho internacional del trabajo.

⁷ Swepston (1999: 2).

organizaciones internacionales⁸. La primera función, de orden político, consiste en difundir y promover un modelo tripartito de progreso social, cuya legitimidad se funda en la libre conciliación de los intereses de los trabajadores y los empresarios, bajo el arbitraje de los gobiernos. La segunda, de orden económico, es conciliar los avances hacia los objetivos de progreso social que enuncia su Constitución y las exigencias inherentes a la apertura e interdependencia de las economías, que deben impulsar ese progreso social. La apuesta institucional de la primera función es la universalidad, y la de la segunda, la persuasión o, de manera más precisa, la de lograr ese objetivo de conciliación por medios normativos cuya eficacia reposa, en último término, en la capacidad de persuasión de la OIT. El verdadero dilema a que se enfrenta la OIT se refiere a la capacidad para cumplir sus objetivos constitucionales en un nuevo contexto, de economía globalizada y capitalismo financiero, basándose en las decisiones y apuestas institucionales que realizaron sus fundadores en 1919, mediante un compromiso entre lo deseable y lo posible, y que no han cambiado desde entonces. Por eso, desde 2012, el nuevo Director General de la OIT, Guy Ryder, ha emprendido un proceso de reforma, para adaptar la organización al nuevo contexto de un mundo globalizado y en rápida transformación⁹.

Pues bien, a lo largo de su historia, la OIT ha afrontado los desafíos de la internacionalización y la globalización de la economía. Junto a la Constitución de la OIT, de 1919, documento fundacional de la organización, tres Declaraciones han plasmado los valores, programas y prioridades de la OIT: la Declaración de Filadelfia, de 1944; la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008¹⁰. Asimismo, posee importancia la

⁸ Acepto el planteamiento de Maupain (2012: 8 ss.).

⁹ Cfr. más detalles sobre la reforma en: <http://www.ilo.org/public/spanish/reform/>.

¹⁰ Cfr. Gil (2016b) acerca del trabajo en la Constitución y en las Declaraciones de la OIT y Gil y Ushakova (2015) para una recopilación en inglés de instrumentos y documentos de la OIT. Al respecto, conviene recordar que, pese a su relevancia y al hecho de que vinculan a la OIT, las Declaraciones de 1998 y 2008 se proclamaron en la Conferencia Internacional del Trabajo sin someterse al procedimiento de adopción de los convenios o recomendaciones que establece el artículo 19 de la Constitución. A diferencia de cuanto sucede con la Declaración de Filadelfia, que, desde 1946, pasó a constituir un anexo y parte integrante de la Constitución de la OIT, las Declaraciones de 1998 y 2008 no modifican las competencias, ni forman parte de la Constitución de la OIT. Con todo, conviene resaltar que la Declaración de 1998 se apoya en instrumentos vinculantes: deduce los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Constitución y la Declaración de Filadelfia y de los ocho convenios fundamentales que los han

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de 1977, enmendada en 2000, 2006 y 2017. En las páginas que siguen, analizaré: la justicia social como forma de evitar la competencia desleal entre los Estados (2); los principios y derechos fundamentales en el trabajo como orden público social universal (3); el trabajo decente como exigencia para una globalización justa (4), y los instrumentos de derecho internacional del trabajo como reglas de juego para las empresas multinacionales (5). Hoy en día, en tiempos de incertidumbre política, el análisis del punto de vista que adopta la OIT es más necesario que nunca, ante el reto que provocan la vuelta al proteccionismo y la amenaza de una guerra comercial global, con el peligro de que se trastoque el orden económico y social que se fraguó tras las dos guerras mundiales.

2. La justicia social como forma de evitar la competencia desleal entre los Estados

En 1919, la Constitución de la OIT ofrece ya un principio de respuesta al problema que planteaba el mercado internacional y la competencia entre los Estados en una economía que supera las barreras del Estado nacional. Además de contribuir al logro de una paz universal y duradera, la justicia social y el logro de un “régimen de trabajo realmente humano” sirven para evitar la competencia desleal entre los Estados. Según el Preámbulo de la Constitución de la OIT, el objetivo inicial de la organización es lograr la paz, la justicia social y una competencia económica equitativa¹¹. Las tres finalidades se sitúan en planos diferentes: la paz, en el político; la justicia, en el social, y la concurrencia económica, en el económico. La competencia económica se menciona como un obstáculo posible al progreso de la legislación social; de ahí que convenga adoptar medidas uniformes para garantizar la equidad de las condiciones de la competencia en el ámbito internacional. En el texto del preámbulo, el objetivo de la

desarrollado.

¹¹ El preámbulo afirma: “Whereas the League of Nations has for its object the establishment of universal peace, and such a peace can be established only if it is based upon social justice”; “whereas conditions of labour exist involving such injustice, hardship, and privation to large numbers of people as to produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperilled; and an improvement of those conditions is urgently required”; “whereas also the failure of any nation to adopt humane conditions of labour is an obstacle in the way of other nations which desire to improve the conditions in their own countries”.

justicia social tiene un carácter central, por contribuir a la consecución de los dos objetivos restantes, y se identifica con las mejores condiciones materiales de trabajo. Con todo, no se precisaba el alcance de esa relevancia, ni existía un acuerdo explícito sobre la jerarquía de los tres objetivos mencionados¹². Si las pretensiones pueden parecer un tanto utópicas, al menos en su formulación, los objetivos generales y los ámbitos de actuación que se asignan a la organización son, por el contrario, concretos¹³. A modo de ejemplo, de forma desordenada, el preámbulo menciona nueve, como la reglamentación de la jornada diaria y semanal, o el reconocimiento del principio de la libertad sindical¹⁴. En cualquiera de esos ámbitos, los Estados parte deben lograr la adopción de un “régimen de trabajo realmente humano”¹⁵. De igual modo, el artículo 427 del Tratado de Versalles contiene nueve principios y métodos, de importancia especial y urgente. En suma, para evitar la competencia entre los Estados, la Constitución originaria de la OIT propugna la existencia de un mínimo de justicia social. El preámbulo de la Constitución de la OIT identifica la justicia social con la mejores condiciones materiales de trabajo, e indica las materias cuya regulación es objeto de la competencia de la OIT. En el preámbulo, la presentación de los objetivos de la organización adolece de un defecto fundamental: la enumeración no exhaustiva y más o menos aleatoria puede dar la impresión de que se trata de la simple yuxtaposición de objetivos independientes entre sí¹⁶.

La idea del respeto de un mínimo de justicia social, a fin de evitar la competencia desleal entre los Estados, ilustra una de las funciones tradicionales del derecho del trabajo en sus relaciones con el derecho de la competencia, y que ha descrito con acierto la doctrina en lo que hace a la

¹² Bonvin (1998: 23).

¹³ Subrayan este hecho Hennion, Le Barbier-Le Bris y Del Sol (2013: 8).

¹⁴ “...as, for example, by the regulation of the hours of work, including the establishment of a maximum working day and week, the regulation of the labour supply, the prevention of unemployment, the provision of an adequate living wage, the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment, the protection of children, young persons and women, provision for old age and injury, protection of the interests of workers when employed in countries other than their own, recognition of the principle of freedom of association, the organisation of vocational and technical education and other measures”.

¹⁵ “...to adopt humane conditions of labour”. En la versión francesa, el preámbulo alude a un “régime de travail réellement humain”. El texto en castellano también se refiere a un “régimen de trabajo realmente humano”. Reza: “Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”.

¹⁶ Maupain (2009: 17).

función del convenio colectivo. Una norma básica y mínima en el sector evita la competencia desleal entre las empresas. Respetado ese mínimo, las empresas pueden mejorar las condiciones, a través de la autonomía de la voluntad. Por eso, el establecimiento de normas laborales mínimas, con la consiguiente restricción del *laissez faire* en la determinación de las condiciones de trabajo, obedece a una preocupación no solo de índole humanitaria, sino también de naturaleza económica. Las empresas que desean mejorar las condiciones de trabajo pueden resultar penalizadas, con relación a sus competidores, por el aumento de los costes de producción. Así, buscan que se generalicen las garantías mínimas para los trabajadores, y que la regulación laboral se aplique a todos los empresarios. Igual razonamiento puede aplicarse a los Estados que desean mejorar la condición de los trabajadores, en sus relaciones con otros Estados¹⁷. Si un país permite a las empresas que empleen a los trabajadores en condiciones de trabajo deplorables y con salarios de miseria, puede exportar sus productos a un precio más bajo y obtener una ventaja injusta con respecto a sus competidores¹⁸. En este sentido, la OIT concreta el mínimo de justicia social que los Estados miembros deben asegurar en los ordenamientos jurídicos internos, por medio de las normas internacionales del trabajo, que regulan aspectos tan variados como la jornada de trabajo, los salarios, la seguridad y salud en el trabajo, la protección contra el despido injustificado o la norma mínima de seguridad social. Así, la OIT elabora y promueve unas normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano de la creación de trabajo decente. La estructura tripartita, única de la OIT, garantiza que los gobiernos, los empresarios y los trabajadores respalden tales normas. Las normas internacionales del trabajo establecen las normas sociales mínimas básicas acordadas por todos aquellos que participan en la economía global. Ahora bien, tal y como la formula la Constitución de la OIT, la idea refleja más bien el punto de vista de los países desarrollados o industrializados. Para un país avanzado, respetuoso de las normas internacionales del trabajo, el que otros países no otorguen una protección mínima a los trabajadores supone un problema, en la medida en que puede establecerse una competencia nociva entre los Estados, que desemboque en una *race to the bottom*.

Ya desde 1919, la Constitución de la OIT reconoce, con realismo, que la universalidad de los principios y objetivos que propugna la organización, y

¹⁷ Servais (2011a: 21 y 2015: 14).

¹⁸ Cfr., por todos, Servais (2011a: 34 y 2015: 30).

el logro de un mínimo de justicia social en el ámbito internacional, debe ser compatible con la existencia de niveles de protección diferentes en los Estados miembros, que dependen de circunstancias tales como la tradición o el grado de desarrollo social o económico. El artículo 427, apartado segundo, del Tratado de Versalles dispone que los Estados firmantes reconocen que las diferencias de clima, hábitos y costumbres, de oportunidad económica y tradición industrial hacen difícil el logro inmediato de una uniformidad estricta en las condiciones de trabajo. Y añade que, aun así, manteniendo como mantienen que el trabajo no debe considerarse tan solo como una mercancía, las partes contratantes piensan que hay métodos y principios para regular las condiciones de trabajo que todas las comunidades industriales deben comprometerse a aplicar, en la medida en que lo permitan sus circunstancias particulares¹⁹. La misma idea aparece en la Declaración de Filadelfia de 1944, relativa a los fines y propósitos de la OIT, que pasa a constituir en 1946 un anexo y parte integrante de la Constitución de la OIT, y que sustituye a los principios generales del artículo 427 del Tratado de Versalles²⁰. De acuerdo con el apartado V de la Declaración, los principios que enuncia son universales, pero las modalidades de aplicación son progresivas, y deben tener en cuenta el grado de desarrollo social y económico²¹.

La Declaración de Filadelfia de 1944, que reitera y precisa el mandato de la organización, especifica y desarrolla aún más el objetivo de promover la justicia social, consagra la competencia de la OIT en el ámbito de los derechos humanos y otorga preeminencia a los aspectos sociales sobre los meramente económicos. El instrumento reafirma el principio esencial en que se basa la Organización: “el trabajo no es una mercancía” [I, a)]²²;

¹⁹ En la versión inglesa, el texto dispone: “They recognise that differences of climate, habits and customs, of economic opportunity and industrial tradition, make strict uniformity in the conditions of labour difficult of immediate attainment. But, holding as they do that labour should not be regarded merely as an article of commerce, they think that there are methods and principles for regulating labour conditions which all industrial communities should endeavour to apply, so far as their special circumstances will permit”.

²⁰ Acerca de la Declaración de Filadelfia, cfr., por todos, Lee (1994), Trebilcock (2009: 11 ss.) y Supiot (2010a).

²¹ En la versión inglesa, el texto afirma: “The conference affirms that the principles set forth in this Declaration are fully applicable to all peoples everywhere and that, while the manner of their application must be determined with due regard to the stage of social and economic development reached by each people, their progressive application to peoples who are still dependent, as well as to those who have already achieve self-government, is a matter of concern to the whole civilized world”.

²² Al suprimir el adverbio “simplemente” (“*merely*”), y señalar que “labour is not a commodity” [I, a)], el documento expresa de forma más nítida una idea ya presente en la

señala que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante” [I, b)], y reitera que “la paz permanente solo puede basarse en la justicia social” (II). La Declaración reconoce la primacía de la dimensión social sobre la económica²³. Además, consagra la competencia de la OIT en el ámbito de los derechos humanos, con lo que la organización asume un papel pionero en la materia. La Declaración

Constitución original de la OIT. Bajo la rúbrica “General Principles”, el artículo 427 de la Parte XIII (“Labour”) del Tratado de Paz de Versalles indicaba que “labour should not be regarded merely as an article of commerce” (apartado segundo), y mencionaba una serie de “methods and principles” (apartado tercero). El primero de ellos rezaba así: “The guiding principle [...] that labour should not be regarded merely as a commodity or article of commerce”. Mediante esa afirmación solemne, y como destacan Rodgers, Lee, Swebston y Van Daele (2009: 8), la Declaración de Filadelfia reafirma el principio esencial de la OIT y reconoce la dignidad y el valor del trabajo, en respuesta a la noción de inspiración marxista de que, en el capitalismo, el trabajo se convierte en una mercancía. Según la concepción de la OIT, todas las formas de trabajo pueden ser fuente de bienestar e integración social, si se hallan debidamente reglamentadas y organizadas. No puede negarse que el trabajo se vende y se compra, pero los mecanismos del mercado de trabajo deben someterse a fines más elevados. La Declaración protege la dignidad del trabajador, destaca la dimensión subjetiva del trabajo, y afirma la preeminencia de la persona del trabajador, como sujeto que trabaja, sobre la dimensión objetiva del trabajo, es decir, sobre el fruto, resultado o producto final del trabajo humano. El trabajador no puede tratarse como un simple medio. El trabajo no se agota en los aspectos meramente materiales, sino que debe permitir la realización personal, el progreso material, la integración en la sociedad y la participación en la comunidad. Así pues, la Constitución original de la OIT y la Declaración de Filadelfia exigen la protección de los derechos fundamentales, tanto individuales como colectivos, del trabajador. La actividad normativa de la OIT debe encaminarse a la protección de la persona del trabajador, y a garantizar el derecho de asociación o el principio de la no discriminación por razón de sexo. Acerca de los orígenes e implicaciones posibles de la expresión “el trabajo no es una mercancía”, cfr. O’Higgins (1996), Grandi (1997), Ballestrero (2010: 6 ss.) y Evju (2012). En palabras de Ballestrero (2010: 8), “la *querelle* sulla paternità e sul significato originario è certamente interessante per gli storici del diritto, ma lo è meno per gli studiosi del diritto positivo, per i quali ciò che conta è che l’espressione «il lavoro non è una merce» abbia acquistato successivamente il più ampio significato etico e giuridico di recisa negazione del valore mercantile del lavoro, spostando la protezione dal lavoro in astratto ai diritti fondamentali della persona che lavora, per la quale il lavoro è opportunità di sviluppo della persona umana e di progresso materiale”.

²³ La idea la expresa F.D. Roosevelt, presidente de los EE.UU., en su discurso ante la Conferencia Internacional del Trabajo, pronunciado el 6 de noviembre de 1941: “En los asuntos internacionales, así como en los nacionales, la política económica ya no puede ser un fin en sí misma. Es tan solo un medio para alcanzar los objetivos sociales”. Cfr. Conferencia Internacional del Trabajo, 1941, Nueva York y Washington, D.C., Actas de las sesiones, Discurso del presidente Roosevelt, Decimocuarta sesión, Casa Blanca, Washington D.C., Jueves 6 de noviembre de 1941, Oficina Internacional del Trabajo, Montreal, 1942, p. 172.

proclama la importancia de la dignidad del ser humano y el respeto de los derechos humanos. Según la sección II, a), de la Declaración, “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. La concepción de los derechos humanos de la Declaración de Filadelfia combina las perspectivas material y espiritual, y se articula alrededor de cuatro ideas fundamentales: la libertad, la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de oportunidades. La Declaración no se limita a reconocer la libertad o la igualdad de oportunidades, sino que destaca también la importancia de la seguridad económica. En este sentido, la sección III de la Declaración recomienda la adopción de “un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo”²⁴, y “extender las medidas de Seguridad Social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa”²⁵. La ampliación del campo de competencia material a las condiciones de vida se comprueba por la mención de la necesidad de “suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados”²⁶.

De este modo, y al tiempo que reafirma la competencia de la organización acerca de las condiciones de trabajo, el texto de la Declaración acredita la extensión del campo de acción de la OIT, que engloba también los aspectos económicos y humanos. En cada uno de esos ámbitos, la Declaración de Filadelfia define un cierto número de principios, que constituyen, desde entonces, los fundamentos axiológicos que inspiran la actividad de la OIT²⁷. A partir de la Declaración de Filadelfia, la OIT no ha circunscrito su misión a los aspectos económicos o sociales, sino que se ha esforzado por promover el desarrollo espiritual de la persona, en condiciones de libertad y dignidad. Si bien las tareas de la OIT no se limitan a la tutela de los derechos humanos, los principios que contiene la Declaración orientan todas las acciones de la organización, y constituyen un umbral mínimo que permite alcanzar otros objetivos. Así, el centro de la actividad de la OIT no es tan solo el trabajador, sino el propio hombre²⁸. La Declaración buscó establecer un umbral de protección que pudiera adaptarse a los diferentes contextos sociales, políticos, religiosos o culturales. Para lograr un amplio consenso, la Declaración solo recogió principios y derechos que se consideraban trascendentales. La validez

²⁴ Sección III, d).

²⁵ Sección III, f).

²⁶ Sección III, i).

²⁷ Bonvin (1998: 52 y 53).

²⁸ Bonvin (1998: 56).

universal de la Declaración se funda así en su carácter razonable y mínimo²⁹. El tiempo no ha hecho sino confirmar lo acertado de esa perspectiva. Desde que se aprobó, la Declaración apenas se ha puesto en entredicho. A fin de salvaguardar el consenso en torno a la Declaración de Filadelfia, se ha considerado preferible, en vez de ampliar el catálogo de derechos, trabajar para que se respeten los derechos ya reconocidos³⁰. En suma, la Declaración de Filadelfia otorga una preeminencia a los aspectos sociales, y muestra una sensibilidad particular por preservarlos, en caso de conflicto con los de carácter económico o financiero. Todas las políticas deben tender al logro de esos objetivos, y la OIT puede y debe examinarlas a la luz de ellos [II, b), c) y d)]. El espíritu de Filadelfia no ha perdido su vigencia, y sigue siendo válido como punto de vista para esgrimir la justicia social frente a la tiranía de los mercados³¹.

3. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo como orden público social universal

El derecho internacional del trabajo que elabora la OIT ha debido afrontar el problema de la voluntariedad en la ratificación de los convenios. 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.

²⁹ Bonvin (1998: 59 y 60).

³⁰ Bonvin (1998: 63).

³¹ Supiot (2010a y 2010b).

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 trabajo³².

Desde un punto de vista jurídico, la afirmación progresiva de la mayor relevancia de ciertos principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la actividad normativa de la OIT, ha tenido que superar dos obstáculos. El primero procede de la técnica legislativa. Si bien pretende mejorar la condición de los trabajadores, la acción normativa tradicional de la OIT no ha seguido la forma de las declaraciones de derechos, ni se ha fundado en la diferencia de jerarquía entre unos y otros convenios. 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 reconocer derechos fundamentales a los trabajadores, imponen obligaciones a los Estados³³. La segunda dificultad deriva de la igualdad formal que otorga a todos los convenios la Constitución de la OIT. Según el artículo 19 de la Constitución, todos los convenios tienen el mismo valor, e imponen las mismas obligaciones a los Estados miembros³⁴. Sea cual sea la cuestión que regulen, todos se elaboran en el mismo marco institucional, con la participación de representantes de los gobiernos, los trabajadores y empresarios; se aprueban con una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes en la Conferencia Internacional del Trabajo; se hallan sometidos al mismo sistema de control, y aspiran siempre a la ratificación de los Estados miembros. Tras su fundación, y en el ejercicio de su acción normativa, la OIT adoptó varios instrumentos que afectan a diferentes aspectos de los derechos laborales. Aun así, el único convenio anterior a la segunda guerra mundial que trata verdaderamente de un derecho humano es el núm. 29, de 1930, sobre el trabajo forzoso. En aquel periodo, la OIT no desarrolló los otros dos derechos humanos que mencionaba la Constitución: el derecho de asociación de los trabajadores y empresarios y

³² Acerca del problema de la voluntariedad en la ratificación de los convenios, cfr. Gil (2014b, 2015 y 2016a: 18 ss.) para más detalles y referencias bibliográficas. Recojo ahora las líneas esenciales de esos trabajos.

³³ Como sostienen Rogers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 44), los instrumentos de la OIT se refieren a las obligaciones de los gobiernos de garantizar ciertos resultados o procesos. El hecho de que se traduzcan en una mayor protección de los derechos humanos rara vez aparece reflejado en el propio instrumento, ni siquiera en los convenios fundamentales de la OIT sobre derechos humanos.

³⁴ Rogers, Lee, Swepston e Van Daele (2009: 44) subrayan que, en la mayoría de los casos, la propia OIT no establece diferencias entre las normas de protección de los trabajadores, aunque vela por que ninguna de sus acciones vaya en contra de la noción de derechos básicos.

el principio de la igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer por un trabajo de igual valor³⁵.

Como consecuencia de la globalización, se ha reforzado el papel de la OIT en la protección de la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador³⁶. 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 económica³⁷. 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 y a la promoción del trabajo decente. A tal fin, la OIT adopta la Declaración de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo³⁸. En ella, los Estados miembros reconocen que tienen obligaciones jurídicas, y no solo morales, derivadas de la ratificación de la Constitución de la OIT. La característica esencial del documento es la universalidad. Establece los principios y derechos que todos los países deben respetar, en virtud de su pertenencia a la OIT, hayan ratificado o no los convenios que los desarrollan³⁹. 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). La Declaración crea un mecanismo de seguimiento promocional para fortalecer la aplicación de los cuatro principios y derechos asociados que

³⁵ La Constitución original de la OIT proclama “el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patronos” (art. 427, apartado tercero, 2º, del Tratado de Versalles), e incluye el principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor (art. 427, apartado tercero, 7º, del Tratado de Versalles).

³⁶ Rodríguez-Piñero (1999a: 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 Swebston (1999: 2) subraya la importancia de la globalización.

³⁷ Cfr. Gil (2014b y 2015: 30 ss.) y los autores que cita.

³⁸ OIT (1998). Cfr. Kellerson (1998), Bonet (1999), Rodríguez-Piñero (1999a y 1999b), Swebston (1999), Gil y Ushakova (1999), Vega y Martínez (2002), Alston (2004, 2005 y 2006), Duplessis (2004), Langille (2005), Maupain (2005a, 2005b y 2012: 58 ss. y 157 ss.), Supiot (2006), Bakvis y McCoy (2008), Servais (2008, 2011a: 99 ss., 2011b, 2012 y 2015: 91 ss.), La Hovary (2009: 181 ss), Trebilcock (2009: 20 ss.), Bronstein (2010: 96 ss.) y Hughes y Haworth (2011: 46 ss.).

³⁹ Rodgers, Lee, Swebston y Van Daele (2009: 235).

se consideran fundamentales para alcanzar la justicia social (art. 4).

Algunos autores han criticado la Declaración de 1998⁴⁰. Entienden que, al proclamar el carácter fundamental de ciertos principios o derechos, la Declaración considera implícitamente el resto como secundarios, y los relega a un papel accesorio. La Declaración no consagra derechos esenciales para la protección mínima de los trabajadores, como el salario digno, la seguridad y salud laboral o la protección social. En este sentido, se ha criticado el retroceso neoliberal de la OIT y la interpretación “minimalista” de su mandato constitucional, agravada por una perspectiva de *soft law*, y se ha aducido que la Declaración podría tener efectos indeseados y debilitar la acción normativa de la OIT. Para defender la Declaración, se ha subrayado que los derechos que no se integran en el compromiso de 1998, lo hacen por completo en la noción de trabajo decente, y que los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo que proclama son una condición necesaria, aunque no suficiente, para la realización de otros derechos: son derechos-condición o de realización de otros derechos (*enabling rights*)⁴¹. También cabe entender que el mérito de la Declaración consiste en haber roto con el *self service* normativo, que autoriza el sistema de ratificaciones⁴².

De forma original, en la lengua de los derechos humanos, 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 forzoso u obligatorio; la

⁴⁰ Cfr., al respecto, Alston (2004, 2005 y 2006).

⁴¹ Brett (2001: 3), Maupain (2005a: 23 y 2009: 25) y Daugareilh (2005: XVII). En opinión de Rodgers, Lee, Swepston 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)]. Es claro el carácter habilitante de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, en mi opinión, no lo es tanto el de la prohibición del trabajo infantil o el trabajo forzoso, o el de la igualdad y no discriminación.

⁴² Cfr. Supiot (2006: 8) y, ya antes, acerca del *self service* normativo, Supiot (2004). Cfr. también Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 235).

abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (art. 2)⁴³. La innovación estriba en que, mediante un instrumento de carácter no vinculante, como es la Declaración, la OIT deduce los principios y derechos fundamentales en el trabajo que todo Estado debe respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, haya o no ratificado los convenios fundamentales en que se desarrollan. Aunque los principios derivan de la Constitución⁴⁴, no tienen la misma formulación que en ella. Así, por ejemplo, la Constitución habla solo de la discriminación por razón de sexo, raza y religión, mientras que el Convenio núm. 111 cubre cuatro motivos más⁴⁵. Según lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución, no ofrece dudas el hecho de que, tras la adopción de un convenio, los Estados tienen obligaciones en el plano internacional, aunque no lo ratifiquen. En primer lugar, deben someterlo a las autoridades nacionales competentes para que formulen la legislación pertinente o adopten otras medidas, incluida la ratificación, y, si no lo ratifican, deben presentar informes. Pero de ahí a señalar que, de la mera pertenencia a la OIT, se desprende un deber de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, ciertos

⁴³ Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); la edad mínima, 1973 (núm. 138); las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 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 (1999a: 2) señala que el Convenio nº 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 (1999a: 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.

⁴⁴ Helfer (2006: 710) apunta: “in particular of the clause that requires states to report unratified conventions” [art. 19.5 e) of the Constitution].

⁴⁵ Sweptston (1999: 4). Cfr. el apartado I a) de la Declaración de Filadelfia. Conforme al artículo 1.1 a) del Convenio núm. 111, el término discriminación comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

principios y derechos fundamentales en el trabajo que recogen los convenios fundamentales de la OIT, hay un abismo, que ha cubierto la propia Declaración de 1998. ¿Resulta obvio pensar, a la luz del Tratado de Versalles y de la Declaración de Filadelfia, que el solo hecho de pertenecer a la OIT impone la obligación de no recurrir al trabajo infantil, aunque no se hayan ratificado los Convenios fundamentales que desarrollan ese derecho humano? También cabe preguntarse por qué, de entre todas las condiciones de trabajo humanas imaginables, son precisamente esos cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, y no otros tan básicos, como la protección de la seguridad y salud en el trabajo, los que obligan a los Estados miembros, por el solo hecho de pertenecer a la OIT. La respuesta de que la comunidad internacional no ha sido capaz, hasta ahora, de ir más lejos en la concreción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, pone de relieve el margen de creación jurídica con que actuó la OIT en 1998, al identificar esos y no otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, y abre la puerta a la esperanza de que, en el futuro, la lista se amplíe e incluya otros derechos básicos, cuyo respeto resulta necesario para establecer unas reglas de juego aceptables en un mundo globalizado.

Teniendo en cuenta el carácter general de la llamada del artículo 1 a) a cumplir los instrumentos fundamentales de la OIT, la Declaración puede interpretarse como un primer paso hacia la construcción de una base normativa social universal para la economía mundial⁴⁶, o para la configuración de un verdadero orden público social internacional, que se imponga a todos los Estados, y no como un repliegue de la actividad normativa de la OIT⁴⁷. Al respecto, cabe realizar una interpretación abierta de la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así, en su 89ª sesión en 2001, la Conferencia Internacional del Trabajo afirma que la seguridad social “es un derecho humano fundamental”⁴⁸. Emanada de la misma autoridad que la Declaración de 1998, esta afirmación significa claramente que la lista de los derechos fundamentales no se agota en los cuatro principios concernientes a los derechos fundamentales que fija el artículo 2 de la Declaración de 1998, y que la prioridad de acción de esos cuatro principios puede abrir paso a otras cuestiones: afrontando así los derechos de protección social, que trascienden el ámbito de las relaciones laborales, la Conferencia Internacional del Trabajo completa la Declaración de 1998, centrada en

⁴⁶ Rodgers, Lee, Swepton y Van Daele (2009: 235).

⁴⁷ Cfr. Supiot (2006: 8), cuya argumentación sigo.

⁴⁸ OIT (2001), conclusión segunda. Cfr. también OIT (2011b), párrafo 25 ss. y, asimismo, OIT (2011a).

los derechos fundamentales en el trabajo⁴⁹. En fin, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, considera como uno de los cuatro pilares u objetivos estratégicos de la organización el respeto, la promoción y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁵⁰. La Declaración de 2008 desmiente la mayor parte de las críticas que se han dirigido a la de 1998, pues aplica a los derechos de los trabajadores que no tienen el carácter de derechos fundamentales un sistema de informes y exámenes periódicos calcado, en gran medida, en el de los informes globales de la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁵¹. Demuestra así que la lógica de la Declaración de 1998 no es la de un repliegue, sino de una extensión de la capacidad de la OIT para promover el conjunto de sus objetivos estratégicos. La historia demostrará si prevalece esa interpretación. Sea como fuere, la opción estratégica de la OIT ha sido un éxito, en lo que hace al aumento del número de ratificaciones de los convenios fundamentales⁵².

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 comercio⁵³. 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

⁴⁹ Cfr. Supiot (2006: 9).

⁵⁰ I A), iv).

⁵¹ Sigo, en lo que queda de párrafo, a Maupain (2009: 23 y 24). Cfr., asimismo, Maupain (2005a: 25 y 2005b).

⁵² Cfr., por ejemplo, OIT (2008c), apartado 25. Como señala la OIT (2012b: 13), apartado 31, “la tasa de ratificación de los convenios fundamentales supera el 90 por ciento. Al 31 de diciembre de 2011, se habían registrado 1.326 ratificaciones para los ocho convenios fundamentales, sobre el total de 1.464 ratificaciones que correspondería si los 183 Estados Miembros de la OIT los hubiesen ratificado. Desde el inicio de la campaña de promoción de la ratificación de los convenios fundamentales en 1995 [...], la tasa de ratificación ha aumentado un 68 por ciento”.

⁵³ 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), Addo (2014), OIT (2015) y Agustí-Panareda, Ebert y LeClercq (2015).

algunos han aplaudido el cambio de orientación, otros han considerado que debilita la acción normativa de la organización. Dependiendo del punto de vista que se adopte, la Declaración de la OIT de 1998 puede resultar o no satisfactoria. Resulta decepcionante si se analiza como un punto de llegada o como un punto final, en la medida en que no incluye aspectos tradicionales y esenciales del derecho del trabajo, tales como la protección de la seguridad y salud laboral, o la garantía de un salario suficiente. Por el contrario, ofrece motivos de esperanza, si se analiza como un punto de partida y si se pone el acento en la dimensión promocional y no en la relación de jerarquía entre los instrumentos. Puede considerarse como el primer paso en la construcción de un orden público social universal, que refleja el consenso de la comunidad internacional sobre la necesidad de respetar un umbral de protección en un mundo globalizado.

Pues bien: para la OIT, es esencial lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores, y en particular de los más desfavorecidos o pobres, que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses⁵⁴. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son universales y se aplican a todas las personas en todos los Estados, con independencia de su nivel de desarrollo económico. Configuran un umbral mínimo de decencia. Que no se incluyan entre ellos el derecho a un salario digno o a la protección en materia de seguridad y salud laboral, se debe a que no hay un consenso suficiente, en la comunidad internacional, acerca del carácter esencial de los mismos para configurar el umbral mínimo de decencia⁵⁵. Pero, junto a esa acepción estricta de los derechos en el trabajo, existe un argumento sólido para defender que la mayoría de las normas que establece la OIT pertenece a la categoría de los derechos humanos: los artículos 6 a 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, de 1966, constituyen una reafirmación abreviada de las normas que la OIT había aprobado hasta ese momento⁵⁶. De hecho, esos preceptos hacen referencia a una serie de temas relevantes para el ámbito del trabajo y, en concreto, a los derechos relativos a las condiciones de trabajo y de vida: la seguridad y salud en el

⁵⁴ Cfr. Sen (2000), Javillier (dir.) (2002), AA.VV. (2003), Javillier y Gernigon (dirs.) (2004), Heppel (2006) y OIT (2008b y 2014a) acerca de los derechos en el trabajo y las normas internacionales del trabajo y Tajgman, Saget, Elkin y Gravel (2011) y Gil (dir.) (2014) sobre los derechos en el trabajo en tiempos de crisis.

⁵⁵ Cfr. Rodgers (2002: 20) y, asimismo, Wendeling-Schröder (2008), Zimmer (2008) y Lo Faro (2009) sobre el trabajo decente y los salarios dignos.

⁵⁶ Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 42 y 43).

trabajo, los salarios, el descanso y la protección de la familia. El Pacto confiere a todos ellos el rango de derecho. De igual modo, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, proclama también, por ejemplo, el derecho a un salario digno. En definitiva, en sentido estricto, los derechos en el trabajo se circunscriben a los que proclama la Declaración de 1998, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Pero, en sentido más amplio, los derechos en el trabajo incluyen todos los elementos que conforman la idea de trabajo decente. Así, en el Programa de Trabajo Decente, la protección de los derechos en el trabajo no solo incluye los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sino también, con carácter general, los derechos de los trabajadores. A su vez, el Pacto Mundial para el Empleo, de 2009, destaca la importancia de todas las normas internacionales del trabajo, no solo las que recogen los principios y derechos fundamentales o aspectos esenciales para la gobernanza, y menciona, por ejemplo, los instrumentos sobre la relación de trabajo, los salarios, la jornada, la terminación de la relación de trabajo, la seguridad y salud laboral, los trabajadores migrantes o la seguridad social⁵⁷.

En definitiva, 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 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 globalizado⁵⁸. En el futuro, la OIT podría adoptar una nueva Declaración solemne, o incluso un Convenio sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo. Si los artículos 6 a 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales son un compendio de la labor que había realizado la OIT hasta 1966, ¿por qué no puede elaborar ahora un nuevo instrumento, suficientemente ambicioso y flexible, abierto

⁵⁷ En el apartado 14, 2), puede leerse: “Además de los convenios fundamentales, hay varios convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes en este ámbito. Entre ellos se incluyen los instrumentos de la OIT relativos a la política de empleo, los salarios, la seguridad social, la relación de trabajo, la terminación de la relación de trabajo, la administración y la inspección del trabajo, los trabajadores migrantes, las condiciones de trabajo en el marco de los contratos públicos, la seguridad y salud en el trabajo (SST), las horas de trabajo y los mecanismos de diálogo social”.

⁵⁸ Gil (2015 y 2016a: 18 ss.).

a la ratificación de los Estados? De ese modo, se corregiría una situación que puede resultar paradójica: como organización universal, con competencia genérica en el ámbito de los derechos humanos, la ONU va más allá en la protección de los derechos fundamentales en el trabajo que la OIT, como agencia especializada, con competencia específica en el campo de la justicia social, la mejora de las condiciones laborales y la protección de los derechos humanos en el trabajo. Así, la OIT recuperaría el papel pionero en la materia, y sentaría las bases para el establecimiento de un orden público social universal en el siglo XXI. Al menos, los países que han ratificado la Carta Social Europa, el instrumento más avanzado de protección de los derechos sociales, no deberían hallar obstáculos para ratificar el nuevo instrumento de la OIT.

4. El trabajo decente como exigencia para una globalización justa

Para tratar de afrontar los desafíos de la globalización, la OIT ofrece el concepto de trabajo decente, un modelo integrado de análisis del derecho del trabajo y de la protección social. Ya desde 1994, la OIT reflexiona sobre el modo más adecuado para que la acción normativa responda a los desafíos de la globalización, y ayude a conciliar el desarrollo económico y los derechos de los trabajadores⁵⁹. Como resultado de ese proceso, la organización ha actualizado su mensaje. Así, ha adoptado la Declaración de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la Declaración de 2008, sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Además, desde 1999, promociona el concepto ético-jurídico de trabajo decente⁶⁰. El trabajo decente, respuesta de la OIT a la globalización y a la

⁵⁹ OIT (1994: 45 ss. y 1997).

⁶⁰ El término *trabajo decente* aparece por primera vez en 1999, en la memoria de ese título del Director General de la OIT, Juan Somavía, a la Conferencia Internacional del Trabajo: cfr. OIT (1999). El concepto integra o aglutina los objetivos estratégicos o pilares del mandato constitucional de la OIT: los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social, sin olvidar el objetivo transversal de la igualdad de género y la no discriminación. De este modo, el trabajo decente es un reflejo veraz de la Constitución de la OIT. En el concepto de trabajo decente, y como destacan Egger y Sengenberger (2001: 29), se halla implícita la idea expresada en la Constitución de que el trabajo no es una mercancía. Para Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 239), la idea del trabajo decente proviene de la Declaración de Filadelfia, que promueve el desarrollo y el bienestar de las personas “en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. En este sentido, la noción hace suyos los elementos de otro concepto fundamental y más amplio de la OIT, la justicia

crisis financiera y económica, es un concepto ético-jurídico y un marco integrador de los pilares del mandato constitucional de la OIT: la promoción del empleo, la protección de los derechos en el trabajo, la extensión de la protección social y el fomento del diálogo social, así como el respeto de la igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres⁶¹. El trabajo decente expresa, de forma concisa, el objetivo de la OIT de luchar por la justicia social en un mundo globalizado. La misión fundamental de la OIT es dar una dimensión social a la economía mundial. El marco del trabajo decente aúna continuidad e innovación, e invita a un análisis de las complementariedades y posibles contradicciones entre sus diferentes componentes. El ideal del trabajo decente, de carácter consensual, dinámico, dialéctico y universal, se funda en una integración de derechos y políticas. Pretende englobar en un marco común las perspectivas jurídica y económica, la cantidad y calidad del empleo, la seguridad en el trabajo y unos ingresos dignos. Hay un umbral, pero no un techo de trabajo decente. Por eso, la noción puede aplicarse no solo en los países en desarrollo, sino también en sociedades avanzadas, en las que aún queda un gran trecho para lograr una justicia social plena. Es una propuesta original sobre el trabajo y el futuro del derecho del trabajo y la protección social en el mundo, distinta al modelo de la flexibilidad que auspicia la Unión Europea. El concepto de trabajo decente traspasa los límites tradicionales del derecho del trabajo e incluso de la seguridad social. El derecho al trabajo decente va más allá de la legislación laboral vigente. Engloba no solo los derechos de los trabajadores dependientes, sino también los de los trabajadores en la economía informal. Abarca incluso la protección social en sentido amplio.

Mediante la promoción del empleo y la protección a las personas, la OIT

social, que desarrolla la Declaración de Filadelfia de 1944. El concepto de trabajo decente sirve para promocionar una visión general más integrada de las actividades y programas de la OIT. Es, pues, un marco para armonizar y dotar de unidad a los diferentes departamentos de la OIT. Constituye quizá el mayor esfuerzo en la historia de la OIT por construir y poner en práctica un programa coherente e integrado, tanto a escala nacional como internacional. En suma, el trabajo decente es un concepto ético-jurídico, un marco integrador de los pilares del mandato constitucional de la OIT y la respuesta de la OIT a la globalización y la crisis financiera y económica: cfr. Gil (2012, 2014a, 2014b y 2014c), con alguna sugerencia para perfeccionar el concepto, para dotarlo de mayor fuerza. Acerca del trabajo decente, cfr., por todos, Egger y Sengenberger (2001), Ghai (2002, 2003 y 2005), Servais (2004, 2011a: 345 ss., 2011b, 2012 y 2015: 398 ss.), Ghai (ed.) (2006), Peccoud (dir.) (2006), Bonnechère (2007 y 2008), Boutin (2010: 51 ss.), Ferrante (2011: 203 ss.), Hughes y Haworth (2011: 74 ss.), Auvergnon (2012 y 2014), Gil (2012) y Ushakova (2012 y 2014).

⁶¹ Cfr. Gil (2012) para mayores detalles y referencias bibliográficas.

no solo ofrece una respuesta coyuntural ante la crisis, sino un horizonte de recuperación y desarrollo sostenible. Uno de los pilares de la filosofía del trabajo decente es que el desarrollo no es sostenible si se ignoran los derechos de los trabajadores. El progreso económico duradero exige un mínimo de justicia social. A fin de conjugar el desarrollo económico, los derechos en el trabajo y la protección social, la OIT propugna el logro de una justicia social para una globalización más equitativa. La OIT considera que es posible la transición hacia un nuevo modelo de desarrollo, pero solo si las políticas económicas se alinean adecuadamente con las políticas de empleo, y se evitan medidas contraproducentes, como los recortes salariales y las políticas de austeridad mal diseñadas. Las recomendaciones de la OIT frente a la crisis apuntan tanto a las políticas macroeconómicas con impacto en el empleo, como a las políticas más específicas al mandato de la OIT en el ámbito del mercado laboral, y que tienen que ver con las políticas de empleo, protección social, fomento del diálogo social y apoyo al cumplimiento de las normas laborales, con el objetivo del trabajo decente. La OIT pone el acento en la dimensión social de la crisis, la coherencia entre la política económica y social y la importancia de respetar los estándares laborales y el diálogo social y de considerar el empleo y la protección social como ejes de las políticas públicas.

Poco antes de que estallase la crisis financiera y económica, la OIT adoptó la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, que expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización, y reafirma los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación⁶². Tales valores, esenciales para el desarrollo social y la eficiencia económica sostenible, sustentan el Programa de Trabajo Decente y ponen de relieve el espíritu de las actividades y los compromisos de la OIT. La Declaración institucionaliza y consolida el concepto de trabajo decente, y lo realza como la piedra angular y el principio que guía las políticas y tareas de la organización para alcanzar sus objetivos constitucionales⁶³. De este modo, el elemento central de la Declaración es el reconocimiento de dos principios definitorios del Programa de Trabajo Decente. El primero es la universalidad de los objetivos de la OIT⁶⁴. Todos los miembros de la organización deben aplicar políticas basadas en los cuatro objetivos estratégicos: el empleo, la protección social, el diálogo social y los

⁶² OIT (2008a, 2008c y 2009). Cfr. Maupain (2009) acerca de la importancia de la Declaración de 2008.

⁶³ Apartados I, A) y B).

⁶⁴ La universalidad de los objetivos de la OIT aparecía ya en el artículo 427 del Tratado de Versalles y ahora en el apartado V de la Declaración de Filadelfia de 1944.

principios y derechos fundamentales en el trabajo⁶⁵. El segundo es la indivisibilidad de esos objetivos⁶⁶. La Declaración propone que, entre las medidas de seguimiento, se investigue cómo interactúan los objetivos estratégicos entre sí, y se informe periódicamente de los progresos logrados para la consecución de los objetivos del trabajo decente. La Declaración de 2008 ordena los objetivos que aparecían en el preámbulo de la Constitución original de la OIT, y ofrece una concepción dinámica y proactiva de su contenido⁶⁷. Así, se pasa de la prevención del desempleo a la promoción del empleo; de la protección contra los riesgos, a la seguridad activa, y de la protección del tripartismo, a la promoción del diálogo social. Existe, pues, una dinámica de progreso, que se apoya en el estatuto reforzado de los derechos fundamentales. Además, la OIT reclama un desarrollo sostenible. La Declaración de 2008 subraya que solo mediante el desarrollo sostenible de las empresas, públicas y privadas, será posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos⁶⁸. Pero la OIT auspicia un equilibrio entre el desarrollo económico y la justicia social. El crecimiento y la mejora de la productividad no deben hacerse a costa de los derechos de los trabajadores. El crecimiento no puede basarse solo en unos salarios bajos, unas condiciones de trabajo flexibles y un despido fácil y barato. Para ser sostenible, el desarrollo económico debe fundarse en el trabajo decente. La crisis ha dado la razón al acento que pone la Declaración en la justicia social y la necesidad de los miembros de asumir activamente su responsabilidad en el objetivo de una mejor distribución de los beneficios y los costes de la globalización⁶⁹.

Hoy más que nunca, la agravación vertiginosa de las desigualdades y el progreso de las nuevas tecnologías hacen necesario el “régimen de trabajo realmente humano” a que alude el preámbulo de la Constitución de la OIT, interpretado a la luz de la Declaración de Filadelfia, y que se diferencia de otras propuestas en boga sobre el trabajo y el futuro del derecho del trabajo, como la flexiseguridad que propugna la Unión

⁶⁵ El apartado I A) recoge los cuatro objetivos estratégicos, y el apartado I B) añade que la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos.

⁶⁶ El apartado I, B) reza así: “Los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás. Para obtener un máximo de impacto, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente”.

⁶⁷ Maupain (2009: 13 ss.).

⁶⁸ Apartado I, A), i).

⁶⁹ Maupain (2009: 3 y 2012: 66).

Europea⁷⁰. La justicia social implica un “régimen de trabajo realmente humano”, expresión que puede interpretarse en un sentido fuerte o débil⁷¹. Según la primera interpretación, el trabajo en sí mismo debe ser realmente humano. De acuerdo con la segunda, menos exigente, y que ha prevalecido desde la primera guerra mundial hasta nuestros días, debe ser humano el sistema de trabajo, y no necesariamente el trabajo en cuanto tal. Tal parece ser la idea que tenían en mente los redactores del Tratado de Versalles, como demuestra la versión inglesa del instrumento, que alude a “humane conditions of labour”. La exigencia de humanidad no se refiere al propio trabajo, sino a las condiciones en que se ejecuta la prestación laboral. En este sentido, el párrafo 2 del preámbulo de la Constitución de la OIT ofrece una lista de las condiciones de trabajo que conviene regular y mejorar. Ninguno de los ejemplos que recoge se refiere al trabajo como tal, sino a su coste, duración o carácter inocuo, así como a la libertad sindical o a la formación profesional. Dicho de otro modo, esas condiciones se refieren a los términos del intercambio salarial, y no a la dimensión cualitativa del trabajo⁷². El resultado del consenso en que se basa el *welfare capitalism* ha sido una reducción del perímetro de la justicia social a los tres ámbitos que menciona el preámbulo de la Constitución de la OIT: los términos cuantitativos del intercambio salarial (salario, tiempo de trabajo, prestaciones sociales), la seguridad física en el trabajo y, por último, las libertades colectivas (libertad sindical y negociación colectiva)⁷³. Por el contrario, la cuestión de la dirección del trabajo se ha situado del lado de la técnica, por considerar que deriva de un criterio de eficacia y no de justicia, que escapa, en consecuencia, a la democracia política y social⁷⁴. Los conceptos fundamentales del derecho del trabajo moderno derivan de esa restricción del ámbito de la justicia social, y han servido para conciliar la cosificación del trabajo, transformado en fuerza de trabajo, y la inserción de un estatuto profesional en el contrato de trabajo, para proteger a la persona del trabajador de los efectos físicos y económicos de esa reificación⁷⁵. Desde hace treinta años, la deconstrucción del derecho del trabajo, que obedece a razones tecnológicas y políticas, ha erosionado la protección que ofrece esa rama del ordenamiento jurídico⁷⁶. Tal deconstrucción es particularmente visible en el derecho de la Unión

⁷⁰ Supiot (2015: 325 ss. y 2016: 507).

⁷¹ Supiot (2015: 329 ss.).

⁷² Supiot (2015: 333).

⁷³ Supiot (2015: 335).

⁷⁴ Supiot, *ibidem*.

⁷⁵ Supiot (2015: 335 ss.).

⁷⁶ Supiot (2015: 337 ss.).

Europea⁷⁷. El problema que plantea la crisis del Estado social no es, pues, conservar o destruir la herencia fordista, sino instaurar un nuevo compromiso entre la libertad de empresa y la protección de los trabajadores⁷⁸. Desde finales del siglo veinte, tal cuestión ha dado lugar a muchas reflexiones, que, a grandes rasgos, dibujan dos orientaciones posibles: por un lado, la flexiseguridad y, por otro, la del estado profesional de las personas, que propugna situar el trabajo, y no el mercado, en el centro de la política, analizando de nuevo la cuestión del “régimen de trabajo realmente humano”⁷⁹. Basta con comparar las palabras que utilizan las dos propuestas para comprender la diferencia que las separa. La flexiseguridad lleva a razonar en términos de flexibilidad, eficacia económica, mercado, capital humano y empleabilidad; el estado profesional de las personas, en términos de libertad, justicia social, derecho, trabajo y capacidad⁸⁰.

5. Los instrumentos de derecho internacional del trabajo como reglas de juego para las empresas multinacionales

La OIT ha debido afrontar otro problema esencial: el hecho de que los instrumentos que adopta tienen como destinatarios a los Estados, y no a las empresas multinacionales, que no se hallan representadas –de forma específica– en la OIT, y 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 mundo⁸¹. En nuestros días, se ha producido el paso del capitalismo

⁷⁷ Supiot (2015: 340 ss. y 2016: 501 ss.)

⁷⁸ Supiot (2015: 344).

⁷⁹ Supiot (2015: 344 ss.). Según Supiot (2015: 347), la primera propuesta puede apoyarse en el artículo 145 TFUE (antiguo artículo 125 TCE), a cuyo tenor “los Estados miembros y la Unión se esforzarán, de conformidad con el presente título, por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos definidos en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea”. La segunda orientación puede entroncarse con la Declaración de Filadelfia de 1944, que ordena a los Estados que promuevan el empleo de “trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimiento y de contribuir al máximo al bienestar común” [III, b)], así como con el art 15.1 de la Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea, según el cual “toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada” (apartado primero).

⁸⁰ Supiot (2015: 346).

⁸¹ Reojo ahora, con algunos cambios, ideas que ya he expuesto ya en Gil (2016a: 23 ss.).

industrial al capitalismo financiero⁸². Existe una libre circulación de capitales. En el mercado global, la economía se disocia de la política⁸³. 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.

Las empresas multinacionales, auténticos actores de la globalización, no son sujetos de derecho internacional⁸⁴. 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 control*)⁸⁵. Desde hace tiempo, la doctrina debate si es posible encaminarse a una responsabilidad internacional de los sujetos no estatales, como las empresas multinacionales⁸⁶. 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,

⁸² Como se sabe, el capitalismo financiero persigue el beneficio mediante la especulación, 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.

⁸³ Sigo a Galgano (2010a: 275 y 276, y 2010b: 73 ss.).

⁸⁴ 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.

⁸⁵ Galgano y Marrella (2011: 896 ss.).

⁸⁶ Cfr., por todos, Galgano y Marrella (2011: 903 ss.), Francioni (2007), Martin-Chemut y Devaux (2015), Bourdon y Pochet (2015), Delmas-Marty (2015) y Chemillier-Gendreau (2015).

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 Estados⁸⁷. 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 trabajo⁸⁸. 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 trabajo⁸⁹.

En la medida en que la acción normativa de la OIT se dirige tan solo a los Estados, y no a las empresas multinacionales⁹⁰, 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. 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)⁹¹. Los códigos de conducta, que unas veces provienen “de arriba” y otras “de 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, individuales⁹². 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

⁸⁷ Cfr., por todos, Flanagan (2006: 118 ss.) y Ermida (2007).

⁸⁸ 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.

⁸⁹ La expresión *shopping dei diritti umani* aparece en Galgano y Marrella (2011: 899).

⁹⁰ 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).

⁹¹ 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), Sanguinetti (2010), Servais (2010), Overland (2011), Daugareilh (dir.) (2011), Daugareilh (2015) y Teubner (2015).

⁹² Cfr., por todos, Galgano y Marrella (2011: 907 ss.).

responsable y, en particular, el respeto por las empresas multinacionales de los derechos humanos en el trabajo⁹³; las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, de 1976⁹⁴; la Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de 1977, y el Pacto Mundial (Global Compact), de 1999⁹⁵, y los Principios rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas, de 2011⁹⁶. 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

⁹³ Cfr. una visión de conjunto del problema en Blanpain y Colucci (2004), Perulli (2007: 123 ss.), Sanguineti (dir.) (2014), Sanguineti (2015) y Ushakova (2015).

⁹⁴ Las Líneas Directrices de han revisado en 1979, 1982, 1984, 1991, 2000 y 2011: cfr. Oliver (2004: 8, nota 1) y Carricajo (2011). Cfr. OCDE (2011), que puede consultarse en <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPAÑOL.pdf> y, en la doctrina, Oliver (2004), Queinnec (2007), Servais (2010: 111 y 112, 2011a: 104 ss. y 2015: 97 ss.), Carricajo (2011), Queinnec y Bourdon (2013) y Cantú (2015).

⁹⁵ El Pacto Mundial (*Global Compact*) es un instrumento de las Naciones Unidas, cuya creación anunció Kofi Annan, entonces 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 Unidas. Para más detalles, cfr. <https://www.unglobalcompact.org> y <http://www.pactomundial.org/> y, en la doctrina, Servais (2010: 113 y 114) y Galgano y Marrella (2011: 924 ss.).

⁹⁶ 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 ONU. 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. Cfr. la Resolución 8/7 y Ruggie (2008) y, asimismo, Carneiro, Cordero, Cordero y Vidal (2013: 11). 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>. Más tarde, en 2011, el Consejo de Derechos Humanos adoptó por unanimidad, en el 17º período de sesiones, los Principios rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas. Cfr. la Resolución 17/4 y UN Doc. A/HRC/17/31 y UN Doc. A/HRC/17/31Add.3, Appndix II.

directrices o estándares de comportamiento de carácter voluntario para los destinatarios reales: las empresas multinacionales como sujetos no estatales⁹⁷. 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*⁹⁸. 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 privados⁹⁹, en general transnacionales, tales como *Social Accountability International* (SAI)¹⁰⁰ o *Fair Labor Association* (FLA)¹⁰¹.

Para tratar de dar una respuesta al problema de la falta de subjetividad de las empresas multinacionales en el plano internacional, el Consejo de Administración de la OIT adoptó, en 1977, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, que ha enmendado en 2000, 2006 y 2017¹⁰². Así, en cuanto organismo

⁹⁷ 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.

⁹⁸ Galgano y Marrella (2011: 895).

⁹⁹ Boiral (2003).

¹⁰⁰ 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/>.

¹⁰¹ Cfr. FLA (2014) y una información completa en <http://www.fairlabor.org/>.

¹⁰² Cfr. OIT (2017a y 2017b). La Declaración tripartita la adoptó el Consejo de Administración de la OIT en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y la ha enmendado en sus reuniones 279ª (noviembre de 2000), 295ª (marzo de 2006) y 329ª (marzo de 2017)). Acerca de la Declaración, cfr. Günter (1981ab y 1981), Morgenstern (1983), Servais (2010: 112 y 113, 2011a: 98 ss. y 2015: 90 y 91), C. Maurel (2011) y OIT (2014b).

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 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. En marzo de 2017, el Consejo de Administración de la OIT ha enmendado la Declaración, para responder a las nuevas realidades económicas, como las mayores inversiones y comercio internacionales y el crecimiento de las cadenas mundiales de suministro¹⁰³. Además, la revisión tiene en cuenta los desarrollos que se han registrado, desde la última actualización de 2006, en la OIT y otras partes del sistema multilateral, tales como las nuevas normas del trabajo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y las aportaciones de los instrumentos que elaboran otras organizaciones y, en especial, el enfoque novedoso de los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y derechos humanos, aprobados en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y las líneas directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales, revisadas en 2011¹⁰⁴.

¹⁰³ En la actualidad, la OIT trata de promover el trabajo decente y los derechos laborales en las cadenas mundiales de suministro, para garantizar que las empresas que forman parte de las mismas paguen un salario mínimo, vigilen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, y tengan condiciones de trabajo dignas. Aunque el vacío en la regulación internacional puede llenarse con una regulación nacional que obligue a las empresas que encabezan la cadena de suministro a responsabilizarse del cumplimiento de la legislación laboral en todas las empresas, contratadas y subcontratadas que formen la cadena, resulta importante adoptar nuevos instrumentos de derecho internacional para proteger a los trabajadores en esa situación. Por ahora, la OIT ha adoptado una resolución sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro: cfr. OIT (2016a, 2016b, 2016c y 2016d).

¹⁰⁴ En concreto, la introducción del documento señala que el Consejo de Administración ha decidido “introducir nuevas enmiendas a la Declaración, habida cuenta de las novedades acaecidas en la OIT desde la actualización de 2006, en particular, la

La Declaración es un instrumento *sui generis*. En primer, se dirige a las empresas multinacionales y, asimismo, a los gobiernos y a los empresarios y trabajadores de los países de origen y acogida. En segundo lugar, la declaración la adopta el Consejo de Administración de la OIT, a diferencia de cuanto sucede con los instrumentos normativos clásicos, los convenios y recomendaciones, e incluso las nuevas formas de acción normativa, que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo¹⁰⁵. La Declaración tiene carácter voluntario, no vinculante¹⁰⁶. Pretende potenciar la contribución que las empresas multinacionales pueden hacer al desarrollo económico y social y a la consecución del trabajo decente para todos, así como minimizar y solucionar las dificultades a que puedan dar lugar las operaciones de dichas empresas¹⁰⁷. Los principios que establece ese

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2008, las nuevas normas internacionales del trabajo, las conclusiones de la CIT relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007) y las conclusiones de la CIT relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (2016), así como los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»* (2011) y los objetivos y metas de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (2015), los cuales revisten una importancia particular para la Declaración. A tal efecto, también se han tomado en consideración la *Agenda de Acción de Addis Abeba* (2015) sobre la financiación para el desarrollo, el *Acuerdo de París* (2015) sobre el cambio climático y las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (revisadas en 2011)”.

¹⁰⁵ Maupain (2012: 54), nota 67.

¹⁰⁶ Párrafo 7 de la Declaración tripartita. En palabras de Günter (1981b: 12), “Finally, the Declaration is purely a voluntary instrument. This does not imply, however, that it can be easily discarded by the addressees. The Declaration has the authority of a world-wide, accepted instrument endorsed by the tripartite structure and membership of the ILO, and in certain cases national governments and/or organizations of employers and workers have expressly indicated that the Declaration contains standards they expect to be applied. Non-binding regulations in the industrial relations field have long been honored by the ILO and many of its member countries. The effectiveness of standards in the context of multinational enterprises cannot be measured purely by the legal structure of the instrument, particularly given the border-crossing character of multinationals, which tends to minimize the impact of most legislations confined to national boundaries. The follow-up to the Declaration has shown that its voluntary nature has not prevented the production of encouraging tangible results”. Aun así, el autor añade: “Still, some ILO members (especialmente workers, certain developing countries, and the socialist countries in general) would in the long run prefer a mandatory instrument” (p. 12, nota a pie de página 17).

¹⁰⁷ Párrafo 2. Aunque el Consejo de Administración revisó el texto en 2006, la Declaración no incluía referencias a la idea de trabajo decente, que promueve la OIT desde 1999, porque ese concepto solo se institucionaliza en 2008, con la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa.

instrumento internacional ofrecen a las empresas multinacionales y a los gobiernos, empresarios y trabajadores orientaciones en materia de política general¹⁰⁸, empleo¹⁰⁹, formación¹¹⁰, condiciones de trabajo y de vida¹¹¹ y relaciones laborales¹¹². Esas orientaciones se basan, ante todo, en los principios que consagran los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo¹¹³, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, los cuales se han reconocido universalmente como instrumentos esenciales en la consecución del objetivo del trabajo decente para todos¹¹⁴. La revisión de 2017 ha enriquecido la Declaración, al añadir principios que abordan temas específicos del trabajo decente, relacionados con la seguridad social, el trabajo forzoso, la transición de la economía informal a la formal, los salarios, y el acceso a mecanismos de reparación e indemnización de las víctimas. Además, ofrece orientación sobre los procesos de “debida diligencia”, de acuerdo con los Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos, para avanzar en el trabajo decente, las empresas sostenibles, el crecimiento económico más inclusivo y una mejor distribución de los beneficios de las inversiones extranjeras directas, particularmente pertinente para el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible. La Declaración reconoce las diferentes funciones y responsabilidades de los gobiernos, las empresas y los interlocutores sociales para alcanzar el objetivo del crecimiento económico inclusivo y el trabajo decente. Por consiguiente, sus principios se dirigen no solo a las empresas, sino también a los gobiernos¹¹⁵. En suma, la Declaración tripartita es el instrumento internacional más exhaustivo sobre la dimensión laboral de la responsabilidad social de la empresa. Elaborado y adoptado de manera tripartita por gobiernos,

¹⁰⁸ Párrafos 8 y ss.

¹⁰⁹ Párrafos 13 y ss.

¹¹⁰ Párrafos 37 y ss.

¹¹¹ Párrafos 41 y ss.

¹¹² Párrafos 47 y ss.

¹¹³ El anexo I contiene una lista de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo relacionados con la Declaración sobre las empresas multinacionales.

¹¹⁴ OIT (1998) y, asimismo, OIT (2008a).

¹¹⁵ A fin de estimular el compromiso de todas las partes con los principios de la Declaración, el Anexo II contiene una serie de herramientas prácticas, que comprenden la promoción, mediante un mecanismo de seguimiento regional, la designación de puntos focales nacionales sobre una base tripartita, y la asistencia técnica, en cada país, a los gobiernos, empresarios y trabajadores, así como la información y orientación de la Oficina Internacional del Trabajo; el diálogo entre las empresas y los sindicatos y, por último, un procedimiento de interpretación de los principios, para el examen de los conflictos que surjan al aplicar el instrumento.

empresarios y trabajadores de todo el mundo, contiene un conjunto de políticas tendentes a alcanzar el desarrollo sostenible, el trabajo decente y el respeto de los derechos humanos en los centros de trabajo.

6. Conclusiones

Mientras que la nueva *lex mercatoria* gobierna el mercado global, solo se han dado algunos pasos, todavía tímidos, para elaborar un derecho universal del trabajo. Desde sus orígenes, en 1919, la OIT promueve la justicia social para preservar la paz universal y hacerla duradera y, asimismo, para evitar la competencia desleal entre los Estados. La OIT ha tratado de conciliar el progreso social y las exigencias inherentes a la apertura e interdependencia de las economías. El dilema a que se enfrenta la OIT se refiere a la capacidad para cumplir sus objetivos constitucionales en un nuevo contexto, de economía globalizada y capitalismo financiero. 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 un trabajo decente y de una globalización de los derechos humanos, no solo de los que protegen al *homo aeconomicus*, 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. El concepto ético-jurídico de trabajo decente exige proteger los derechos de los trabajadores y situar el empleo y la protección social en el centro de las políticas.

El carácter voluntario de la ratificación de los Convenios que adopta la OIT, y el hecho de que sus instrumentos imponen obligaciones a los Estados, plantean nuevos desafíos en la era de la globalización. 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 Convenios que elabora. Por otro lado, en la medida en que la acción normativa de la OIT se dirige tan solo a los Estados, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de 1977, da testimonio del empeño de la comunidad internacional por lograr el objetivo de una conducta social responsable y, en particular, el respeto por las empresas multinacionales de los derechos humanos en un mundo globalizado. 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. Asimismo, deben proseguir los esfuerzos para lograr que las empresas multinacionales respeten los derechos laborales básicos. 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.

7. Bibliografía

- AA.VV. (2003), *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, 2003, 175 pp.
- Addo, K. (2014), *Core Labour Standards and International Trade. Lessons from the Regional Context*, Springer, Berlin, 370 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.
- Alston, P. (2004), “Core Labour Standards’ and the Transformation of the International Labour Rights Regime”, *European Journal of International Law*, v. 15, n. 3, 2004, pp. 457-521.
- Alston, P. (2005), “Facing Up to the Complexities of the ILO’s Core Labour Standards Agenda”, *The European Journal of International Law*, 2005, vol. 16, n. 3, pp. 467-480.
- Alston, P. (2006), “Core Labour Standards’ and the Transformation of the International Labour Rights Regime”, en Leary, V.A. y Warner, D. (Eds.), *Social Issues, Globalisation and International Institutions. Labour Rights and the EU, ILO, OECD and WTO*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden and Boston, 2006, pp. 1-87.
- Auvergnon, P. (2012), “De Declaración en Declaración de la OIT: El trabajo decente, lema de acompañamiento social de la globalización”, en el monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera, Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, n. 15-18, pp. 121-139.

- Auvergnon, P. (2014), “À propos de la promotion du ‘travail décent’ par l’OIT”, en Mestre, C., Sachs-Durand, C. y Storck, M. (Dir.), *Le travail humain au carrefour du droit et de la sociologie. Hommage en l’honneur du Professeur Nikitas Aliprantis*, PUS, 2014, pp. 343-364.
- Bakvis, P. y McCoy, M. (2008), “Core Labour Standards And International Organizations: What Inroads Has Labour Made?”, *Friedrich Ebert Stiftung*, Briefing Papers, n. 6/2008, <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05431.pdf>, 12 pp.
- Ballestrero, M.V. (2010), *Le “energie da lavoro” tra soggetto e oggetto*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo (C.S.D.L.E.) “Massimo D’Antona”, Working Papers, 99/2010, Catania, 17 pp.
- 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.
- 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.
- Bogensee, M. (2011), *The role of international labour standards in a global economy*, Master’s Thesis, GRIN, Verlag für akademische Texte, Norderstedt, 31 pp.
- Boiral, O. (2003), “The certification of corporate conduct: Issues and prospects”, *International Labour Review*, 2003, vol. 42, n. 3, pp. 317-340.
- Bonet, J. (1999), “Principios y derechos fundamentales en el trabajo. La declaración de la OIT de 1998”, *Cuadernos Deusto de Derechos Humanos*, n. 5, Universidad de Deusto, Instituto de Derecho Humanos, Bilbao, 89 pp.
- Bonnechère, M. (2007), “L’optique du travail décent”, *Droit Ouvrier*, février 2007, pp. 57 a 74.
- Bonnechère, M. (2008), “Travail décent et ‘modernisation’ du droit du travail”, *Travail et Emploi*, 2008, n. 113, pp. 91 a 115.
- Bonvin, J.M. (1998), *L’Organisation internationale du travail. Étude sur une agence productrice de normes*, Presses Universitaires de France, Paris, 338 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.
- 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.
- Boutin, Ch. (2010), *De la mondialisation à l'universalisation: une ambition sociale*, Mission présidée par Christine Boutin, Rapport intermédiaire au Président de la République, La documentation française, Paris, décembre 2010, 357 pp.
- Brett, W. (2001), "Core labour standards: A level playing field for all countries", en *Fundamental rights at work: Overview and prospects*, Labour Education 2001/1, n. 122, pp. 1-3.
- Bronstein, A. (2010), *International and comparative labour law. Current challenges*, ILO, Palgrave Macmillan, Geneva, 285 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.
- Chemillier-Gendreau, M. (2015), «L'entreprise est-elle soumise aux règles du droit international?», en Supiot, A. (dir.), *L'entreprise dans un monde sans frontières. Perspectives économiques et juridiques*, Dalloz, Les sens du droit, Paris, pp. 87-101.
- 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.
- 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.
- Duplessis, I. (2004), “La déclaration de l’OIT relative aux droits fondamentaux au travail: une nouvelle forme de régulation efficace?”, *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 59, n. 1, 2004, pp. 52-72.
- 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.
- Egger, P. y Sengenberger, W. (2001), “Problemas y políticas del trabajo decente”, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Boletín Cinterfor/OIT*, 2001, n. 151, pp. 27 a 68.
- Ermida, O., “Deslocalización, globalización y derecho del trabajo”, *Iuslabor* n. 1, 2007, en www.upf.edu/iuslabor, 17 pp.
- Evju, S. (2012), *Labour is not a Commodity: A Reappraisal*, UiO, Institutt for privatrett Det juridiske fakultet, Arbeidsrettsgruppen, Arbeidsnotater, Working Papers in Labour Law, 2012:6, 11 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.
- Ferrante, V. (2011), “Dignità dell’uomo e diritto del lavoro”, *Lavoro e diritto*, XXV, n. 1, 2011, pp. 201-213.
- 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. (2005), *La globalizzazione nello specchio del diritto*, traducción al castellano a cargo de Roitman, H. y Colina, M^a, 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, 2010, 306 pp.
- Galgano, F. (2010b), *Dogmi et dogmatica nel diritto*, Cedam, Padova, 2010, 153 pp.
- Galgano, F.; Marrella, F. (2011), *Diritto del commercio internazionale*, terza edizione, Cedam, Padova, 986 pp.
- Ghai, D. (2002), *Decent work: Concepts, models and indicators*, International Institute for Labour Studies, Discussion Paper Series, n. 139, Geneva, 2002, 48 pp.
- Ghai, D. (2003), “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, *Revista Internacional del Trabajo*, v. 122, 2003/2, Número monográfico sobre *La medición del trabajo decente*, pp. 125 a 160.
- Ghai, D. (2005), *Decent work: Universality and Diversity*, International Institute for Labour Studies, Discussion paper, Geneva, 2005, 23 pp.
- Ghai, D. (Ed.) (2006), *Decent work: Objectives and Strategies*, International Institute for Labour Studies, International Labour Office, Geneva, 2006, 241 pp.
- Gil, J.L. (1994), *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Ministerio de Justicia, Madrid, 178 pp.
- Gil, J.L. y Ushakova, T. (1999), “La Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo”, *Documentación Laboral*, n. 59, 1999, pp. 99-112.
- Gil, J.L. (2012), “Concepto de trabajo decente”, en el monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera, Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, n. 15-18, pp. 77-120.
- Gil, J.L. (2014a), “Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, n. 11, febrero 2014, pp. 39-82. y, asimismo, en www.aranzadidigital.es, BIB 2014\118, 31 pp.
- 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.

- Gil, J.L. y Ushakova, T. (2015), *Social Justice as Expressed in International Labour Standards. Documents and Materials of the ILO*, Juruá, Lisboa, 2015, 400 pp.
- Gil, J.L. (2016a), “Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, n. 2, abril-junio de 2016, Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT, ADAPT University Press, www.adapt.it, ISSN 2282-2313, pp. 83-128.
- Gil, J.L. (2016b), “Il lavoro nella Costituzione e nelle Dichiarazioni dell’OIL”, en Corti, M. (a cura di), *Il lavoro nelle carte internazionali*, Vita e Pensiero, Ricerche Diritto, Milano, pp. 21-58.
- 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.
- Grandi, M. (1997), “Il lavoro non è una merce’: una formula da rimeditare”, *Lavoro e diritto*, XI, n.4, autunno 1997, pp. 557-580.
- 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, n. 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.
- 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.
- Helfer, L.R. (2006), “Understanding Change in International Organizations: Globalization and Innovation in the ILO”, Vanderbilt University Law School, Public Law and Legal Theory, Working Paper Number 06-09, *Vanderbilt Law Review* [Vol. 59:3:649], 2006, pp. 649-726.

- Hennion, S., Le Barbier-Le Bris, M. y Del Sol, M. (2013), *Droit social européen et international*, 2^e édition mise à jour, Puf, Thémis droit, Paris, 2013, 504 pp.
- 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.
- Hughes, S. y Haworth, N. (2011), *The International Labour Organization (ILO). Coming in from the cold*, Routledge, Global Institutions, London and New York, 2011, 123 pp.
- Javillier, J.C. (dir.) (2002), *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002, 725 pp.
- Javillier, J.C. y Gernigon, B. (dirs.) (2004), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Organisation International du Travail, Genève, 2004, 709 pp.
- Kellerson, H. (1998), “The ILO Declaration of 1998 on fundamental principles and rights: A challenge for the future”, *International Labour Review*, vol. 137, 1998, n. 2, 223 ss.
- La Hovary, C. (2009), *Les droits fondamentaux au travail. Origines, statut et impact en droit international*, The Graduate Institute Publications-Presss Universitaires de France, Paris, 2009, 338 pp.
- Langille, B. (2005), “Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston)”, *The European Journal of International Law*, 2005, vol. 16, n. 3, pp. 409-437.
- Lee, E. (1994), “The Declaration of Philadelphia: Retrospect and Prospect”, *International Labour Review*, vol. 133, 1994, n. 4, pp. 467 a 484.
- Lo Faro, A. (2009), “Is a Decent Wage Part of a Decent Job? Answers from an Enlarged Europe”, en Ales, E., Jaspers, T., Lorber, P., Sachs-Durand, C. y Wendeling-Schröder, U. (Eds.), *Fundamental Social Rights in Europe. Challenges and Opportunities*, Intersentia, Anwerp, Oxford and Portland, 2009, pp. 65-79.
- 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. (1999), *L'OIT, la justice sociale et la mondialisation, Recueil des Cours*, Académie de Droit International, Tome 278, 1999, Martinus Nijhoff Publishers, The Hague/Boston/London, 2000, pp. 201-396.

- 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*, 2005, 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 ?*, Institut International d’Études Sociales, Organisation Internationale du Travail, Genève, 2012, 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.
- Montt, Manuel (1998), *Principios de Derecho Internacional del Trabajo. La OIT*, segunda edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 339 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.
- O'higgins, P. (1996), “‘Il lavoro non è una merce’. Un contributo irlandese al diritto del lavoro ”, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 70, 1996, 2, pp. 295-305.
- OCDE (2011), *Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*, Revisión 2011, Paris, 2013, 95 pp.
- OIT (1942), Conferencia Internacional del Trabajo, 1941, Nueva York y Washington, D.C., Actas de las sesiones, Discurso del presidente Roosevelt, Decimocuarta sesión, Casa Blanca, Washington D.C., Jueves 6 de noviembre de 1941, Oficina Internacional del Trabajo, Montreal, 1942, 215 pp., en [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09656/09656\(1941\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09656/09656(1941).pdf).
- OIT (1994), *Preservar los valores, promover el cambio: La justicia social en una economía que se mundializa: Un programa para la OIT*, Memoria del Director General, 81ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1994, 120 pp.
- OIT (1997), *L'action normative de l'OIT à l'heure de la mondialisation*, Conférence Internationale du Travail, 85ème session, 1997, Rapport du Directeur général, Bureau international du Travail, Genève, 1997, 85 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), *Memoria del Director General: Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999, 82 pp.
- OIT (2001), 89ª Conferencia Internacional del Trabajo, Tema: Seguridad Social, Conclusiones relativas a la Seguridad Social, junio de 2001.
- OIT (2008a), *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su noventa y séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, Ginebra, 24 pp.
- OIT (2008b), *Guía sobre las normas internacionales del trabajo*, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Ginebra, 319 pp.
- OIT (2008c), *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. Plan de aplicación preliminar*, Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, GB.303/SG/DECL/2, 303ª reunión, Ginebra, noviembre de 2008, 15 pp.
- OIT (2009), *Plan de aplicación: Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, GB.304/SG/DECL/1 (Rev.), 304ª reunión, Ginebra, marzo de 2009, 20 pp.

- OIT (2011a), *La seguridad social y la primacía del derecho*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011, Estudio General relativo a los instrumentos de seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, 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), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 312 pp.
- OIT (2011b), *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa*, Discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa, 2011, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.a reunión, 2011 Sexto punto del orden del día, Informe VI, ILC.100/VI, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 201 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 de 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 (2016a), *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión, Informe IV, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 82 pp.

- OIT (2016b), *Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Informes de la Comisión sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro: Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión, mayo-junio de 2016, Actas provisionales 14-1, Jueves 9 de junio de 2016, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 10 pp.
- OIT (2016c), *Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, adoptada el 10 de junio de 2016, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 8 pp.
- OIT (2016d), *Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Informes de la Comisión sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro: Resumen de las deliberaciones*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión, mayo-junio de 2016, Actas provisionales 14-2 (Rev.), Viernes 24 de junio de 2016, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 82 pp.
- OIT (2017a), *Recomendaciones del Grupo de Trabajo especial tripartito relativas al examen del texto de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, incluidos el anexo y las adenda, así como el procedimiento de interpretación*, Consejo de Administración, 329ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017, Séptimo punto del orden del día, GB.329/POL/7, 6 de marzo de 2017, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 27 pp.
- OIT (2017b), *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en sus 279ª (noviembre de 2000), 295ª (marzo de 2006) y 329ª (marzo de 2017) reuniones*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, GB.329/POL/7, 20 pp.
- Oliver, M.F. (2004), *Líneas Directrices OCDE para empresas multinacionales: información básica*, Fundación Ambiente y Recursos Naturales (FARN), Buenos Aires, noviembre de 2014, 64 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.
- Peccoud, D. (Dir.) (2006), *El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales*, OIT, Madrid, 2006, 193 pp.
- 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.
- 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.
- 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. (2002), “El trabajo decente como una meta para la economía global”, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Boletín Cinterfor/OIT*, n. 153, 2002, pp. 9-28.
- Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L. y Van Daele, J. (2009), *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, OIT, Ginebra, 2009, 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. (1999a), “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.
- Rodríguez-Piñero, M. (1999b), “La libertad sindical y el Convenio 87 (1948) OIT”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1999, n. 1, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, tomo 1, p. 122, en <http://laleydigital.es>, 24 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.
- 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.
- Sen, A. (2000), "Trabajo y derechos", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, 2000, n. 2, pp. 129 a 139.
- Sengenberger, W. y Cambell, B. (Dirs.) (1994), *Normes de travail internationales et interdépendance économique*, Institut international d'études sociales, Genève, 1994.
- Sengenberger, W. (2005a), *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards*, 2nd revised and extended revision, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2005, 135 pp.
- Sengenberger, W. (2005b), "Le rôle des normes internationales du travail dans la gestion de l'internationalisation de l'emploi", en Auer, P., Besse, G. y Méda, D. (Dirs.), *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi. Vers une mondialisation plus juste ?*, La Découverte, Paris, 2005, pp. 261 a 282.
- Servais, J.M. (2004), "Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 123, 2004/1-2, pp. 18-53.

- Servais, J.M. (2008), “La Déclaration adoptée par l’OIT en 1998, nouvelle méthode de régulation?”, en Auvergnon, P. (dir.), *Les régulations sociales en devenir. Espaces, acteurs, modalités*, Chronique Soale, Lyon, pp. 186-190.
- 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>.
- Servais, J.M. (2011a), *International Labour Law*, Third Revised Edition, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 372 pp.
- Servais, J.M. (2011b), “La OIT et le travail décent. La difficile médiation entre croissance, création d’emploi et protection des travailleurs”, *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2011/1, pp. 71 a 80.
- Servais, J.M. (2012), “El trabajo decente: la visión de la OIT y su puesta en práctica”, en el monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera*, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, n. 15-18, pp. 141-166.
- Servais, J.-M. (2015), *Droit international du travail*, Larcier, Bruxelles, 484 pp.
- Swepston, 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.
- Swepston, L. (2005), “ILO Standards and Globalization”, en BLANPAIN, ROGER (ed.), *Confronting Globalization. The Quest for a Social Agenda*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2005, n. 55, pp. 11-20.
- 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.
- 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.
- Tajgman, D., Saget, C., Elkin, N., Gravel, E. (2011), *Rights at work in times of crisis: Trends at the country level in terms of compliance with international labour standards*, ILO, Employment Sector, Employment Working Paper No. 101, Economic and Labour Market Analysis Department, International Labour Standards Department, 2011, 47 pp.
- Teubner, G. (2015), «L'auto-constitutionnalisation des entreprises transnationales ? Sur les rapports entre les codes de conduite 'privés' et 'publics' des entreprises», en Supiot, A. (dir.), *L'entreprise dans un monde sans frontières. Perspectives économiques et juridiques*, Dalloz, Les sens du droit, Paris, pp. 71-83.
- Trebilcock, A. (2009), *From social justice to decent work: An overview of the ILO's guiding ideals 1919-2008*, ILO Century Project, International Institute for Labour Studies, International Labour Organization, Geneva, 2009, 65 pp.
- Ushakova, T. (2012), “El trabajo decente el contexto de la migración internacional”, en el monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera*, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, n. 15-18, pp. 235-258.
- Ushakova, T. (2014), “International Labour Migration and Decent Work: Reaffirming the ILO Rights-Based Approach”, en Carby-Hall, J. (ed.), *Essays on human rights. A celebration of the life of Dr. Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, Warsaw, 2014, pp. 493-519.

- Ushakova, T. (2015), “La dimensión social de los acuerdos de inversiones”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 173/2015, parte Estudio, en www.aranzadidigital.es, BIB 2015\675, 30 pp.
- Vega, M. L. y Martínez, D. (2002), *Fundamental Principles and Rights at Work. Value, viability, incidence and importance as elements for economic progress and social justice*, Working Paper, WP.9, InFocus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Organisation, Geneva, July 2002, 42 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.
- Wendeling-Schröder, U. (2008), “Decent Work – Fair Wages: New Questions for European Labour Law”, en Pennings, F., Konijn, Y. y Veldman, A. (Eds.), *Social Responsibility in Labour Relations. European and Comparative Perspectives*, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2008, pp. 171-182.
- Zimmer, M.J. (2008), “Decent work with a Living Wage”, en Blanpain, R.; Tiraboschi, M. (Dir.), *The Global Labour Market. From Globalization to Flexicurity*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2008, n. 65, pp. 61-80.
- 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