

DIEZ PROPUESTAS SOBRE EL FUTURO DE LOS CONVENIOS DE LA OIT*

Antonio Ojeda Avilés**

Universidad Internacional de Andalucía (Sevilla)

SUMARIO: Introducción. –1. Replantear un Código. –2. Impulsar Textos Refundidos para las familias de Convenios. –3. Completar la cúspide de derechos fundamentales. –4. Un Tribunal de Justicia Laboral para consolidar la eficacia de los Convenios. –5. Un listado de incumplidores. –6. Completar el salto a la globalización. –7. Un Convenio sobre competencia desleal laboral (*dumping* social). –8. Orientar el comercio mundial. –9. Impregnar de bilateralismo la transnacionalidad. –10. Regular las excepciones a la aplicación de las normas laborales. –Bibliografía.

RESUMEN

Las grandes transformaciones sufridas por el Derecho del Trabajo y el mundo en general con el advenimiento de la informática y la globalización aún no han llegado a los Convenios de la OIT ni al procedimiento para su elaboración y aplicación. Se presentan diez propuestas en el sentido de racionalizar y actualizar el acervo normativo de la Organización, así como para corregir su débil observancia.

ABSTRACT

The great transformations suffered by Labour Law and in general the world with the informatics and globalization has not yet arrived to the ILO's Conventions, neither to its elaboration procedure, nor to the ways of their enforceability. Here ten proposals become presented in order to rationalize and actualize the Organization's acquis, as well as to revise its weak observance.

Palabras clave: Convenios OIT, ratificaciones, tribunal arbitral, codificación, tripartismo, bilateralismo

Key words: Conventions, ILO weakness, ratifications, arbitration court, codification, tripartism, bilateralism.

*Recibido el 8 de mayo de 2019. Aprobado el 13 de septiembre de 2019.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Presidente del Instituto Europeo de Relaciones Industriales

INTRODUCCIÓN

Cien años desde 1919 hasta 2019 no son cualquier centenario. Y no lo digo porque hayamos alumbrado en los últimos tiempos inventos que nos han cambiado la vida, como los robots y la realidad virtual, sino también porque el 1919 de la Sociedad de Naciones, en cuyo seno nace la OIT, es el tiempo de las fábricas gigantes y del obrero industrial, cuando el contrato de trabajo apenas ha nacido en las legislaciones, mientras que este 2019 de las Naciones Unidas, a la que ahora pertenece la OIT como agencia especializada, es el tiempo de las multinacionales, los algoritmos y la globalización, un horizonte nuevo que digiere lentamente, con demasiada parsimonia quizá.

En el terreno de su actividad principal –la aprobación de Convenios sobre materias laborales–, la adaptación tarda demasiado en llegar, pues los temas primigenios se repiten sin que las Conferencias anuales alumbren modos y materias más ajustados a los tiempos que corren: trabajo marítimo, trabajo infantil, maternidad, prevención de riesgos en la agricultura, servicio doméstico, son cuestiones estelares del Derecho del Trabajo, por supuesto, pero en paralelo, a ras de tierra, las multinacionales afrontan las fusiones, segregaciones, cambios tecnológicos o *outsourcing* con reglas de impacto transnacional gracias a algoritmos y plataformas digitales en una dura pugna con nuevos actores que configuran a la opinión pública internacional. El Derecho del Trabajo está ya dominado por la realidad virtual¹, pero la OIT aún no lo ha mostrado en sus Convenios, aunque en otros aspectos importantes se haya modernizado plenamente y de manera envidiable. Cuando se repasan la lista y los temas de los Convenios, la imagen que nos viene a la mente es la de una elegante señora que nos mira con severidad desde una butaca, rodeada de muebles valiosos pero de otro tiempo. La OIT es la vieja dama, como se la conocía ya en los años cuarenta del pasado siglo, y este centenario ha puesto de relieve que necesita con urgencia un vestuario y un mobiliario nuevos. Los 189 Convenios son repetitivos, y a fuerza de dar vueltas sobre sí mismos han generado una sensación de vértigo e impotencia, como el mecanismo que gira pausadamente sin avanzar justo en el momento en que más se le necesita, pues la apuesta es global y las reglas de juego solo pueden ser del mismo nivel. Sus puntos de apoyo, los Estados, ya no están solos en el universo de las normas, e incluso podría decirse que han quedado desbordados por los nuevos protagonistas y sus reglas de juego².

Veamos qué podríamos hacer para rejuvenecer a la vieja dama y hacerla jugar el papel que se merece. Son diez facetas de cambio, de distinto tamaño y dificultad, que afrontan otros tantos problemas de envergadura advertidos a lo largo del quehacer normativo del máximo organismo laboral del mundo.

1. REPLANTEAR UN CÓDIGO

La confusión del lector que se aproxima a un elenco tan extenso y heterogéneo como el de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, donde los temas se repiten, o encabalgan, o se distorsionan en matices, puede llegar a bloquear a los propios Estados que los aplican, de manera que pierden gran parte de su fuerza en medio de la incomprensión generada.

De ahí que sea necesario racionalizar el contenido de tales normas mediante un texto unitario donde ordenar el conjunto de manera lógica, aunque ello no obste a mantener la procedencia de cada artículo o párrafo mediante la correspondiente llamada. Que la codificación no supone

¹ Véase al respecto GABRIEL M., *El sentido del pensamiento*, Pasado y Presente, Barcelona 2019, pp. 113 ss. (“El Dios internet”) y 159 ss. (“La digitalización de la sociedad”).

² PÉREZ LUÑO A., *El desbordamiento de las fuentes del Derecho*, Wolters Kluwer-La Ley, Madrid 2011, aborda el fenómeno que es general mediante dos “nuevos” fenómenos: por un lado, la supraestatalidad normativa; por otros, la infraestatalidad normativa (pp. 85 ss.), de donde el desbordamiento se decanta en dos tendencias: de la unidad y jerarquía al pluralismo, y del nacionalismo al universalismo (pp. 90 ss.).

ninguna novedad en el Derecho Internacional, donde desde hace tiempo asistimos a la ordenación de la barroca normativa “descentralizada” de contratos transnacionales mediante intentos de todo tipo, en lo que Berger ha denominado como progresiva codificación de la Lex Mercatoria, situada más allá de las legislaciones nacionales y basada en gran parte en decisiones arbitrales *ex aequo et bono*³. En la propia OIT se alude con alguna frecuencia al concepto de Código Internacional del Trabajo para referirse al conjunto de Convenios y Recomendaciones, o más aún a todo el *corpus* normativo de la institución⁴, e incluso se llevó a cabo un ensayo por la propia OIT de escasa repercusión, denominada de tal forma y comprensiva principalmente de Convenios y Recomendaciones⁵, al que me referiré dentro de poco.

Un Código no es una Recopilación, ni siquiera una recopilación inteligente: estoy hablando de reunir de manera ordenada las normas contenidas en los Convenios, pero no mediante un orden cronológico –como en definitivas cuentas sería el agruparlas por los Convenios de procedencia–, sino conforme a un orden lógico o, si se quiere, sistemático, por títulos, capítulos y secciones en el sentido clásico del Código de Justiniano o el de Napoleón. A nadie escapa el enorme efecto alcanzado por ambos Códigos, no solo por la propia sustancia contenida en ellos, que en realidad venían siendo conocidas y aplicadas difusamente en ambos imperios –bien es cierto que con miríadas de leyes de menor rango y usos y costumbres locales–, sino por la claridad, nitidez y visibilidad que aportaban al destacar de entre el magma normativo de su época a lo común y verdaderamente importante. Ciertamente una ordenación de ese tipo no escapa a diversos inconvenientes a los que alude Rice: los Convenios OIT no obligan a todos los Estados, sino a los que los ratifican, como sabemos, y cada uno de ellos obliga de una manera específica en fórmulas que varían de unos a otros. Sin embargo no son obstáculos insuperables, ni tampoco que puedan desnaturalizar su condición de Código⁶.

Ahora bien: las normas de la OIT se dividen en Convenios y Recomendaciones, con una diferenciación similar a la de *hard law* y *soft law* entre ellos⁷. ¿Sería oportuno, en consecuencia, redactar un Código sistemático con dos partes, digamos parte C y parte R?

³ BERGER K.P., *The Creeping Codification of the Lex Mercatoria*, Kluwer Law International, La Haya 1999, pp. 54 ss. Como indica el autor, la Lex Mercatoria no tiene la cualidad de sistema legal autónomo, ni como legal, ni como sistemático, ni como autocontenido, sino que es sencillamente un sistema legal transnacional (*ibidem*, pp. 89 ss.), por lo que difiere claramente del sistema autónomo colectivo o sindical que conocemos dentro de los países con reconocimiento por el sistema público.

⁴ “Con frecuencia se utiliza la expresión (Código Internacional del Trabajo) para referirse al conjunto de convenios y recomendaciones adoptados en el curso de los años por la Conferencia Internacional del Trabajo”: OIT, *Las normas internacionales del trabajo. Manual de educación obrera*, Ginebra 1998, p. 45.

⁵ La primera edición es en inglés y de 1939, seguidas de otras en inglés, francés y español. Véanse CUSTOS, “The International Labour Code”, *The Political Quarterly*, julio 1942, pp. 303-310; RICE, W.G., “The International Labour Code 1951”, *The American Journal of Comparative Law* 3, 1953, pp. 404-406; JENKS C.W., “The Corpus Juris of Social Justice”, en JENKS, C.W. (dir.), *Law, Freedom and Welfare*, Stevens and Son, Londres 1963, pp. 102-113; OECHSLIN, J.J., “Le Code International du Travail”, *Revue Française des Affaires Sociales* abril-junio 1969, pp. 55-56; VALTICOS, N., *Derecho Internacional del Trabajo*, cit., pp. 148-149. En español aparece el libro en dos volúmenes *Código Internacional del Trabajo 1955: presentación metódico (sic) de los Convenios y Recomendaciones*, OIT, Ginebra 1957, vol. I, Código; vol. II, Anexos.

⁶ RICE, “The International Labour Code”, cit., p. 404, considera por el contrario que en puridad no podemos hablar de un Código al referirnos al publicado por la OIT, sino más bien de una propuesta de Ley estatal uniforme, “o una colección de tales leyes, pues algunas vienen ratificadas por muchos Estados, otras por pocos, y otras por ninguno”. No entiendo los escrúpulos del citado autor, pues todo Convenio internacional deviene solo obligatorio para los Estados ratificantes, que no siempre son todos los que forman parte de la organización que lo adopta. Cada Estado tiene presente al aplicar las distintas partes de esos Convenios el tenor de su respectiva ratificación, sin que ello sea obstáculo para su validez. Así ocurre actualmente, por ejemplo, para el Código Europeo de Seguridad Social o para el Convenio OIT de norma mínima de Seguridad Social 102/1952, para los que cada Estado miembro se obliga solo en ciertas partes del mismo, o en ninguna de ellas.

⁷ Como precisa VALTICOS, *Derecho Internacional del Trabajo*, p. 144, los convenios internacionales de trabajo son instrumentos destinados a crear obligaciones internacionales para los Estados que los ratifican, mientras que las Recomendaciones sirven exclusivamente para definir normas dirigidas a orientar la acción de los gobiernos.

Ya he mencionado el intento realizado por la OIT de un Código al respecto, pretensión que seguramente no tuvo éxito por su gran extensión omnicompreensiva, en dos volúmenes de considerable grosor que dieron al traste con su función panóptica⁸. Su probable modelo, el Código Legislativo de Estados Unidos, nacido en 1925, es hoy un monstruo de unas 200.000 páginas que finalmente ha encontrado su salvación en el formato digital⁹. Inevitablemente acude también a la memoria el ejemplo cercano del Code du Travail francés, de tan temprana formulación a comienzos del siglo XX, dividido en tres partes según el rango de las normas laborales del país vecino. Hasta cierto punto hemos visto además algo similar en el Convenio OIT sobre trabajo marítimo MLC 2006, con su división entre un Reglamento y un Código, este último a su vez con dos partes, obligatoria (A) y no obligatoria (B)¹⁰.

A mi juicio, incorporar las Recomendaciones podría empañar la finalidad clarificadora pretendida, duplicando el número de instrumentos y por ello de volumen, con una desviación hacia lo que es el principal obstáculo de los ejemplos antes aducidos, la farragosidad. Y si en el Code du Travail francés existe cierta justificación por tratarse de un conjunto más antiguo, al menos en parte, que la OIT, y de un dinamismo muy superior, en cambio respecto al MLC 2006 cabría decir que tiene a sus espaldas una fuerte labor del departamento técnico de la OIT y el respaldo de unos robustos usos y costumbres marítimos, con la práctica de un escalonamiento consolidado de varios tipos de acuerdos colectivos entre las partes sociales.

El Código laboral debe ser un texto escueto y fácilmente manejable, con solo las normas obligatorias en vigor. Mediante tal Código de normas convencionales cabría obtener además un mapa de los vacíos normativos de que adolece la Organización. Se trata de que, de igual

⁸ El primer volumen contenía los Convenios y Recomendaciones, con 1416 páginas; el segundo se dedicaba a Anexos variopintos, con 1495 páginas. RICE, "The International Labor Code", cit., hablando de la edición de 1951, los definía como "dos masivos volúmenes" en p. 404, pero lo cierto es que la primera edición, el año del comienzo de la Segunda Guerra Mundial, era mucho más sintético. Con la postguerra se vio oportuno realizar un esfuerzo titánico para recoger todo lo existente sobre el mundo del trabajo, y ese objetivo lo hizo fracasar porque rápidamente quedó obsoleto y no hubo posibilidad de continuar tan ambicioso comienzo: el volumen I, con los Convenios y Recomendaciones, era absolutamente farragoso, con citas doctrinales de todo tipo y distintos tipos de entradas y comentarios; los artículos se encabezaban por el Convenio de proveniencia, en lugar de por una referencia al contenido, y se citaban los artículos de otros Convenios que podían estar relacionados. Los doce Libros en que se dividía agrupaban las materias de manera discutible y en todo caso superada hoy día. Así, el Libro I dedicaba su extenso Título V al empleo en tránsito de la guerra a la paz, con numerosos Convenios que hoy día han sido revisados en su mayoría; otro de los Libros más extensos era el dedicado a los marinos, el IX, capítulos 103 a 125, que llevaba el rupturista título de "Código Internacional de la Gente de Mar". Pero era en el volumen II donde la recopilación se desbordó hasta extremos insospechados a partir de segunda edición en inglés: comprendía un variopinto conjunto de resoluciones, observaciones y conclusiones de la Conferencia Internacional (Anexo I), una selección de normas de conferencias laborales internacionales *auspiciadas* por la OIT (Anexo II), y una selección de resoluciones de comisiones y conferencias regionales, separadas por región (Asia, África, Europa, etc.: Anexo III). Salvo error u omisión, el Código no pasó de aquella segunda edición en inglés en 1952 y de su primera en francés (1954) y español (1957), por la que cito. Cfr. VALTICOS, *op. cit.*, pp. 148-149.

⁹ El Code of Laws of US (USC) ordena por orden alfabético el Derecho federal, en 54 Títulos, y se remonta a normas tan antiguas como las pensiones para inválidos de la guerra contra España o de la guerra contra México. El Título 29 va dedicado al Trabajo, y contiene 32 Capítulos, desde el artículo 1 al 3361, con normas desde el Ministerio de Trabajo hasta prevención de riesgos, seguridad social, aprendizaje, etc. Con revisiones periódicas, actualmente llega al artículo (§) 320.303. Su redacción está confiada a la Oficina del Consejo de Revisión Legal (LRC), que determina las leyes que deben ser excluidas de la codificación por haber quedado obsoletas, enmendadas, rechazadas o expiradas en fecha.

¹⁰ Se trata de uno de los convenios estrella de la OIT, ya ratificado por 93 Estados Miembros, que representan más del 91 por ciento de la flota mercante mundial. Refunde en un texto único casi todos los instrumentos sobre el trabajo marítimo adoptados a lo largo del siglo pasado, e incorpora y actualiza las normas internacionales. Cfr. OIT, "Convenio sobre trabajo marítimo. Objetivo del año del centenario en el sector marítimo: lograr 100 ratificaciones del MLC, 2006", Noticia 23 de enero de 2019.

modo a como ocurrió por ejemplo con la tabla periódica de elementos químicos –tabla de Mendeleev–, cuya formulación inicial detectó vacíos que fueron paulatinamente cubiertos por la investigación científica, un Código de estas características, sistemático de lo existente, desvelaría lo que falta por hacer. Aun respetando la voluntad legislativa de la Conferencia, el mero hecho de conocer las lagunas induciría a colmarlas paulatinamente, e incluso a avanzar en nuevos temas. Tal influjo de las codificaciones viene apreciada desde hace tiempo por la doctrina, que lo valora sobremanera¹¹.

2. IMPULSAR TEXTOS REFUNDIDOS PARA LAS FAMILIAS DE CONVENIOS

Un Código no desplaza a las normas originarias, sino que las hace visibles, como el foco que atraviesa la niebla y devela el paisaje. Su fidelidad a los Convenios debe ser plena, y por ello no omite ni rectifica ninguna de sus características, ni siquiera sus defectos ni sus ruinas, por lo que deja intacta la necesidad de purificar el galimatías en que se ha convertido el acervo de normas internacionales y sus reiteraciones y revisiones en las distintas familias de Convenios. Hace falta un *reciclaje* normativo que debe hacerse mediante normas del mismo nivel que los Convenios afectados en una tarea global basada en los intentos parciales ya emprendidos¹². Como ocurre con los textos refundidos o *Bereinigungsgesetze*, la tarea debe ser plenamente fiel al Derecho vigente, de modo que solo simplifique lo repetido, obsoleto (revisado) o nulo.

No encuentro otra forma más clara de demostrar la necesidad de una refundición de los Convenios actuales como no sea desde la simple enunciación de las materias reguladas. Si meramente tratáramos de congregar por temas los Convenios de la OIT, obtendríamos el siguiente resultado altamente indicativo del devenir caótico de la institución, en una cuantificación que no refleja ni la importancia de los temas ni tampoco la variedad de sus matices, sino simple y llanamente el interés mostrado por las sucesivas Conferencias en tratar un tema concreto, digamos por ejemplo el marítimo, mientras se eluden otros que permanecen vírgenes a pesar de su importancia. Veamos el elenco:

Familias de convenios por las materias contempladas:

Formación profesional, 6 Convenios¹³.

Migraciones, 3 Convenios¹⁴.

Menores y edad mínima de ingreso en el trabajo, 19 Convenios¹⁵.

¹¹ TORRIONE, H., *L'influence des conventions de codification sur la coutume en droit international public*, Editions Universitaires, Fribourg Suisse, 1989, es especial pp. 86 ss., sobre la relación entre el derecho escrito codificado y la costumbre internacional

¹² Por ejemplo, el tan citado Convenio MLC 2006, sobre trabajo marítimo, o el 116/1961, sobre revisión de los artículos finales de los Convenios adoptados en las treinta y dos primeras Conferencias, o el de igualdad de remuneración 100/1951, etc.

¹³ Certificados de capacidad de los oficiales, certificado de aptitud de los cocineros de buques, certificado de marinero preferente, certificado de competencia de pescadores, desarrollo de recursos humanos, y readaptación profesional y empleo de personas inválidas.

¹⁴ De trabajadores migrantes (retirado), de trabajadores migrantes (revisado), y disposiciones complementarias sobre trabajadores migrantes.

¹⁵ Edad mínima en la industria, trabajo nocturno de menores en la industria, edad mínima en el trabajo marítimo, edad mínima en la agricultura, edad mínima de pañoleros y fogoneros, examen médico de menores en el trabajo marítimo, edad mínima en trabajos no industriales, edad mínima en el trabajo marítimo (revisado), edad mínima en la industria (revisado), edad mínima de trabajadores no industriales (revisado y abrogado), examen médico de menores en la industria, examen médico de menores en trabajos no industriales, trabajo nocturno de menores en trabajos no industriales, trabajo nocturno de menores en la industria (revisado), edad mínima de pescadores, edad mínima en trabajos subterráneos, examen médico de menores en trabajo subterráneo, edad mínima 138/1973, y peores formas del trabajo infantil 182/1999.

Colocación, 10 Convenios¹⁶.
Contrato de trabajo, 7 Convenios¹⁷.
Bienestar y medio ambiente laboral, 6 Convenios¹⁸.
Jornada y descansos, 28 Convenios¹⁹.
Salario, 7 Convenios²⁰.
Libertad sindical, 9 Convenios²¹.
Marinos y pescadores, 47 Convenios²².
Trato igual y no discriminación, 11 Convenios²³.

¹⁶ Sobre colocación de gente de mar, contrato de enrolamiento de marinos, agencias de colocación retribuidas, reclutamiento de trabajadores indígenas, servicios de empleo, agencias de colocación retribuidas (revisado), política de empleo, trabajo portuario, contratación y colocación de gente de mar, y agencias de empleo privadas.

¹⁷ De trabajadores indígenas 64/1939, de trabajadores indígenas 86/1947, de cláusulas de trabajo en contrataciones públicas, de enrolamiento de pescadores, de trabajo a tiempo parcial, de trabajo a domicilio, y de trabajo doméstico.

¹⁸ En su mayor parte referidos al alojamiento, alimentación y servicio de la gente de mar: Convenios 68/1946, 75/1946 92/1949, 126/1966, 133/1970 y 163/1987.

¹⁹ Un Convenio compartido con otro tema, el de salarios y horas de trabajo a bordo y dotación 76/1946; dos compartidos con otro tema y además revisados, en concreto los de salarios y horas de trabajo a bordo y dotación 93/1949 y 109/1958. Además de ellos, los de horas de trabajo en la industria, descanso semanal en la industria, trabajo nocturno en panaderías, horas de trabajo en comercios y oficinas, horas de trabajo en minas de carbón, ídem id (revisado), jornada de cuarenta horas 47/1935, reducción de horas de trabajo en fábricas de botellas, reducción de jornada en obras públicas, vacaciones pagadas 52/36, vacaciones pagadas de marinos, horas de trabajo a bordo y dotación, reducción de jornada en industria textil (retirado), estadísticas de jornada, jornada y descanso en transporte por carretera, vacaciones pagadas de gente de mar, vacaciones de gente de mar (revisado), vacaciones en agricultura, descanso semanal en comercio y oficinas, vacaciones pagadas (revisado) 132/1970, licencia pagada de estudios, vacaciones de marinos, jornada y descansos en el transporte por carretera, trabajo nocturno 171/1990, y jornada a bordo y dotación de buques.

²⁰ Protección del salario, métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, fijación de salarios mínimos, protección de créditos laborales en insolvencia del empleador, salarios y jornada de tripulación (revisado) 93/1949, salarios y jornada de tripulación (revisado) 109/1958, e igualdad de remuneración 100/1951.

²¹ Derecho de asociación en la agricultura; ídem id en territorios no metropolitanos; libertad sindical y protección del derecho de sindicación 87/1948; derecho de sindicación y de negociación colectiva 98/1949; representantes de los trabajadores; organizaciones de trabajadores rurales; sindicación y negociación en la administración pública; fomento de la negociación colectiva; y condiciones de trabajo en plantaciones.

²² Varios de ellos se han tenido en cuenta en la enumeración de otros epígrafes, por ejemplo en jornada o en salarios. En su conjunto son los siguientes: Convenios de alimentación y servicio de fonda de marinos, alojamiento de tripulación, ídem id (revisado), alojamiento de pescadores, disposiciones complementarias sobre alojamiento de tripulación, bienestar de marinos, colocación de marinos, contrato de enrolamiento, contratación y colocación de marinos, contrato de enrolamiento de pescadores, edad mínima de marinos, edad mínima de pañoleros y fogoneros, examen médico de menores marinos, edad mínima de marinos (revisado), edad mínima de pescadores, certificado de aptitud de cocineros de buques, certificado de marinero preferente, certificados de competencia de pescadores, inspección de trabajo de marinos, vacaciones pagadas de marinos, jornada a bordo y dotación, vacaciones de marinos, salarios y jornada de marinos, vacaciones de marinos, jornada y dotación de buques, repatriación de marinos, documentos de identidad, continuidad en el empleo, normas mínimas sobre marina mercante, repatriación de marinos (revisado), documentos de identidad (revisado), trabajo en la pesca, trabajo marítimo MLC 2006, indicación del peso de los fardos transportados, examen médico de marinos, ídem id de pescadores, prevención de accidentes de marinos, protección de salud y asistencia médica de marinos, salarios y jornada a bordo y dotación (revisado) 93/1949, salarios y jornada a bordo y dotación (revisado) 109/1958, indemnizaciones por desempleo en caso de naufragio, enfermedad o accidentes de marinos, seguro de enfermedad de marinos, seguridad social de marinos, pensiones de gente de mar, y seguridad social de marinos (revisado).

²³ Protección de maternidad, trabajo nocturno de mujeres, igualdad de trato en accidentes de trabajo, trabajo nocturno de mujeres (revisado) 41/1934, trabajo subterráneo, trabajo nocturno de mujeres (revisado) 89/1948, igualdad de remuneración, protección de la maternidad (revisado), discriminación en el empleo y la ocupación, igualdad de trato en la seguridad social, y protección de la maternidad 183/2000.

Prevencción de riesgos laborales, 37 Convenios²⁴.
 Seguridad Social, 25 Convenios²⁵.
 Trabajos forzosos, 2 Convenios²⁶.
 Trabajadores indígenas, tribales y coloniales, 8 Convenios²⁷.
 Terminación de la relación laboral, 1 Convenio²⁸.
 Inspección de Trabajo, 6 Convenios²⁹.
 Miscelánea, 6 Convenios³⁰.

Sin duda que el elenco podría afinarse más, por ejemplo respecto a los Convenios dedicados a regular todo un sector o subsector, o algunos aspectos de ellos, pues no solo hallamos una gran cantidad de normas dedicadas al sector marítimo, sino también referencias –en menor medida– a la agricultura, la minería, las fábricas de vidrio, el comercio y oficinas, la estiba portuaria, el transporte en general, el servicio público o las plantaciones tropicales. Con ello entraríamos en distinciones en cascada que no son del caso, pues solo buscamos una visión impresionista. Las agrupaciones expuestas nos bastan para comprender la situación, que deriva ante todo del peculiar procedimiento de selección de las materias a debatir en las Conferencias para su conversión en Convenios³¹. Mayor claridad aún la tendremos si la convertimos en un gráfico:

²⁴ Examen médico de menores marinos, examen médico de menores en la industria, examen médico de menores en trabajos no industriales, examen médico de menores en trabajos no industriales, sobre la cerusa, enfermedades profesionales, seguro de enfermedad en la industria, indicación del peso en fardos embarcados, protección de estibadores ante accidentes laborales, ídem id (revisado) 32/1932, enfermedades profesionales (revisado), fábricas de vidrio, seguridad en la edificación, examen médico de marinos, examen médico de pescadores, protección contra radiaciones, protección de maquinaria, higiene en comercio y oficinas, peso máximo, asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad, prevención de accidentes de marinos, protección frente al benceno, cáncer profesional, protección contra la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones, personal de enfermería, seguridad y salud de los trabajadores 155/1981, servicios de salud en el trabajo 161/1985, protección contra el asbesto, protección de la salud y asistencia médica de marinos, seguridad y salud en la construcción, productos químicos, condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes, prevención de accidentes industriales mayores, seguridad y salud en las minas, seguridad y salud en la agricultura, marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 187/2006, y seguridad e higiene en los trabajos portuarios.

²⁵ Desempleo, indemnizaciones por desempleo en naufragios, indemnizaciones por accidentes de trabajo en la agricultura, indemnización por accidentes de trabajo, seguro de enfermedad en la agricultura, métodos para fijación de salarios mínimos, seguro de vejez en la industria, seguro de vejez en la agricultura, seguro de invalidez en la industria, seguro de invalidez en la agricultura, seguro de muerte en la industria, seguro de muerte en la agricultura, desempleo, conservación de los derechos adquiridos de los migrantes, obligaciones del armador en enfermedad o accidentes de marinos, seguro de enfermedad de marinos, seguridad social de marinos, pensiones de marinos, norma mínima de seguridad social, prestaciones por riesgos profesionales, prestaciones de invalidez, vejez y supervivientes, conservación de derechos en seguridad social, seguridad social de marinos (revisado), fomento del empleo y protección contra el desempleo, y trabajadores con responsabilidades familiares.

²⁶ Sobre trabajo forzoso, y sobre abolición del trabajo forzoso.

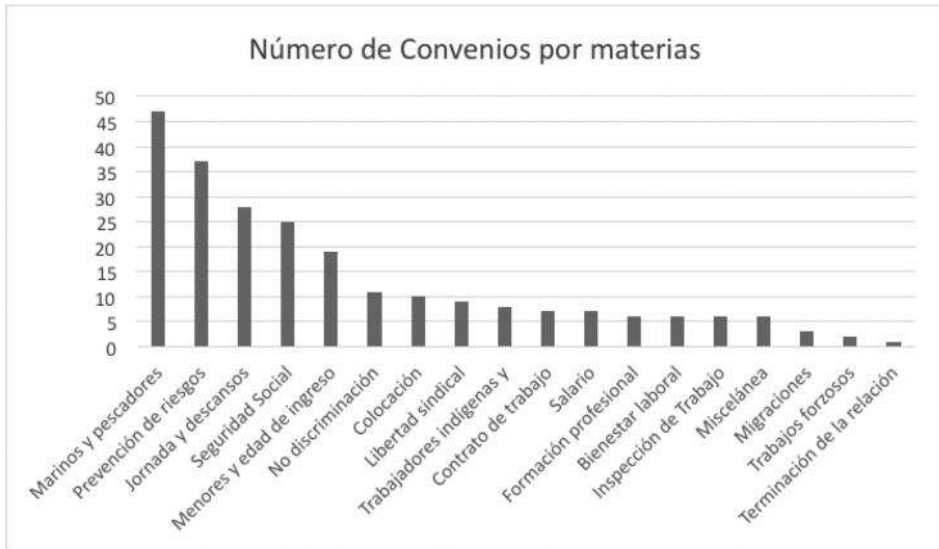
²⁷ Reclutamiento de trabajadores indígenas 50/1936; Contratos de trabajo de trabajadores indígenas 64/1939; ídem id 86/1947; Protección e integración de las poblaciones indígenas, tribales y semitribales en los países independientes; sanciones penales a trabajadores indígenas; política social en territorios no metropolitanos, normas de trabajo en territorios no metropolitanos, abolición de sanciones penales para trabajadores indígenas; y sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.

²⁸ El Convenio 158/1982.

²⁹ Inspección de emigrantes, inspección de trabajo, inspección de trabajo en territorios no metropolitanos, inspección de trabajo en la agricultura, inspección de trabajo de la gente de mar, y condiciones de trabajo en plantaciones tropicales.

³⁰ Consulta tripartita 144/1976, Revisión de los artículos finales 80/1946, Revisión de los artículos finales 116/1961, Política social (normas y objetivos básicos) 117/1962, y Estadísticas del trabajo 160/1985.

³¹ Un procedimiento demasiado complejo en el que no voy a entrar, pues se halla en la Constitución de la OIT: inclusión por el Consejo de Administración de un tema en el orden del día de la próxima Conferencia, elaboración de informe por la Oficina, primera consideración por la Conferencia, elaboración de un proyecto de Convenio por la Oficina, y aprobación en su caso por la siguiente Conferencia por mayoría de dos tercios. Dentro de cada Conferencia, una comisión ad hoc debate la propuesta recibida y propone el debate al pleno.



No parece ni conveniente ni oportuno agrupar este piélagos mediante un texto refundido por cada familia, pues dentro de ellas hay —es evidente— parentescos próximos y remotos, si pensamos por ejemplo en la seguridad social o la prevención de riesgos. Sería oportuno adoptar un procedimiento prudente en la labor: refundir primero los Convenios dedicados a la misma materia (por ejemplo los de edad mínima, las vacaciones pagadas, la inspección de trabajo o la jornada), para luego avanzar con cautela a través de las familias para refundir materias afines (por ejemplo, examen médico, pensiones, riesgos químicos, etc.).

3. COMPLETAR LA CÚSPIDE DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Gracias a una Declaración trascendental, desde 1998 la OIT presta una especial atención a cuatro derechos fundamentales laborales, cuyos Convenios relevantes han experimentado un significativo aumento de ratificaciones gracias a la visibilidad adquirida y a su especial seguimiento por la Organización. Pero hablar de cuatro derechos que están a caballo entre la primera y la segunda generación de los derechos humanos³², en una época en que se discute la cuarta generación de éstos a causa de la erosión de los clásicos por las nuevas tecnologías³³, y cuando por ejemplo la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce hasta veinticinco de primera y segunda generación aplicables a los trabajadores, de entre los cuales nueve específicos en el Capítulo sobre Solidaridad, parece un reduccionismo poco aconsejable en los tiempos presentes, cuando la globalización y la realidad virtual se han instalado de pleno en los ambientes laborales, por lo que se hace preciso completar con prudencia el elenco OIT mediante la incorporación de los derechos fundamentales a la salud y a la existencia digna, a la vista de que en el cuadro acabado de ver son los derechos con mayor número de Convenios aprobados por la OIT. Me estoy refiriendo a dos derechos cuya traducción laboral suena con mayor con-

³² La primera generación comprende los derechos o libertades individuales, o civiles, mientras que la segunda hace referencia a los derechos o libertades económicas, sociales y culturales: a unos y otros ha dedicado la ONU sendas Declaraciones Universales en 1966, como es bien sabido.

³³ Cfr. PÉREZ LUÑO, A.E., *La tercera generación de derechos humanos*, Thomson Aranzadi, Cizur Menor 2006, pp. 49 ss.; BUSTAMANTE DONAS, J., "Hacia la cuarta generación de derechos humanos: repensando la condición humana en la sociedad tecnológica", OEI 1, 2001, pp. 1 ss.; GONZÁLEZ, G. (ed.), *Derechos Humanos: La condición humana en la sociedad tecnológica*, Tecnos, Madrid 1999.

tendencia para nosotros, pues se trata de la prevención de riesgos laborales y de la seguridad social. Las medidas de protección de la salud ante las enfermedades y accidentes, así como las pensiones y prestaciones sociales, forman una parte esencial del Derecho del Trabajo y de las preocupaciones de la OIT, y merecen con toda justicia venir aupadas al podio de los derechos fundamentales. Otros derechos como los de dignidad, libertad de expresión, propia imagen, etcétera, quizá deban esperar, a la vista del escaso eco despertado en las preocupaciones del tripartito institucional, y hasta cierto punto hallan protección en otros organismos y Convenciones, pues se trata de derechos inespecíficos, como con acierto se les ha llamado desde la doctrina laboral.

El problema práctico para la integración de la prevención de riesgos y de la seguridad social como derechos fundamentales radica en su identificación en un par de Convenios como vemos se ha realizado en los cuatro primeros casos. No hay al presente, a mi modo de ver, ni siquiera un Convenio por cada materia para impulsarlos en los informes de seguimiento y en las ratificaciones. Por ejemplo, el número 102 de 1952, norma mínima de seguridad social, se halla claramente obsoleto en sus mecanismos de cuantificación de pensiones y prestaciones, y remite al sistema público y de reparto (por ejemplo, en sus porcentajes) a pesar de que hoy día parece imponerse un sistema mixto público-privado y de reparto-capitalización. En prevención de riesgos laborales, por su parte, el más global podría ser el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo 155/1981, pero contempla los *principios* para una política nacional expresada en términos sobremano ambigüos en su artículo 4³⁴, y define la piedra angular de toda prevención laboral —el abandono del trabajo en caso de riesgo grave e inminente—, de la manera siguiente en su artículo 14:

De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

4. UN TRIBUNAL DE JUSTICIA LABORAL PARA CONSOLIDAR LA EFICACIA DE LOS CONVENIOS

Procedimientos de quejas y denuncias que se eternizan en el CLS y la CEACR y al cabo resultan en suaves condenas, recursos ante la Corte Internacional de Justicia apenas utilizados, arbitrajes internos desconocidos, sanciones inexistentes o suprimidas (las sanciones económicas previstas en la Constitución quedaron abolidas), bajo número de ratificaciones de los Convenios..., la obligatoriedad como eficacia y ejecutividad de contenidos permanece bajo mínimos, si tomamos el acervo normativo en su conjunto, por lo que hemos de plantearnos indefectiblemente la cuestión de cómo hacer para alcanzar una cotas más elevadas, pues de otro modo llegará un momento en que, *de facto* al menos, los Convenios se convertirán en normas blandas y prácticamente quedarán equiparados a las Recomendaciones.

De nuevo la fórmula mágica del tripartismo viene a por sus fueros, cuando hablamos de ejecutividad, para trabar la eficacia normativa de la OIT. En fin de cuentas, el Comité de Libertad Sindical, emanación del Consejo, es también un órgano tripartito, como lo son el propio Consejo y la Conferencia³⁵, y si de alguna forma nos quedara la esperanza de que los bloqueos producidos en el interior de esos vectores quedaban soslayados en la Comisión de Expertos, la fun-

³⁴ “Esta política [de prevención de riesgos laborales] tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”.

³⁵ El CLS ha examinado en sus sesenta años 3.000 casos, lo cual da una media de 50 casos al año. Está formado por un presidente independiente y nueve miembros de procedencia tripartita.

ción a ésta encomendada consiste en analizar los informes enviados por cada país sobre el cumplimiento de los Convenios y en su caso realizar observaciones y solicitudes directas. Un procedimiento que reposa, como se ve, en la dudosa veracidad de los informes *ex et pro parte*, que como mínimo ralentiza u oscurece la emisión de las observaciones, de las que por otra parte poco se espera. En la experiencia de Comités similares, la eficacia inmediata de tales observaciones es más que dudosa, si bien es cierto que en el diseño de la OIT existe un factor añadido que le presta una mayor incidencia: la publicidad³⁶.

No debemos echar en saco roto la funcionalidad de los procedimientos de supervisión de la OIT, sin embargo, sino únicamente ubicarlos en el debido lugar que les corresponde. No en balde Malmberg señala hasta tres fórmulas o estrategias para lograr la aplicación del Derecho del Trabajo, y no solo el procedimiento judicial, pues también deben tenerse en cuenta el procedimiento administrativo y el de relaciones industriales³⁷. Incluso cabe hablar de un cuarta estrategia de tipo social muy en consonancia con la realidad global del presente y ajustada a la supervisión que comentamos. Pues bien, la OIT ofrece un ejemplo relevante este último en la *democracia deliberativa* estudiada por Bessette, Habermas o Rawls³⁸, al hacer participar a la sociedad civil en la formación de las normas y en su ejecución, un modelo bastante más inclusivo que el basado en, pongamos por caso, los Consejos Económicos y Sociales de cualquier nivel, incluso cuando éstos participan en el proceso legislativo. Ahora bien, ese tipo de democracia inclusiva no solo requiere más tiempo y más esfuerzo que la puramente representativa, sino además plantea la duda de hasta qué punto resulta factible en tan amplio espacio social como es el nivel mundial. Aun así, hemos de reconocer un lento avance en los resultados, siquiera porque esa deliberación, ese rumor social, perjudica la reputación de un país, obligando al gobierno a cambiar de rumbo³⁹.

A mi juicio, dos podrían ser los instrumentos utilizados para lograr una mayor eficacia en la aplicación de los Convenios:

El primero sería el establecimiento de un Tribunal Arbitral propio, formado por expertos independientes, que dictara resoluciones de condena o exoneración al modo de los tribunales judiciales, y que podría, bien sustituir, bien complementar al CLS y al CEACR⁴⁰, de conformidad

³⁶ En mi experiencia personal como miembro del comité de expertos del Consejo de Europa para las partes no aplicadas del Código Europeo de Seguridad Social puedo decir que los informes llegan altamente tergiversados cuando provienen de los países con mayor grado de incumplimiento, y las observaciones hechas sobre tan débil base se pierden en el tráfico burocrático sin por otra parte disponer de tiempo o de seguimiento real para romper semejante dinámica: los veinte miembros de la CEACR se reúnen saltuariamente, como el comité antecitado, y bajo tales premisas la continuidad queda en manos de una burocracia sobrecargada.

³⁷ MALMBERG, J., "Introduction", en MALMBERG, J. (ed.), *Effective Enforcement of EC Labour Law*, Iustus Förlag, Uppsala 2003, pp. 59-66.

³⁸ BESSETTE, J., "Deliberative Democracy: The Majority Principle in Republican Government," en *How Democratic is the Constitution?*, AEI Press, Washington 1980, pp. 102-116; HABERMAS, J., *Facticidad y validez*, Trotta, Madrid 1998, capítulo sobre "Política deliberativa: un concepto procedimental de democracia", pp. 363-406; SILVA VÁZQUEZ, S., "La Democracia Deliberativa como herramienta de la sociedad civil", *Revista de Educación Social* 24, 2017, *passim*. I.

³⁹ Así por ejemplo, la queja presentada por la CIOSL contra Indonesia ante el Comité de Libertad Sindical en 1996 por violaciones graves en esta materia, incluido el encarcelamiento de líderes sindicales, soliviantó a la opinión pública internacional, llevando al gobierno del país a liberar a los líderes y a ratificar los ocho Convenios fundamentales. En la sección informativa sobre el CLS, la OIT sostiene que "En las últimas décadas, varios cientos de sindicalistas de todo el mundo salieron en libertad de las cárceles después de que este Comité de la OIT hubiese examinado sus casos y formulado recomendaciones a los gobiernos interesados".

⁴⁰ CLS y CEACR son una emanación del Consejo de Administración, ninguno de los dos con asiento constitucional. Así, las quejas contra Estados Miembros de la OIT en materia sindical eran sometidas en primera instancia a la Mesa del Consejo de Administración para su examen preliminar; tras la aprobación de los Convenios 87 y 98, el mismo decidió instituir en 1951 un Comité de Libertad Sindical para proceder a ese examen preliminar (vid. OIT, *Normlex*, "Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por

con lo previsto en la Constitución⁴¹. La necesidad de un “tribunal *ad hoc*” ya vino considerada en 1945 por razones prácticas para resolver los conflictos de interpretación derivados de los Convenios, y llegó a ser incluido en el artículo 37 de la Constitución, párrafo segundo, en 1946, pero nunca ha sido usado⁴². En el momento presente, y ante la realidad del mínimo uso de la apelación a la Corte de Justicia Internacional, podemos llegar a la convicción de que la Organización la considera una injerencia extraña en su ámbito, sorprendente e incluso indeseable, por lo que ha sido descartada desde hace tiempo, como vimos de reciente en el conflicto sobre el derecho de huelga y el Convenio 87. Del resto, sus opiniones consultivas tardan en llegar, y sus “jueces” carecen de la especialización laboral adecuada.

La presencia de un tribunal laboral internacional y de sus resoluciones de condena o exoneración en el cumplimiento de los Convenios daría nitidez a la conducta de los Estados y también celeridad, un elemento no despreciable en la globalización.

El modelo actual a utilizar podría ser el Tribunal Arbitral Deportivo (TAS), con sede en Ginebra, utilizado con cierta frecuencia para resolver conflictos entre federaciones deportivas y entre éstas y deportistas sancionados, por ejemplo por dopaje⁴³. Otro modelo a seguir podría ser el Órgano de Apelación de la Organización Mundial del Comercio, formado por siete expertos independientes y con sede asimismo en Ginebra.

El segundo instrumento consistiría en la adaptación a los tiempos modernos del lenguaje normativo de los Convenios: si deseamos contar con normas obligatorias, la técnica lingüística utilizada debe abandonar las hipótesis y condicionales, las perífrasis y generalidades, para convertirse en un mensaje claro y directo hacia los Estados. Si no deseara aún herir susceptibilidades, podría optar por el lenguaje, diríamos, de una Directiva, y dejar espacios abiertos a la aplicación a nivel interno⁴⁴.

5. UN LISTADO DE INCUMPLIDORES

A primera vista, el carácter prosaico de un listado de incumplidores no parece muy adecuado en el ambiente internacional de la OIT, donde los Estados tienen en su mano precisamente denunciar las ratificaciones que han realizado cuando las consideran innecesarias o simplemente contrarias a sus intereses, como hacen sin rubor algunos de los países más poderosos del planeta en materia de derechos humanos. En la OIT solo permanecería la eficacia de un posible listado respecto a los convenios fundamentales, cuyo seguimiento general no depende de las veleidades de la ratificación. No es el estilo internacional, sencillamente, la práctica del *índice*, con reminiscencias no solo bancarias, sino también religiosas. En la misma línea de las dudas

violaciones al ejercicio de la libertad sindical”, § 7). Dentro de la Conferencia Internacional existe también una CEACR –esta tripartita– ex art. 7 del Reglamento de la OIT, que analiza los informes de la CEACR independiente. El Consejo de Administración tiene, además, la posibilidad de nombrar comités tripartitos *ad hoc* para atender las “representaciones” de las organizaciones de trabajadores o empleadores contra un Estado, así como de nombrar comisiones de encuesta: Cfr. ARRIGO, G., y CASALE, G., *International Labour Law Handbook*, Giapichelli, Turín 2017, pp. 37-38, 199-200.

⁴¹ Artículo 37.2 de la Constitución OIT: “Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, el Consejo de Administración podrá formular y someter a la aprobación de la Conferencia reglas para establecer un tribunal encargado de solucionar rápidamente cualquier cuestión o dificultad relacionada con la interpretación de un convenio que le fuere referida por el Consejo de Administración o en virtud de los términos de dicho convenio”.

⁴² SERVAIS, J.M., *International Labour Law*, Kluwer Law International, La Haya 2005, pp. 79-80.

⁴³ Cfr. sobre el TAS, más en extenso, mi libro *Derecho Transnacional del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia 2013, pp. 353 ss.

⁴⁴ La evolución de las Directivas europeas ha ido abandonando paulatinamente el lenguaje genérico para utilizar conceptos cada vez más concretos, dejando espacio a la aplicación judicial directa cuando transcurre el plazo de trasposición sin que el Estado haya procedido a dictar la norma interna. Mientras tanto, ha incorporado una fórmula original de democracia deliberativa, consistente en respaldar con su eficacia algunos acuerdos adoptados por los actores sociales en las materias más delicadas.

sobre su eficacia cabría pensar incluso en una repercusión nociva *ab initio*, en el sentido de que la espada de Damocles de una futura inclusión en el listado desincentivaría a los Estados más débiles desde el propio momento de la aprobación y puesta a la firma de un Convenio.

Pero el incumplimiento de las normas laborales de la OIT tiene una trascendencia muy superior a la del mero impago de deudas bancarias o a la desviación religiosa. En la situación de intensa competencia económica internacional del presente siglo, los países transgresores de lo laboral se están acogiendo a una práctica desleal que debe ser claramente detectada y denunciada desde el punto y hora de que no se trata de máximos, sino de mínimos. Al igual que sucede con las obligaciones dimanantes de los Convenios sobre Inspección de Trabajo, por ejemplo, las restantes normas de la Organización son muy conscientes del nivel marginal para adaptarse a él, gracias a los informes previos elaborados por la Oficina antes de someter cada proyecto de Convenio a las dos Conferencias preceptivas, y el tripartismo garantiza un control omnipresente sobre las posibilidades de cumplimiento por todos, con solo que recordemos el *quorum* de aprobación de dos tercios de la segunda Conferencia. Ninguna ley de los parlamentos estatales exige un nivel tan alto. Por ello es menester dejar clara la situación de aquellos países que, ratificando los Convenios, logran el marchamo de país respetuoso con los derechos internacionales, para a renglón seguido olvidar las obligaciones asumidas.

Un listado de países incumplidores debe quedar vinculado a un mecanismo impoluto de condena, no contaminado por las tensiones tripartitas ni por otros intereses que no sean los jurídicos. El listado debería emanar, en consecuencia, de las condenas procedentes del Tribunal propuesto en el punto anterior, pues de otro modo, de vincularlo directamente a una elaboración del Consejo de Administración, siempre quedaría en entredicho la pureza de la medida.

Tanto el Tribunal Arbitral como el listado de incumplidores habría de quedar abierto a los dictados de la transnacionalidad, y en tal sentido las grandes multinacionales incumplidoras podrían también entrar en el listado, pues sus transgresiones tienen mayor alcance y resonancia que las de la mayoría de Estados, a poco que recordemos el acrónimo FAMAG como origen de sonadas desviaciones de la legalidad, aunque posiblemente en el ámbito laboral los mayores escándalos hayan surgido de las cadenas de suministro de las multinacionales del textil, moda y deporte⁴⁵. Tan sonadas a nivel reputacional han sido, pongamos por caso, las violaciones de derechos laborales fundamentales de Indonesia como las de Nike.

6. COMPLETAR EL SALTO A LA GLOBALIZACIÓN

Aunque la OIT ha modernizado aceleradamente sus estructuras en muchos aspectos, de los que no es el menor su digitalización, los contenidos de sus Convenios continúan anclados en temas demasados clásicos, reiterando contenidos sobre trabajo infantil, maternidad, trabajo marítimo o prevención de riesgos laborales, si miramos a los últimos Convenios adoptados por la Conferencia, donde solo hallamos un cambio casi imperceptible con el último, el número 189/2011, sobre trabajo doméstico y su apuesta por los trabajos en las zonas grises. La globalización significa holística, percepción simultánea –no solo general– del conjunto, no tanto merced a la diseminación Estado por Estado, cuanto en la repercusión actual en todos ellos. Cuestiones como las cadenas de suministro nacionales e internacionales, el *forum shopping* y el *law shopping*, el teletrabajo o el trabajo en plataformas colaborativas –en suma, la acción global de las multinacionales– son casi desconocidas en las propuestas del Consejo de Administración y en los debates de las Conferencias, a pesar de que en muchos países son temas candentes sobre los que la opinión pública en general y los trabajadores y empresarios en particular muestran una alta sensibilidad. Tampoco otras repercusiones de la globalización, como la fabricación *just in time* y su efecto sobre los contratos cero horas, los contratos precarios, la externalización y las subcontratas, han aparecido con la necesaria solidez en los Convenios, si exceptuamos alguna normativa sobre tiempo parcial o trabajo a domicilio.

⁴⁵ FAMAG es el acrónimo de Facebook, Amazon, Microsoft, Apple y Google, como es sabido.

La globalización requiere no solamente un abordaje de los temas nacidos de, o vinculados a, la realidad virtual, sino también regularlos de manera que su aplicación pueda avanzar al mismo tiempo en todo el mundo, en lugar de enhebrar sin más una diversificación según las regiones, para lo cual cobra importancia el lenguaje utilizado en los Convenios. Como la navaja de Occam, debe simplificarse al máximo sin por ello degradar el mensaje, yendo al meollo de cada materia y dejando fuera las complicaciones innecesarias⁴⁶.

7. UN CONVENIO SOBRE COMPETENCIA DESLEAL LABORAL (*DUMPING SOCIAL*)

Al terminar la Segunda Guerra Mundial, Karl Polanyi mostraba un exceso de fe anunciando la contención del mercantilismo mediante la intervención de los Estados, aun a pesar de que a su modo de ver mercantilismo e intervencionismo estatal habían actuado conjuntamente para convertir al trabajador en una mercancía⁴⁷. Tras el esplendor de las tres décadas que siguen a la postguerra, empero, las políticas sociales, el capitalismo renano, las declaraciones internacionales de derechos humanos, no han logrado impedir sino limitadamente el imperio de la libre competencia como panacea de un futuro mejor, en base a un principio elemental: la competencia fuerza al empleador a reducir costes, y ello conduce la reducción de precios en beneficio de todos; y también de salarios. Como señala Däubler, la competencia tiene la reputación de movilizar las energías y la productividad, y parece ser la alternativa productiva a la gestión burocrática que caracterizó a las economías del telón de acero antes de los años noventa⁴⁸. Tanto prestigio tiene, que incluso la doctrina laboralista se pregunta si no estamos convirtiendo al Derecho del Trabajo en un Derecho de la Competencia Social, con grandes brechas permisivas por donde actúa la filosofía mercantil de la competencia. Y al menos a nivel internacional, los Estados son cada vez más renuentes a reconocer derechos sociales porque encarecen los costes y ahuyentan a las multinacionales.

La OIT ha sido consciente desde un principio que el trabajo no es una mercancía, al punto de haberlo inscrito en su Constitución, pero no ha percibido que bajo la competencia globalizada de las multinacionales solo la actuación concertada puede implantar un límite eficiente a los desbordamientos de la fe en la competitividad. Ciertamente que esa misma Constitución proclama la necesidad de una acción conjunta, pues “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”; ahora bien, solo en alguna declaración aislada hallamos sugerencias para un obrar respetuoso por parte de las multinacionales. Mientras tanto, la legislación sobre competencia se ha nutrido de una serie de mecanismos para impedir los actos de competencia desleal, imponiendo sanciones por abuso de posición dominante, acuerdos sobre precios, reparto del mercado, actos colusorios, etcétera⁴⁹, mientras que el Derecho del Trabajo se funda en el equilibrio del mercado, la fijación de mínimos salariales, la retribución digna y otros conceptos que chocan con el Derecho de la Competencia, especialmente cuando es un sindicato y una patronal los que pactan un convenio colectivo sobre condiciones de trabajo. Ciertamente es que los convenios gozan de una

⁴⁶ Para la comprensión de la realidad virtual y su importancia en la creación del “proletariado digital” sometido a la realidad virtual y posmoderna de los “gurús de Silicon Valley”, vid. las propuestas del “nuevo realismo” encarnado por FERRARIS, M., y por GABRIEL, M., *El sentido del pensamiento*, Pasado y Presente, Barcelona 2019, y su alegato de recuperar el control que le han arrebatado estos.

⁴⁷ Vid. POLANYI, K., *La gran transformación*, cit., p. 233: “Si alguna vez ha existido una utilización consciente del poder ejecutivo al servicio de una política deliberada dirigida por el gobierno, fue la emprendida por los discípulos de Bentham en el heroico período del *laissez-faire*”. Como resume *ibidem*, “el *laissez faire* fue planificado”.

⁴⁸ DÄUBLER, W., “Labour Law and competition”, en RIGAUX, M., BUELENS, J., y LATINNE, A. (eds.), *From Labour Law to Social Competition Law?*, Intersentia 2014, p. 57. La agónica evolución de las relaciones entre leyes *antitrust* y actividad sindical en EE.UU. y en Alemania viene descrita con maestría en el apartado IV.

⁴⁹ Ver, por ejemplo, la Ley de Defensa de la Competencia 15/2007 sobre los actos anticompetitivos de mayor y menor importancia.

exención frente a las leyes de la competencia en algunos Estados, pero los contornos de ella no quedan claros, y muchos menos son homogéneos entre los diversos países, por lo que de nuevo la tendencia internacional será el ajuste a las legislaciones marginales. Junto a ello, paulatinamente van surgiendo en el contexto internacional tratados de libre comercio a cuya virtud varios Estados se agrupan bajo el principio de la libre competencia, donde a pesar del respeto que puedan mostrar a la peculiaridad laboral, las leyes antitrust tienen prioridad sobre las de negociación colectiva o conflicto colectivo⁵⁰.

La OIT debería actuar al respecto fijando una condena contra lo que constituye una competencia desleal basada en el *dumping* de condiciones de trabajo, con una referencia directa a la no aplicación de las leyes *antitrust* a convenios colectivos y medidas de conflicto laborales. Solo con una defensa internacional de tal exoneración podrán corregirse prácticas torticeras respaldadas en las limitaciones a la negociación colectiva y al derecho de huelga.

8. ORIENTAR EL COMERCIO MUNDIAL

Los tímidos intentos hasta ahora emprendidos por la OIT frente a las multinacionales y el comercio internacional la están dejando fuera de la batalla diaria de los mercados y deberían dar paso a una regulación decidida que tuviera en su punto de mira a dos grandes grupos de sujetos: las empresas multinacionales y los Estados con sus acuerdos de libre comercio. El instrumento de orientación adecuado sería el Convenio, lo cual no significaría que la OIT quedara libre de sus compromisos al transferir el control a cada Estado respecto a sus multinacionales y acuerdos, pues los órganos centrales y periféricos tendrían mucho que decir.

Respecto a las multinacionales, las normas podrían ir dirigidas a obtener un pronunciamiento de todas ellas en materia de responsabilidad social corporativa, partiendo de la base del acelerado incremento de las que ya lo han hecho, pero que en su mayor parte tienen origen europeo o norteamericano. Las pocas multinacionales asiáticas que han dado el paso deberían ver cómo las restantes son interpeladas o asistidas en la elaboración de un código similar de conducta.

En cuanto a los tratados de libre comercio, los precedentes esperanzadores como el NAFTA –hoy USMCA– entre EE.UU., Canadá y México no han tenido un desarrollo apreciable en cuanto a sus cláusulas sociales, pues la supervisión y aplicación no ha dispuesto de mecanismos efectivos, y en los surgidos con posterioridad la cuestión parece haberse difuminado⁵¹.

⁵⁰ Aunque sea de la forma tan sofisticada seguida en la UE, donde la subordinación a las leyes *antitrust* proviene de la jurisprudencia del TJUE en sus sentencias Viking, Laval, Ruffert y otras dictadas en los años noventa, y en las cuales se confronta la negociación o las medidas de conflicto colectivos con los principios cardinales de libre circulación o libre establecimiento, resolviendo a tenor del principio de proporcionalidad entre derechos fundamentales, o *Güter Abwehngung*.

⁵¹ A parecidas conclusiones llegan DOUMBIA-HENRY, C., y GRAVEL, E., “Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolución reciente”, *RIT3* (2006), pp. 214 ss., en su análisis de los ALC de EE.UU. con Canadá y México, Centroamérica, Chile, Singapur, Jordania, y Marruecos, donde se introdujeron cláusulas de respeto a la Declaración OIT 1998 sobre derechos fundamentales, o se estableció un acuerdo adicional sobre aspectos laborales: en p. 221 indican haber pruebas concretas de la mayoría de los países firmantes han logrado algunas mejoras en el cumplimiento de su normativa laboral nacional. Como indica PÉREZ DEL PRADO, D., “Entre Trump y Trudeau: cláusulas laborales y libre comercio a la luz del CETA”, *Revista de información laboral* 3, 2017, pp. 211 ss., las cláusulas sociales en los Tratados internacionales son muy variadas y pueden clasificarse en tres tipos: normas que regulen o aseguren condiciones de trabajo y empleo (regulación sustantiva estricta), normas dirigidas a determinar el cumplimiento o aplicación de tales normas (regulación instrumental), o normas que tienen que ver con mecanismos de regulación blanda o soft law (regulación sustantiva blanda o flexible). Un análisis de las cláusulas sociales en cinco tratados regionales e interregionales, en WITKER, J., “Cláusulas sociales y los tratados de libre comercio”, *Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, UNAM 2015.

9. IMPREGNAR DE BILATERALISMO LA TRANSNACIONALIDAD

Desde 1976, el Convenio n. 144 promociona la consulta a nivel nacional de los tres grupos que forman, bajo los auspicios del gobierno correspondiente, sobre el orden del día de las Conferencias anuales, el reexamen de convenios no ratificados aún, las memorias periódicas que deban someterse a la Oficina, etc. Se trata de un Convenio prioritario o de gobernanza con un aceptable número de ratificaciones, 144, donde incluso se encuentra Estados Unidos.

No siempre la OIT debería apoyar al tripartismo como fórmula única, y en las páginas anteriores hemos visto algunos casos de cómo el Gran Hermano no siempre asume un papel neutral en la tensión de los otros dos grupos. La intervención de los Estados no parece haber derivado hacia otra cosa más que hacia la competitividad de sus empresas, y sus votos vencen la balanza de ordinario en esa dirección, donde por cierto encuentra también frecuentemente a las organizaciones sindicales nacionales. Pongamos dos casos relevantes: en la catástrofe de Bhopal (India, 1984) por una avería en la fábrica de plaguicidas de Union Carbide, con la muerte de unas 20.000 personas, tanto la intervención del gobierno de EE.UU. cuanto la del gobierno indio ralentizaron las demandas planteadas por los afectados, hasta el punto de que tras muchos años de litigio por parte de organizaciones no gubernamentales los afectados y sus familias obtuvieron ridículas indemnizaciones que en su mayor parte fueron desviadas por el gobierno indio para la construcción de carreteras y obras sociales. En el caso Rana Plaza (Bangladesh, 2014), el incendio de varias fábricas con la muerte de unas 1.200 obreras del textil, solo la decidida iniciativa de unas pocas multinacionales responsables, de acuerdo con sindicatos globales y ONGs pro derechos humanos, consiguieron articular un acuerdo sobre indemnizaciones e inspección de fábricas que el gobierno bangladesí y los empresarios del país consideran antinacional.

Pues bien, en los ejemplos aducidos y en muchos otros, la labor de la OIT ha brillado por su ausencia, habiendo sido invitada a lo sumo a presidir las reuniones del pacto bangladesí, que por demás ha costado alguna ONG. Desde la perspectiva contraria, tanto los sindicatos como las asociaciones de empresarios tienen muy en cuenta la opinión de la OIT y denuncian infracciones laborales o presentan alegaciones ante el CLS o la CEACR, aunque no esperan más que la condena o la exoneración reputacional.

Quizá por ello, dentro de la Unión Europea funcionan desde hace tiempo consultas paritarias sectoriales donde viene analizada en reuniones periódicas la problemática del sector, con desigual fortuna. Tales comités nada tienen que ver con el Comité Económico y Social ni con las consultas tripartitas, que también existen. La consulta ocurre en comités paritarios a nivel europeo, lo que permite una cierta facilidad que no hallaríamos a nivel mundial, y aunque no se pretende *ab initio*, con alguna frecuencia desemboca en acuerdo negociales.

En el espacio tan amplio como el cubierto por la OIT no parece posible en la actualidad pensar en comités paritarios sectoriales, lo cual no obsta a que en muchos casos surja la conveniencia de que las partes de un determinado conflicto, al nivel que sea, encuentren facilidades para reunirse y debatir las soluciones adecuadas. En la realidad global, muchas veces la iniciativa procede de las empresas multinacionales y otras de los sindicatos globales o de las organizaciones de derechos humanos, pero las dificultades con que tropiezan son numerosas.

Sería conveniente, por tales razones, promover un Convenio sobre consultas paritarias entre las organizaciones sociales, sindicales y empresariales, evidentemente debatido y aprobado por la Conferencia, en donde los Estados ratificantes se comprometieran a apoyar tales consultas allí donde surgieran en cuestiones relativas a la normativa OIT, sin ponerle trabas, al tiempo que instara a la Oficina a tomar la iniciativa allí donde advirtiera posibilidades y conveniencias. En bastantes casos la intervención consistiría en respaldar desde la dirección regional o local de la Oficina los esfuerzos de una ONG en materia de derechos laborales fundamentales para concienciar a sindicatos y organizaciones empresariales en cuestiones, por ejemplo, de inspección, salubridad, trabajo infantil, maternidad, pluralismo sindical, etc.

10. REGULAR LAS EXCEPCIONES A LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES

Sin importar excesivamente si el país es desarrollado o en vías de desarrollo, ni tampoco si la legislación nacional es avanzada o rudimentaria, hallamos cada vez con mayor frecuencia limitaciones a una concreta normativa laboral, cuando no a toda la legislación de este ámbito, que pueden parar en el práctico incumplimiento del Derecho del Trabajo en un país. No entraré ahora en los límites a los derechos fundamentales, materia en donde el CLS y la CEACR intervinieron con gran mérito y reciben el apoyo de la opinión pública internacional y de las organizaciones de todo tipo. Me limitaré a citar dos tipos de excepciones que reciben de ordinario una benévola aceptación general.

Las zonas francas de exportación (ZFE) se definen por la OIT como “zonas industriales dotadas de incentivos especiales para atraer a los inversores extranjeros, en las que los materiales de importación se someten a un cierto grado de proceso industrial antes de ser de nuevo exportados”. Aunque de ordinario también se permite la implantación de industrias nacionales de uso portuario, a nuestros efectos lo principal consiste en que rara vez cumplen las normas estipuladas en los instrumentos de la OIT, con nula presencia de la inspección de trabajo, dificultades a la actividad sindical y escaso respeto a los convenios colectivos, entre otros aspectos. Las zonas francas de exportación tienen enorme importancia en China⁵², Emiratos Árabes Unidos⁵³, Bangladesh, India⁵⁴, Nicaragua, Nigeria, Madagascar, Marruecos⁵⁵, Togo y otros países, por no hablar de las ZFE *de facto*, como la *maquila* de la frontera mexicana con Estados Unidos⁵⁶.

Las exclusiones de partes esenciales de la legislación laboral tienen una presencia más soportada, e igualmente efectiva, en otros países de nuestro entorno, donde vienen justificadas como medidas de apoyo a la pequeña y mediana empresa o como período de cualificación del contrato de trabajo. En ciertos casos solo afectan a la legislación sobre despido improcedente o sin causa, mientras en otros la exclusión afecta a prácticamente toda la legislación no fundamental del trabajo.

Entre los primeros casos tenemos a las legislaciones alemana e italiana, para las que no se aplican las normas sobre despido justificado en pequeñas empresas con menos de diez trabajadores, en el caso alemán⁵⁷, o de quince, en el italiano⁵⁸. También cabe incluir aquí a las legis-

⁵² XIANGQUAN ZENG, CHENGGANG ZHANG, LIWEN CHEN, XUE YANG, YICHEN SU, *Export Processing Zone in China*, OIT-ACTRAW, documento de trabajo, Ginebra 2012, pp. 12 ss., sobre conflictos laborales, actuaciones de la inspección de trabajo y trabajo femenino en las ZFE chinas, así como las estrategias seguidas por los sindicatos en las empresas no estatales de ellas. Esos mismo temas, junto a la seguridad social, prevención de riesgos y salarios, viene estudiados con mayor detalle en el Capítulo 4, pp. 23 ss.

⁵³ El concepto de ZFE queda superado en las Zonas de Comercio Libre (Free-Trade Zones), de las que hay más de treinta en Dubai, de tipo académico, clínico, portuario, automovilístico etc., abarcando las actividades que impulsa el gobierno con exenciones de todo tipo.

⁵⁴ Vid. PALLAVI MANSINGH, SUNEETHA ELURI y SREEJESH N P, *Trade Unions and Special Economic Zones in India*, OIT-ACTRAW, documento de trabajo, Ginebra 2012, pp. 23 ss., donde comentan la Ley sobre zonas económicas especiales de 2005, que literalmente prohíbe la elusión en base a ella de las leyes laborales, y sin embargo recorta los poderes de los tribunales de trabajo en dichas zonas, prohíbe huelgas y lockouts, restringe la entrada de los sindicatos, y muchos Estados de la Federación tienen leyes donde se las exceptúa de la aplicación del la Ley de Contrato de Trabajo, etc.

⁵⁵ OIT-ACTRAW, *Zones franches, droits des travailleurs et stratégies syndicales-MAROC*, documento de trabajo, Ginebra 2010.

⁵⁶ CRAVEY, A.J., *Women and Work in Mexico's Maquiladoras*, Rowman & Littlefield, 1998, pp. 43 ss. sobre la internacionalización y privatización de la industria mexicana, y 71 ss. sobre el caso de las maquiladoras en Nogales a partir de 1962.

⁵⁷ Artículo 23 de la Ley de Protección contra el Despido (KSchG). En tales empresas no hay que alegar causa justificada en el despido ordinario –con preaviso–, si el número habitual de trabajadores no supera los cinco; en cambio, si la plantilla oscila entre los seis y los diez, se aplica la exclusión a los que fueron contratados después de 2003. Por otro lado, en los seis meses siguientes la empresa no puede aplicar de nuevo la exclusión. Para

laciones en donde el despido es libre durante un período inicial, que supera al habitual período de prueba, como sucede en Reino Unido con los dos primeros años de empleo en cuanto “período de calificación para el despido improcedente”⁵⁹.

Entre los segundos casos, la más expresiva es la legislación brasileña sobre crisis, a cuyo tenor se excluye de la legislación laboral a los trabajadores cuyo sueldo sea superior a dos veces la cuantía de la pensión máxima de seguridad social del país⁶⁰.

Resulta difícil poner un freno a las dos excepciones antevistas, pues en realidad estamos hablando de los límites al contrato de trabajo, una cuestión en plena metamorfosis, en donde cada país es muy celoso de sus poderes normativos. Baste con recordar que el Convenio 158/1982 sobre terminación de la relación de trabajo ha cosechado únicamente 36 ratificaciones. No obstante lo cual, las excepciones a la legislación laboral, cuando afectan a los compromisos fundamentales contraídos con la OIT, deberían ser objeto de un Convenio donde quedarán descritos los límites, posiblemente temporales y materiales, puesto que no deberían quedar exentas las infracciones u omisiones de derechos fundamentales. Y entre los compromisos fundamentales debería estar incluida la restricción de abusos en la terminación del contrato, un momento que no solo expresa la extinción de la relación laboral, sino, más en lo hondo, la garantía del derecho fundamental al trabajo⁶¹. En lo cual quedarían controladas dos de las principales fuentes de dumping social internacional, en el supuesto de poder superar la falacia del “derecho al trabajo” como derecho a contratar *ad libitum* del empleador.

DAISS V., “Empirische Ergebnisse zu den Arbeitsreformen”, en VV.AA. (Schramm F. y Zachert U, eds.), *Arbeitsrecht-Personalpolitik-Wirklichkeit. Eine empirische Analyse zur betrieblichen Umsetzung von Arbeitsrechtsreformen*, Nomos Verlag, Baden-Baden 2005, p. 130, los seis meses de espera han ido perdiendo significado, pues la empresa procede a contratar a término o alarga el período de prueba. Otra cuestión debatida radica en la aplicación de la protección constitucional contra el despido y la consideración del mínimo de 5 trabajadores como valor de umbral (*Schellenwert*, p. 132). Cfr. también DÄUBLER, W., *Das Arbeitsrecht 2*, Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg 2009, p. 540 y 574, sobre los trabajadores que no se tienen en cuenta para el cómputo, en concreto los aprendices, voluntarios y en prácticas, y quienes cuentan a medias por ser trabajadores a tiempo parcial.

⁵⁸ Excepción introducida por la “Jobs Act” de 2015, que deja protegidos con la readmisión a los trabajadores con antigüedad anterior a ese año conforme al Statuto dei Lavoratori, y solo con indemnización de hasta 6 meses de sueldo a los contratados con posterioridad a ella.

⁵⁹ Para los contratados desde 2012, a tenor de la Unfair Dismissal and Statement of Reasons for Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order 2012. Para los contratados antes de esa fecha, el período de cualificación es de un año, como había establecido con carácter general el art. 108 ERA 1996, no obstante con importantes excepciones, como el despido discriminatorio: DEAKIN, S. y MORRIS, G., *Labour Law*, Hart, Oxford 2009, pp. 403-404. Reino Unido había dictado una compleja legislación de protección del empleo muy temprano (en base a la Recomendación OIT 119 sobre terminación de la relación de trabajo), donde el período exento era de dos años ex art. 101 ERA 1971, hasta la reforma de 1996, donde bajó a un año, y vino reincorporado parcialmente en la de 2012: cfr. para la regulación inicial PITT, G., *Employment Law*, Sweet and Maxwell, Londres 1995, pp. 165-166.

⁶⁰ Art. 444 de la Consolidación de Leyes del Trabajo, en la modificación introducida por la Ley 13.467, de 13 de julio de 2017: “Art. 444. [...] A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

⁶¹ Como han indicado Nogler y Olivieri, incide sobre la esencia del Derecho del Trabajo (NOGLER, L., “La disciplina dei licenziamenti individuali nell’epoca del bilanciamento tra i ‘principi’ costituzionali”, *Giornali di diritto del lavoro e relazioni industriali* 2007, pp. 593 ss.; OLIVIERI, A., *Le tutele dei lavoratori dal rapporto al mercato di lavoro – Dalla postmodernità giuridica verso la modernità economica?*, Giapichelli 2008, p. 140). Sobre la trascendencia del momento extintivo y su tutela, el clásico es PERSIANI, M., “La tutela dell’interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro”, en MAZZONI, G. y RIVA SANSEVERINO, L., eds.), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, vol. II, Cedam, Padua 1971, pp. 593 ss.

BIBLIOGRAFÍA

- ARRIGO, G. y CASALE, G., *International Labour Law Handbook*, Giapichelli, Turín 2017.
- BERGER, K.P., *The Creeping Codification of the Lex Mercatoria*, Kluwer Law International, La Haya 1999.
- BESSETTE, J., "Deliberative Democracy: The Majority Principle in Republican Government", en *How Democratic is the Constitution?*, AEI Press, Washington 1980, pp. 102-116.
- BUSTAMANTE DONAS, J., "Hacia la cuarta generación de derechos humanos: repensando la condición humana en la sociedad tecnológica", OEI 1, 2001.
- CRAVEY, A.J., *Women and Work in Mexico's Maquiladoras*, Rowman & Littlefield, 1998.
- CUSTOS, "The International Labour Code", *The Political Quarterly*, julio 1942.
- DAISS, V., "Empirische Ergebnisse zu den Arbeitsreformen", en SCHRAMM, F. y ZACHERT, U., eds., *Arbeitsrecht-Personalpolitik-Wirklichkeit. Eine empirische Analyse zur betrieblichen Umsetzung von Arbeitsrechtsreformen*, Nomos Verlag, Baden-Baden 2005.
- DÄUBLER, W., "Labour Law and competition", en RIGAUX, M., BUELENS, J., y LATINNE, A., eds., *From Labour Law to Social Competition Law?*, Intersentia 2014.
- DÄUBLER, W., *Das Arbeitsrecht 2*, Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg 2009.
- DEAKIN, S., y MORRIS, G., *Labour Law*, Hart, Oxford 2009.
- DOUMBIA-HENRY, C., y GRAVEL, E., "Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolución reciente", *RIT 3*, 2006.
- GABRIEL, M., *El sentido del pensamiento*, Pasado y Presente, Barcelona 2019.
- GONZÁLEZ G. (ed.), *Derechos Humanos: La condición humana en la sociedad tecnológica*, Tecnos, Madrid 1999.
- HABERMAS, J., *Facticidad y validez*, Trotta, Madrid 1998.
- JENKS, C.W., "The Corpus Juris of Social Justice", en JENKS C.W. (dir.), *Law, Freedom and Welfare*, Stevens and Son, Londres 1963, pp. 102-113.
- NOGLER, L., "La disciplina dei licenziamenti individuali nell'epoca del bilanciamento tra i 'principi' costituzionali", *Giornali di diritto del lavoro e relazioni industriali* 2007.
- OECHSLIN, J.J., "Le Code International du Travail", *Revue Française des Affaires Sociales*, abril-junio 1969, pp. 55-56.
- OIT, *Las normas internacionales del trabajo. Manual de educación obrera*, Ginebra 1998.
- OIT, Normlex, "Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical".
- OIT-ACTRAW, *Zones franches, droits des travailleurs et stratégies syndicales-MAROC*, documento de trabajo, Ginebra 2010.
- OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Transnacional del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia 2013.
- OLIVIERI, A., *Le tutele dei lavoratori dal rapporto al mercato di lavoro – Dalla postmodernità giuridica verso la modernità economica?*, Giapichelli 2008, p. 140.
- PALLAVI MANSINGH, SUNEETHA ELURI y SREEJESH N P, *Trade Unions and Special Economic Zones in India*, OIT-ACTRAW, documento de trabajo, Ginebra 2012.
- PÉREZ DEL PRADO, D., "Entre Trump y Trudeau: cláusulas laborales y libre comercio a la luz del CETA", *Revista de información laboral* 3, 2017.
- PÉREZ LUÑO, A., *El desbordamiento de las fuentes del Derecho*, Wolters Kluwer-La Ley, Madrid 2011.
- PÉREZ LUÑO, A.E., *La tercera generación de derechos humanos*, Thomson Aranzadi, Cizur Menor 2006.
- PERSIANI, M., "La tutela dell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro", en MAZZONI, G. y RIVA SANSEVERINO, L., eds., *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, vol. II, Cedam, Padua 1971.
- PITT, G., *Employment Law*, Sweet and Maxwell, Londres 1995.
- POLANYI, K., *La gran transformación*.
- RICE, W.G., "The International Labour Code 1951", *The American Journal of Comparative Law* 3, 1953, pp. 404-406.
- SERVAIS, J.M., *International Labour Law*, Kluwer Law International, La Haya 2005.
- SILVA VÁZQUEZ S., "La Democracia Deliberativa como herramienta de la sociedad civil", *Revista de Educación Social* 24, 2017.

- TORRIONE, H., *L'influence des conventions de codification sur la coutume en droit international public*, Editions Universitaires, Fribourg Suisse, 1989.
- VALTICOS, N., *Derecho Internacional del Trabajo, Código Internacional del Trabajo 1955: presentación metódico (sic) de los Convenios y Recomendaciones*, OIT, Ginebra 1957, vol. I, Código; vol. II, Anexos.
- WITKER, J., "Cláusulas sociales y los tratados de libre comercio", *Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, UNAM 2015.
- XIANGQUAN ZENG, CHENGGANG ZHANG, LIWEN CHEN, XUE YANG, YICHEN SU, *Export Processing Zone in China*, OIT-ACTRAW, documento de trabajo, Ginebra 2012.