



Del mundialismo a la globalización. Un balance de los convenios OIT y su proyección futura

Antonio Ojeda Avilés

Catedrático de Derecho del Trabajo

Extracto

El estudio analiza las causas del evidente envejecimiento que actualmente padece la OIT y visualiza las actuaciones que le han permitido soltar lastre de las más importantes. Esto permite detectar que hay un futuro necesario para la organización mediante el perfeccionamiento de las vías ya iniciadas. El ensayo termina con una panorámica de las intervenciones de la OIT en la configuración de la materia colectiva laboral en España.

Palabras clave: reforma de la OIT; codificación de convenios OIT; modernización de la OIT; el caso español ante la OIT.

Fecha de entrada: 01-04-2019 / Fecha de aceptación: 01-04-2019

Cómo citar: Ojeda Avilés, A. (2019). Del mundialismo a la globalización. Un balance de los convenios OIT y su proyección futura. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 434, 21-55.



From mundialism to globalization. A balance of the ILO agreements and their future projection

Antonio Ojeda Avilés

Abstract

This study analyzes the roots of the ILO evident ageing in last decades, and visualizes how she has been capable of dropping ballast with the most important ones. Which allows us to detect the needed future of the organization through the improvement of already began ways. The essay finishes with a global vision of the ILO intervention in the Spanish collective subjects configuration.

Keywords: ILO reform; codification of ILO conventions; ILO modernization; ILO fundamental conventions; ILO influence on Spanish trade unions' system.

Citation: Ojeda Avilés, A. (2019). From mundialism to globalization. A balance of the ILO agreements and their future projection. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 434, 21-55.





Sumario

1. La globalización y el espíritu de Filadelfia
 - 1.1. Salir del éxtasis
 - 1.2. La necesidad de una codificación de las normas OIT
 - 1.2.1. Apuntes para el desánimo
 - 1.2.2. Completar la cúpula de convenios fundamentales
 - 1.2.3. Culminar el adelgazamiento normativo: revisar y refundir
 - 1.3. Apoyar la socialización de la transnacionalidad
2. El ejemplo de los convenios OIT sobre derechos colectivos en España
 - 2.1. Convenios sobre derechos colectivos fundamentales y técnicos
 - 2.2. El impacto de los convenios OIT en el derecho del trabajo español
 - 2.2.1. Base jurídica de la eficacia interna
 - 2.2.2. El impacto legislativo
 - 2.2.3. El impacto jurisprudencial

Referencias bibliográficas

1. La globalización y el espíritu de Filadelfia

1.1. Salir del éxtasis

No hace muchos años que Alain Supiot (2011) publicaba uno de sus profundos libros en donde hacía gala de un espíritu extremadamente crítico ante la globalización económica esgrimiendo el «espíritu de Filadelfia», en alusión a los momentos de consolidación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tras la Segunda Guerra Mundial, cuando aprueba la declaración que lleva el nombre de esa ciudad norteamericana donde se firmó y con ella sienta las bases de un nuevo contrato social. Para Supiot, ese espíritu ha sido traicionado en los tiempos que corren a causa del «gran vuelco» de las finalidades causado por la globalización, vuelco que para él queda ejemplificado en la posición mercantilista del Tribunal de Justicia Europeo al poner las exigencias del mercado único por encima de lo laboral, incluso de los derechos fundamentales. En el mercado total que vivimos y sufrimos, Supiot constata el cumplimiento de los vaticinios de Jünger respecto a un universo empresarial que convierte a seres y cosas en mera energía disponible.

La ácida crítica de Supiot no va dirigida tanto a la OIT como a otras instancias internacionales, lo cual no deja de ser indicativo de hasta qué punto la institución que nos ocupa está pasando velozmente a un segundo plano, y cómo sus reflexiones hasta cierto punto despectivas –la OIT como un mero almacén de normas– podrían y pueden dirigirse hacia ella. El eurocentrismo nos hace nostálgicos del capitalismo renano y de la economía social de mercado, instituciones europeas bastante deterioradas por el impacto de la globalización, pero olvidamos que Estados Unidos también ejerció en otros tiempos como adalid de los derechos sociales vinculados a los derechos humanos, como vemos, por ejemplo, en la famosa frase de que «el trabajo humano no es una mercancía», o sus iniciativas e impulsos a todas las organizaciones y declaraciones sobre el particular creadas tras la Segunda Guerra Mundial y hoy también tambaleantes. De cualquier modo, el espíritu de Filadelfia refiere en primer término a la OIT y a su refundación en mayo de 1944 con esa declaración que «proyectó» sustancialmente la actuación y fines de la OIT al plantear un perfil más ambicioso de los principios y objetivos, hasta entonces demasiado puntuales. Si el preámbulo de la Constitución de la OIT de 1919 ofrece ejemplos muy concretos sobre los objetivos de la organización, la declaración que pasa a convertirse en anexo de aquella convierte a los derechos sociales en una suerte de ingredientes transversales del actuar socioeconómico, como vemos, por ejemplo, en la afirmación de que:

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; y cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental.

En aquel momento, Estados Unidos no solo apoyaba, sino que también inspiraba intelectualmente las iniciativas de progreso, como vemos en los cuatro principios enumerados en el texto de la declaración, de los cuales dos provenían de sendas afirmaciones impactantes de los gobernantes norteamericanos: la antes citada de que el trabajo no es una mercancía, y la de que la lucha contra la necesidad merece un esfuerzo internacional continuo y concertado¹.

Pues bien, tras el desastre humano y económico de la guerra mundial, la OIT resurge como la protagonista indiscutible de los esfuerzos por humanizar un mundo bañado en sangre. «Incumbe a la Organización Internacional del Trabajo –dice la declaración– examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero».

La dura realidad se encargaría de poner las cosas en su sitio, comenzando desde la misma posguerra, y la OIT volvió a ser la entidad humilde, impregnada del espíritu de conciliación entre las partes que la constituían, sin ánimo de enfrentarlas, sino antes bien de buscar las líneas comunes entre todas ellas –sindicatos, empresarios y Gobiernos–; una tarea, esta sí, altamente compleja una vez aprobados los primeros convenios, si pensamos en la pretensión de totalidad que anima a la función normativa asignada, y que le hace pensar tanto en metrópolis como en colonias, en países desarrollados como en vías de desarrollo, en sector agrícola como industrial o de servicios, etc. Al cabo podemos intuir que el principal obstáculo para un desarrollo vigoroso de la OIT podría residir en una excesiva dispersión en un mundo que, pese a haberse globalizado (valga la redundancia), se ha tornado detallista y fragmentario, o por decirlo con Supiot, un mundo plano que ha perdido verticalidad.

¹ Provenía de la famosa «libertad de la necesidad» (*freedom from want*) de Roosevelt que había servido para la primera legislación norteamericana sobre seguridad social. El principio de la Declaración de Filadelfia reza como sigue:

La lucha contra la necesidad debe emprenderse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los Gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

1.2. La necesidad de una codificación de las normas OIT

1.2.1. Apuntes para el desánimo

El panorama puede llevarnos, en efecto, a pensar en una meseta árida donde ni siquiera se advierte una construcción sólida. Hay un aire de vetusto, de *dejà vue*, de anticuado, en los convenios y recomendaciones aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), y las quejas y denuncias se suceden ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) sin aparente mella en los incumplimientos. Por ejemplo, el promedio de ratificaciones del conjunto de convenios representa solo un exiguo número de 36 países por convenio², a pesar de que forman parte de la OIT 187 países; dicho en otros términos, el promedio significa que únicamente un 19,19% de países ratifica los convenios, una quinta parte del conjunto. Sin duda que los promedios indican muy poco, pues estamos sumando convenios que han logrado 175 ratificaciones de –casi todos– los países, como es el de abolición del trabajo forzoso, núm. 105 (1957), o el de no discriminación, núm. 111 (1958), con otros que apenas alcanzaron alguna ratificación, como, por ejemplo, el de horas de trabajo en las minas de carbón, con 2 ratificaciones³, o el de reducción de horas de trabajo en obras públicas⁴, que tiene el dudoso honor de no haber obtenido ninguna ratificación, por no hablar de los retirados por la propia OIT sin haber logrado respaldo alguno⁵. Sin embargo esos promedios

² Elaboración propia, a partir del listado de ratificaciones por convenios contenido en la web de la OIT. Metodología: sumando el total de ratificaciones de todos los países, 8.086, y restando las denuncias producidas, 1.300, el resultado de 6.786 ratificaciones «netas» se divide por el número de convenios, 189, para obtener un resultado de 35,9 ratificaciones por convenio.

³ Convenio núm. 31 (1931). Posteriormente, el Convenio revisado sobre horas de trabajo en las minas de carbón, núm. 46 (1935), cosechó 3 ratificaciones.

⁴ Convenio núm. 51 (1936). El año 1936 se aprobaron por la Conferencia nueve convenios, en su mayor parte sobre gente de mar, de los que también los núms. 54 y 57, sobre vacaciones pagadas de la gente de mar y sobre horas de trabajo a bordo y dotación, respectivamente, obtuvieron mínimos resultados.

⁵ Estoy hablando, como es obvio, de convenios aprobados por la Conferencia en la doble vuelta habitual, y que después son retirados por ella misma tras un nefasto recorrido de cero ratificaciones. Tienen que ver con el sombrío periodo de preguerra en Europa, pues se trata de los Convenios núms. 60 (1937), sobre edad mínima en trabajos no industriales (revisado y abrogado); 61 (1937), de horas de trabajo en la industria textil (retirado); 62 (1937), de prescripciones de seguridad en la construcción (retirado); 66 (1939), sobre trabajadores migrantes (retirado); y 67 (1939), de jornada y descansos en el transporte por carretera (retirado). Antes o en simultaneidad con las retiradas, pero con mayor fuerza a partir de 1948, comienza otra tendencia, la de revisión de los convenios, en la que no era determinante el factor de la baja visibilidad: tal es el caso de los Convenios núms. 41 (1934), sobre el trabajo nocturno de mujeres; 46 (1935), sobre horas de trabajo en las minas de carbón; 58 (1936), sobre edad mínima de trabajo en el mar; 59 (1937), sobre edad mínima de trabajo en la industria; 60 (1937), sobre edad mínima de trabajo en sectores no industriales; 89 (1948), sobre trabajo nocturno de las mujeres en la industria; 90 (1948), sobre trabajo nocturno de los menores; 91 (1949), relativo a las vacaciones pagadas de la gente de mar;

tienen el valor de indicar la temperatura, el grado de participación de la comunidad de países integrada en la OIT, pues los convenios suponen la actividad de mayor nivel y trascendencia encargada a ese organismo, por mucho que existan otras importantes actividades de cierto impacto en el progreso social global.

En los porcentajes o cantidades tiene que ver sin duda la calidad de algunas ratificaciones, o, en otros términos, la conducta ratificadora de los países más importantes del planeta, que sirve de fuerza de arrastre a la actitud de los demás países. Y si en la columna de países positivos cabe apuntar la ejemplaridad de los Estados europeos y sus altos niveles de ratificaciones, especialmente respecto a los convenios fundamentales que veremos enseguida, en la de países negativos, cuya conducta desalienta radicalmente al resto del planeta, sobresale relevantemente Estados Unidos, con solo 14 convenios ratificados, y solo 2 de los 8 fundamentales, muy por debajo de los promedios de, por ejemplo, otros países-región⁶. En especial su actitud ha incidido en la resistencia de otros países a la hora de ratificar convenios fundamentales como los de libertad de asociación, haciendo así que México haya ratificado el núm. 98 (1949), sobre libertad sindical y negociación colectiva, solo a finales de 2018⁷, o que Brasil aún no haya ratificado el núm. 87 (1948), sobre libertad sindical⁸.

La resistencia a ratificar no puede imputarse a los límites de los poderes centrales en los Estados con constitución federal, puesto que un elevado número de países con tal configuración ha superado las posibles dificultades derivadas de atribuir competencias legislativas o ejecutivas a las estructuras inferiores, ya sean cantones, regiones, comunidades o Estados⁹.

92 (1949), sobre alojamiento de la tripulación; 93 (1949), sobre salarios, jornada a bordo y dotación; 96 (1949), sobre agencias retribuidas de colocación; 97 (1949), sobre trabajadores migrantes; 103 (1952), sobre protección de la maternidad; 109 (1958), sobre salarios, jornada a bordo y dotación; 165 (1987), sobre seguridad social de la gente de mar; 166 (1987), sobre repatriación de la gente de mar; y 185 (2003), sobre documentos de mar de los marinos.

⁶ Los países BRIC, a saber: Brasil, con 97; Rusia, con 77; India, con 47; y China, con 26: OIT (*vid.* NORMLEX –Information System on International Labour Standards–, «Ratificaciones de todos los convenios por región», *passim*). Estados Unidos no es un país que haya suscitado quejas o denuncias relevantes en el cumplimiento de ninguna de las normas, aunque ha manifestado en ocasiones una actitud displicente hacia la OIT, especialmente cuando se retiró de ella en 1977 a instancias de la central sindical AFL-CIO, debido a que la Conferencia de aquel año había aceptado como observadora a la resistencia palestina OLP y condenado a Israel, y volviendo en 1980. En esos momentos el presupuesto de la OIT recibía de Estados Unidos el 25 % de su financiación.

⁷ México ha ratificado, con este, 80 convenios y los 8 fundamentales.

⁸ Brasil ha ratificado 97 convenios OIT, de ellos 7 de los 8 fundamentales. La lista de quejas y denuncias es de nivel medio-bajo.

⁹ Respecto a los convenios referidos, por ejemplo, a horas de trabajo, o a la inspección de trabajo, o a seguridad social, etc. Véanse los casos de Suiza, Brasil, Canadá, Argentina, India y Australia en Landy (1966, pp. 108 y ss.). En cuanto a convenios ratificados, Alemania ha ratificado 85; Australia, 58; India, 47; Suiza, 60; Brasil, 97; México, 80; Argentina, 81, etc.

No es solo el bajo nivel de ratificaciones el rasgo que mueve al desánimo en este centenario de la OIT. El muy bajo nivel de aprobación de nuevos convenios plantea la incógnita de hasta qué punto las comunidades de empleadores, trabajadores y Gobiernos atraviesan un momento de desavenencias que puede ser crucial para la propia existencia de la OIT. Hemos pasado desde los años en los que la Conferencia aprobó hasta 7 convenios, como fueron los de 1921 o 1934, o 9 convenios en 1936, con una punta de 13 convenios en 1946¹⁰, hasta una media de 2 convenios anuales en las décadas de los setenta y ochenta; de 1 en la de los noventa¹¹; menos de 1 al año en los dos mil, y a partir de 2007 un lapso de inactividad que solo viene roto por el Convenio núm. 189 (2011), sobre trabajadoras y trabajadores domésticos. Luego, hasta hoy día, el más absoluto silencio normativo: desde 2007, pues, solo 1 convenio en los últimos 11 años.

La prolongada abstinencia normativa tiene probablemente que ver con el conflicto suscitado en el interior de la organización entre el grupo de empleadores y el grupo de trabajadores, con la abstención del grupo gubernamental, en torno a si el Convenio núm. 87 (1948), sobre libertad sindical, contiene implícito –o no– el derecho de huelga. Un conflicto cuyas aristas han dañado incluso al funcionamiento de los organismos de control, CLS y CEACR, llegando hasta aspectos aparentemente tan nimios como la cobertura de vacantes en el seno de ambos. El tema lo veremos con algún detalle más adelante.

Otros aspectos que inducen al desánimo y al pesimismo atañen al sistema de control del cumplimiento de los convenios, o, si se quiere, a la eficacia de los mismos. Las memorias sobre quejas y denuncias del CLS y de la CEACR, y el análisis de los informes anuales suministrados por los países por la Comisión dedicada a tal menester de la Conferencia anual, indican una resistencia a las corteses orientaciones, quizá incluso timoratas, de los órganos de la OIT, que ni siquiera se respetan en los casos más sonados, como vemos, por ejemplo, en el desastre en 2013 del Rana Plaza en Bangladesh, un país sin inspección efectiva de trabajo, con alto nivel de siniestralidad industrial y con sindicatos de escasa credibilidad, pero que, sin embargo, ha ratificado 7 de los 8 convenios fundamentales –significativamente, los 2 sobre libertad sindical y los 2 sobre discriminación– y el relativo a inspección de trabajo, y que sufrió en la fecha indicada un pavoroso incendio por falta de medidas de seguridad en el que murieron abrasadas 1.200 obreras del textil, cuyo Gobierno y empresariado han reaccionado airadamente cuando las multinacionales implicadas en el siniestro aceptaron financiar un sistema de inspección con poderes para denunciar y publicar los incumplimientos de las medidas de prevención acordadas por parte de las empresas locales subcontratistas (Ojeda, 2015). En el exhaustivo análisis de Landy (1966, pp. 217 y ss.) sobre la efectividad de la supervisión internacional, las observaciones par-

¹⁰ Fue el año en que se reanudó la actividad normativa en la OIT, tras el lapso 1939-1945 de la Segunda Guerra Mundial.

¹¹ No obstante, en 1996 ratificó la Conferencia 4 convenios, 3 de ellos sobre gente de mar y 1 sobre trabajo a domicilio.

ciales fluctúan en número con las observaciones globales, hasta que en plena Guerra Fría las últimas comienzan drásticamente a decrecer; pero casi no importa, porque ya la posibilidad de imponer sanciones económicas a los países incumplidores ha sido suprimida de la Constitución de la OIT¹², y la otra gran medida contra esos países, la denuncia ante la Corte Internacional de La Haya, apenas si se utiliza¹³.

Cabe preguntarse si el desapego mostrado por los países miembros a las indicaciones de los órganos de control no es el resultado de un sistema en donde tanto las normas como el control de su cumplimiento obedecen al principio de tripartismo y al diálogo, mantenido por la OIT contra viento y marea como buena hija de Naciones Unidas. Se trata de una filosofía que va más allá de la técnica de las *soft laws* y de las normas dispositivas, puesto que el control de incumplimientos precisa aquí haber ratificado el concreto convenio, con la salvedad que veremos después.

Ciertamente ha habido un cambio de escenario con la globalización, y a ella debemos atribuir buena parte de la pérdida paulatina de impacto que sufre la OIT. Supiot (2011) lo ha calificado como «el gran vuelco» de las finalidades causado por la globalización, y a mi juicio la causa próxima de tal deriva no es tanto la pérdida finalista de ese espíritu de Filadelfia lamentada por el autor, sino el cambio de modelo productivo que hemos visto acontecer en estos 100 años, desde un modelo europeo basado en la cooperación del capital y el trabajo –ya sea el germánico de las representaciones unitarias, ya el británico de los acuerdos sindicales– a otro norteamericano liberal, ya, en fin, al hoy día prevalente de absolutismo empresarial, o modo de producción asiático. Con un tipo de empresa, este último, sin resistencias internas ni externas, preparada disciplinadamente para competir y que en sus

¹² Sobre tal posibilidad contemplada inicialmente por la Constitución de la OIT, *vid.* Jenks (1965, pp. 696 y ss.) y Valticos (1977, p. 520).

¹³ Artículos 26 a 31 de la Constitución de la OIT de 1919. Valticos (1977, p. 520) señala cómo el procedimiento de queja prácticamente no se utilizó en los primeros 40 años de vida de la OIT, salvo un caso sobre los ferrocarriles indios. Landy (1966, p. 202) manifiesta su sorpresa por la actitud de la Comisión de la Conferencia, cuando, tras detectar los casos más sonados de infracciones, no ha decidido a renglón seguido poner en marcha el procedimiento constitucional indicado. En el «[Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas de la Conferencia Anual OIT 2017. Casos individuales](#)», los análisis de las quejas contra los países incumplidores de, por ejemplo, el Convenio núm. 87, de libertad sindical, concluyen manifestando su alegría por la buena disposición del país en cuestión, o su malestar por no atender los requerimientos, y llega a su clímax cuando, como ocurre con Bangladesh (p. 15), espetan con crudeza que:

Haciendo hincapié en que el elevado umbral requerido para poder constituir un sindicato y mantener el registro viola el derecho de los trabajadores, sin distinción alguna, de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas, previsto en el artículo 2 del convenio, la Comisión reitera su solicitud anterior al Gobierno.

Un Gobierno –por lo demás, democrático– cuyas autoridades manipulan el registro de sindicatos y las denominadas «zonas francas de exportación» para burlar la ratificación de dicho convenio. *Vid.*, en general, Politis (1924).

peores manifestaciones acaba en el modelo «tantálico» de absolutismo respaldado por los poderes públicos y en perjuicio de la población trabajadora¹⁴. Ese modo de producción, de mentalidad feudal¹⁵, capital financiero¹⁶ y tecnología digital, tiene poder para enfrentar a una organización como la aquí en análisis, basada en el consenso y el tripartismo; o, por mejor decir, tiene la fuerza suficiente para compelerla a adaptarse. Porque lo perceptible en estos momentos consiste en una evolución de ciertos aspectos de la estructura normativa de la OIT capaz de dotarla de una mayor agilidad de movimientos, como veremos a continuación.

1.2.2. Completar la cúpula de convenios fundamentales

En la historia de la OIT han venido suficientemente estudiados los dos grandes saltos clásicos correspondientes a la terminación de las dos guerras mundiales, cuando apareció un gran número de convenios de muy diferente tenor, en medio de un gran entusiasmo y manifestando en la segunda posguerra una cierta madurez gracias a la definición de principios y objetivos de la Declaración de Filadelfia¹⁷. Fue en la segunda posguerra mundial cuando nacieron los más importantes convenios –5 de los 8 convenios fundamentales aparecieron en las décadas de los cuarenta y los cincuenta–. No obstante, la doctrina señala un «tercer momento» posterior a esos dos y cuya importancia no obedece a una condensación de nuevos convenios, sino a algo aparentemente menos palpable y sin embargo de importancia trascendental: el nuevo salto es cualitativo y externo, una especie de «método Fosbury», y se produce por la jerarquización de los convenios ya existentes en dos categorías, la de convenios fundamentales y la de convenios técnicos¹⁸. Esa gran divi-

¹⁴ Sobre los modelos confuciano y tantálico *vid.* Ojeda (2014).

¹⁵ Adjudicándolo al mercado total como un renacimiento del feudalismo, Supiot (2011, pp. 104 y ss.).

¹⁶ La economía viene regida actualmente por los mercados financieros, productos financieros, instituciones financieras y élites financieras en un fenómeno que fue bautizado por Epstein con el poco eufónico nombre de «financiarización» (2001 y 2005); Stockhammer (2004); Kotz (2011); Ruesga, Pérez y Pérez (2016) señalan cómo en los últimos 30 años la eliminación de barreras comerciales y el aperturismo financiero a nivel global han conducido a una fuerte expansión de la circulación de los recursos del capital financiero y del comercio de los bienes y servicios, lo que ha afectado al «desarrollo estratégico de las compañías y sus decisiones de producción e inversión». Estos últimos citan (p. 286) la definición de financiarización dada por Krippner como «un patrón de acumulación en el que los beneficios se devengan principalmente a través de canales financieros en lugar de a través de la producción y el comercio de productos básicos» (2005, pp. 174-175). Inevitablemente nos viene a la memoria la premonición de Hilferding (1985).

¹⁷ Junto a los estudios de Valticos (1977) y Bronstein (2010), *vid.* sobre los antecedentes de la OIT Hepple (2005, pp. 24 y ss.); Alcock (1971); Jenks (1965, pp. 696 y ss.), en particular sobre el tema de las sanciones económicas previstas inicialmente. Para estudios nacionales sobre el impacto de las normas OIT en su respectiva legislación y jurisprudencia, *vid.* los números monográficos de la *Revista Internacional de Trabajo* referidos a Suiza (junio 1958), Italia (junio 1961), Noruega (septiembre 1964), Reino Unido (mayo 1968), Bélgica (noviembre 1968) y Francia (abril 1970).

¹⁸ Una tercera categoría, la de los convenios de gobernanza, carece de interés para lo que voy a exponer.

soria permitirá concentrar los esfuerzos de la OIT en los aspectos más importantes para el progreso social siguiendo un criterio minimalista que se revelará como acertado: en lugar de establecer un binario de números parejos, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 prefirió enunciar solo los cuatro principios de los que derivan ciertos convenios sobre derechos fundamentales¹⁹, dejando la gran mayoría de instrumentos normativos a la consideración de segundo nivel, diríamos que como convenios ordinarios.

Los antecedentes de la Declaración de 1998 arrancan de un debate internacional sobre la posibilidad de pedir a los Estados miembros que suscribieran una cláusula social donde se obligaran a cumplir con un cierto nivel de derechos laborales²⁰, algo que estuvo presente durante algún tiempo en los procesos creativos de las organizaciones mundiales del comercio (OIC, GATT, OMC) sin ningún éxito, y que cuando se propuso en el seno de la OIT generó el mismo rechazo: ni como cláusula social, ni como sanción comercial, ni como etiqueta social contra los incumplidores vino aceptada por multitud de países, en general los más débiles, frente a los más poderosos, en concreto Estados Unidos. Pero todos los países admitían que la globalización había impactado profundamente en las condiciones de trabajo, y «reclamaban algo más que un mero debate en una reunión de la Conferencia» (Bronstein, 2010, p. 116). Así fue como en 1997 el director general propuso ante la Conferencia de ese año un instrumento legalmente no vinculante que estableciera «un mecanismo promocional para reforzar la aplicación universal de los derechos básicos» (Bronstein, 2010, p. 117), instrumento que se puso a votación al año siguiente y quedó aprobado como la declaración comentada²¹.

Como mecanismo promocional de los derechos básicos tuvo un enorme impacto, porque el número de ratificaciones de los convenios fundamentales, varios de los cuales regulaban temas muy polémicos y continuamente objeto de quejas y denuncias ante los órganos de control, ascendieron meteóricamente al máximo nivel. Ningún convenio «técnico» ha llega-

¹⁹ En la declaración vienen identificados cuatro principios, a saber: (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. De ellos derivan actualmente los 8 convenios considerados fundamentales: 2 sobre prohibición del trabajo forzoso, los núms. 29 (1930) y 105 (1957); 2 sobre prohibición del trabajo infantil, los núms. 138 (1973) y 182 (1999); 2 sobre libertad sindical y negociación colectiva, los núms. 87 (1948) y 98 (1949), y 2 sobre igualdad y no discriminación, los núms. 100 (1951) y 111 (1958). Sobre la declaración, *vid.* Bonet (1999, pp. 57 y ss.).

²⁰ El preámbulo de la declaración considera como primera etapa la reunión de Copenhague, en 1995, cuando los jefes de Estado y de Gobierno asistentes a la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social adoptaron unos compromisos y un programa de acción que se refieren a los «derechos básicos de los trabajadores»: la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo de los niños, la libertad de asociación y el derecho de asociación y negociación colectiva, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la no discriminación en el empleo: eran los temas que después formarían parte de la Declaración de 1998.

²¹ Pese al fuerte respaldo obtenido por la idea en la Conferencia anual de 1997, la votación en 1998 arrojó un resultado débil, pues obtuvo 273 votos a favor, cuando el mínimo para venir aprobada era de 264.

do ni por asomo al porcentaje de ratificaciones logrado por los fundamentales, incluso por los de libertad sindical y negociación colectiva. La estructuración en vertical, por tanto, ha servido no solo para una delimitación clave de cuáles sean los derechos laborales esenciales en el fárrago de los convenios de la OIT, como indica La Hovary (2016, pp. 49 y ss.)²², sino además para promocionarlos hasta extremos sorprendentes y desde luego impensables de haberlo fiado a su capacidad intrínseca de arrastre.

La jerarquización planteada por la Declaración de 1998 nos habla, por una parte, de unos principios reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la organización (punto 2)²³, y, por otra, del compromiso asumido por todos los Estados miembros, por su mera pertenencia a la organización, de respetarlos, para lo cual la OIT pone en marcha un seguimiento promocional sobre el cumplimiento de los convenios que los traducen en derechos (punto 4): un seguimiento que no se restringe solo a los países que los hayan ratificado, sino a todos los pertenecientes a la OIT sin distinción²⁴.

La doctrina ha tratado de quitar hierro a la jerarquización entre convenios, que no está en la Constitución de 1919 ni en la Declaración inaugural de Filadelfia de 1944, y que corría el riesgo de convertir a los convenios donde se plasmaran los principios en algo similar a declaraciones de derechos humanos sin valor inmediato desde el punto de vista aplicativo-jurídico. Langille (2005, pp. 409 y ss.), en tal sentido, pone de relieve cómo, a diferencia de los convenios técnicos, los fundamentales no pretenden alcanzar resultados concretos en cuanto a derechos laborales específicos o a condiciones de trabajo determinadas, sino que incorporan «derechos habilitantes», o, dicho en otros términos, mecanismos que habilitan a los trabajadores a perseguir esos resultados, como claramente es la libertad sindical o de negociación colectiva. Como término expresivo, la propuesta goza de gran claridad, aunque como concepto técnico no hallaríamos un equivalente en el repertorio jurídico al uso. Estaríamos quizá hablando de una suerte de derechos procedimentales, de cauces jurídicos para articular o reclamar derechos externos y más concretos que ellos. Algo de mayor efectividad o inmediatez que unas orientaciones o declaraciones²⁵, unos derechos humanos,

²² Para la autora, la declaración ha estimulado también la cooperación técnica con los países.

²³ A este respecto, La Hovary (2016, cap. 2) relativiza la denominación como fundamentales de esos derechos y estudia su presencia en el derecho consuetudinario internacional. Sigue la teoría planteada por Langille de que en realidad son derechos habilitantes, como vemos a continuación en el texto.

²⁴ Los Estados miembros que no han ratificado uno o varios de los convenios fundamentales deben presentar cada año una memoria sobre la situación de los principios y derechos considerados señalando los obstáculos que impiden la ratificación y los ámbitos en los que necesitarían asistencia. Las memorias son examinadas por un grupo de expertos independientes, los expertos consejeros en la declaración, cuyas observaciones son consideradas por el Consejo de Administración. La regulación de este seguimiento se contiene en el anexo a la declaración, versión 2010.

²⁵ Ni siquiera interpretadas como directrices en el sentido conocido en la Unión Europea, pues tendrían aplicación inmediata.

unos valores superiores²⁶, o unos principios generales²⁷, pero menos que unos derechos fundamentales reforzados como los existentes en la Constitución española de los artículos 14 a 29²⁸. La propuesta de Langille, por tanto, parece crear una nueva entidad jurídica en línea con el movimiento procedimentalista y garantista del derecho²⁹, algo perfectamente válido y oportuno, aunque requiera una homogeneidad del objeto que en los cuatro principios contemplados no vamos a encontrar, pues la igualdad o la libertad personal no son derechos habilitantes, sino inmediatos, y no requieren de formulaciones más concretas para su ejercicio, pues tienen una propia capacidad de aplicación.

Quizá una visión pragmática de la Declaración de 1998 arroje alguna luz adicional a la formulación dicotómica de sus contenidos como principios y derechos fundamentales. Si la innovación real de la declaración no consiste tanto en fijar un nivel superior conceptual para ciertos contenidos normativos, sino en determinar concretas obligaciones para los Estados miembros y para la misma OIT –informes anuales, supervisión universal, etc.–, y si el éxito de su propuesta ha consistido en el amplio número de ratificaciones obtenidas merced a la supervisión reforzada, la principal mejora a resaltar en el nivel normativo o sustantivo que nos ocupa radica en la formulación «panóptica» de un concreto derecho laboral, en el sentido de comprensiva de una familia de derechos que ya venían siendo formulados anteriormente pero en versiones excesivamente detallistas. Nada menos que 18 convenios OIT trataban del trabajo de menores y la edad mínima antes de que, a raíz de la declaración, se consideraran «fundamentales» los núms. 138 (1973) y 182 (1999), y, aunque en menor medida, también los otros principios venían explicitados en numerosos convenios de variado tipo y condición antes de venir centrados en torno a dos por familia, quizá con una mayor profundidad en los de trato igual por su abandono de las medidas excluyentes iniciales³⁰. Dicho en otras palabras, la declaración realmente no promulga principios generales, sino que organiza cuatro familias de derechos, cada una alrededor de su tronco común, facilitando una percepción general de cada grupo. Una simplificación enriquecedora, en lugar de empobrecedora, porque huye de la dispersión y confusión con que nos hallábamos en la primera etapa de la OIT, donde el panorama caótico de convenios impedía prestar atención a los bloques

²⁶ Como el preámbulo de la Constitución francesa, donde se encuentra el reconocimiento (judicial) del derecho de huelga en ese país.

²⁷ Un principio general requiere concreción en derechos específicos en que se desmenuza, por así decir, la propia esencia, no un derecho habilitante o procedimental. Así, los principios del capítulo 3 del título I de la Constitución española, ex artículo 53.3 de la misma. Al negar su carácter de principios generales, Langille parece contradecir al propio texto de la declaración.

²⁸ Frente a los derechos fundamentales de los artículos 30 a 38, ex artículo 53 de la misma Constitución.

²⁹ *Vid.* al respecto Carabante (2011).

³⁰ Convenio sobre el trabajo nocturno de mujeres, núm. 4 (1919), revisado por el núm. 41 (1934) y el núm. 89 (1948). Sobre el trabajo de la mujer versan también los Convenios núms. 3 (1919), 45 (1935), 103 (1952), 111 (1958), 118 (1962) y 183 (2000). Algunos de ellos son revisiones de otros anteriores, como también sucede en los convenios de las otras familias «fundamentales» o básicas.

que se iban configurando, y al marcar la condición de familia permite una extensión a los intersticios entre convenios del mismo tronco, y una mejor visión de los trazos comunes.

Cabe preguntarse, pese a todo, si no hay en la declaración algo más que una mera organización de lo cuantitativo, es decir, si los grupos elegidos no eran con diferencia los de mayor profundidad como derechos y por eso fueron elegidos. Los derechos de la infancia y de la mujer, así como la libertad sindical y la lucha contra la esclavitud, son grandes temas reiteradamente mencionados en las declaraciones de derechos humanos, de manera que cabría entender que la Declaración de 1998 cumple algo similar a lo realizado por ellas, pero en el ámbito laboral. A mi modo de ver, no es posible entenderlo así. Más allá de esas cuatro familias quedan en la normativa de la OIT otras tantas con la cualidad de fundamentales, y solo cuando las hayamos visto al mismo nivel podremos decir que tenemos realmente una Carta de Derechos Fundamentales como, por ejemplo, la existente en la Unión Europea, y a partir de ahí desplegar una protección merecedora de ser considerada como garantía de tales derechos. En el listado de convenios técnicos cabe mencionar a varias familias de las más sustanciales que han quedado en la penumbra de tan abstracta categoría: en primer lugar, la del derecho a la vida, con las numerosas referencias a los accidentes mayores y menores, de trabajo o comunes; en segundo lugar, la del derecho a la integridad personal, con los convenios sobre seguridad y salud o referentes a determinados productos o ambientes nocivos o peligrosos –benceno, asbesto, cerusa, productos químicos, contaminación, ruido, etc.–, enfermedades profesionales, asistencia médica o pesos excesivos de carga; en tercer lugar, el derecho de tercera generación a una renta mínima, con los seguros de desempleo, de vejez, de protección del salario, de continuidad del empleo, etc. Una multitud de convenios han regulado esos temas parcelados en segmentos o en actividades, bien como tema principal o como una parte de diversas materias: seguridad y salud en las minas, o en las fábricas de vidrio, por ejemplo. De esas tres grandes familias de derechos fundamentales, solo algún convenio podría considerarse troncal, o aglutinador, como, por ejemplo, el núm. 187, de 2006, sobre marco promocional para seguridad y salud en el trabajo, que se pierde, como ocurre con frecuencia en las normas OIT, en la desesperante búsqueda futura de «una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores», genericidad tan diferente de la asumida por la Directiva Marco de la Unión Europea sobre seguridad y salud 89/391³¹. Por su parte, el Convenio núm. 102, de 1952, sobre norma mínima de la seguridad social, contiene errores de bulto que lo inhabilitan para servir de guía o marco regulador, por ejemplo, al pretender concretar unos mínimos de pensiones con base en porcentajes de salarios calculados de manera bien compleja³².

³¹ El Convenio Marco OIT sobre seguridad y salud ha obtenido hasta el momento 46 ratificaciones, una cifra exigua para el tema y las pretensiones del mismo.

³² Así, las pensiones de vejez, invalidez y viudedad deben ser al menos del 40 % del salario del «beneficiario tipo», esto es, del trabajador adulto masculino no cualificado de una industria mecánica que no sea la industria de máquinas eléctricas, o de la categoría que ocupe el mayor número de personas protegidas

Hay, pues, una gran tarea pendiente en la racionalización de las normas de la OIT. En buena medida la fragmentación y particularismo de los convenios³³ vienen propiciados por el método de presentación de futuras normas ante la Conferencia anual de la OIT, un tema en el que no vamos a entrar. Y hay un aspecto promocional de enorme trascendencia al que se le ha prestado poca atención en la clasificación de convenios, cual es el de la inspección de trabajo, perdido entre los que se denominan convenios de gobernanza.

La tarea de clarificación de objetivos no está exenta de riesgos. La mera asunción de los cuatro grupos básicos en 1998 fue ya el resultado de una amarga decepción, cuando se fracasó en el intento de que la Organización Mundial del Comercio (OMC) asumiera una cláusula social en las relaciones comerciales entre países y esta replicó que la materia laboral no era de su incumbencia, sino de la OIT³⁴. Por alguna razón, la OMC olvidaba que la libre competencia internacional no estaba exenta de enemigos, y que uno de los más peligrosos consistía en el *dumping* social a cuya virtud algunos países competían con precios bajos derivados de la sobreexplotación de trabajadores, como ya antes, y sobre todo después, de aquella declaración alertaban los más importantes tratados comerciales entre países al introducir el respeto a los estándares laborales³⁵, las cautelas laborales en los sistemas generalizados de preferencias, y hasta cierto punto en las exigencias de reciprocidad en los intercambios comerciales bilaterales.

Pero no solo hay resistencias externas producidas por el gran salto adelante de 1998; también a nivel interno ha estallado un importante conflicto entre el grupo empleador y el grupo trabajador de la OIT en torno a si el Convenio núm. 87, sobre libertad sindical, contiene o no implícitamente el derecho de huelga, como hasta ahora ha venido manteniendo la interpretación del CLS desde 1952 y de la CEACR desde 1959. Los miembros empleadores en la Comisión de Aplicación de Normas adujeron por vez primera en 1992 (Novitz, 2010, p. 476)³⁶ que el Convenio núm. 87 solo aludía a la libertad sindical, pero no al dere-

del sexo masculino para la contingencia considerada, o en la rama que ocupe el mayor número de personas protegidas o de sus sostenes de familia (art. 65 del convenio). Sobre los problemas de la seguridad social a nivel internacional puede verse Supiot (2006, pp. 5 y ss.); también Deakin y Freedland (2006, pp. 43 y ss.); Reynaud (2006); Naidoo y Frye (2006); Filali (2006). Las normas de la OIT no parecen haber servido ni para impulsar a las legislaciones nacionales reacias ni para evitar el descalabro con la crisis en aquellos países en donde existía una esperanzadora legislación tratando de alcanzar los mínimos: *vid.* para América Latina el análisis especular de Mesa (2008 y 2010).

³³ Cabe preguntarse, por ejemplo, por qué la cerusa o el benceno tienen convenios propios, mientras otros muchos agentes productores de enfermedades profesionales quedan reducidos a uno solo.

³⁴ Declaración ministerial de la OMC adoptada en Singapur el 13 de diciembre de 1996 en la reunión bial ordinaria de ministros sobre la cuestión de normas fundamentales del trabajo. *Cfr.* Bronstein (2010, p. 114).

³⁵ El más conocido de todos, el NAFTA entre Estados Unidos, Canadá y México de 1992. Sobre la importancia y evolución reciente de estos instrumentos, *vid.* Doumbia-Henry y Gravel (2006).

³⁶ *Cfr.* también Gernigon, Otero y Guido (1998); Ben (1998); Mimi (2012); Confederación Sindical Internacional (2014). Hasta qué punto las consideraciones habituales contemplan un derecho de huelga con algunas limitaciones puede verse, por ejemplo, en Novitz (2017).

cho de huelga, obviando la evidencia de que un sindicato sin posibilidades de convocar huelgas es como un gato con guantes. A partir de 2012 la oposición se convirtió en frontal, y en la Conferencia anual los empleadores bloquearon el funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas alegando que el derecho de huelga solo existe a nivel nacional³⁷. El conflicto ha dejado profundas heridas, aunque aparentemente haya perdido gravedad, afectando también al funcionamiento del CLS y de la CEACR, pues la solución adoptada tiene los visos de ser provisional³⁸, en tanto que se aleja una posible solución de acudir al parecer de la Corte Internacional de Justicia³⁹, o a otras instancias más próximas, como el tribunal interno permanente de la OIT o a un comité *ad hoc* de arbitraje conforme a las normas de la ONU⁴⁰.

1.2.3. Culminar el adelgazamiento normativo: revisar y refundir

El *impasse* normativo de los últimos años no impide considerar la evolución de la OIT como globalmente positiva incluso en el presente siglo, tras la racionalización producida por la Declaración de 1998, si bien se precisa un nuevo y difícil salto vertical en el elenco de los actuales convenios e incluso la aprobación de alguno con la categoría efectiva de

³⁷ Vid. «Comentarios de la CSI [Confederación Sindical Internacional] a la Comisión de Expertos en relación con el Convenio núm. 87 y el derecho de huelga», disponible en https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_comments-spanish.pdf (consultado el 1 de abril de 2019). Viene a indicar que el derecho de huelga y el de libertad sindical están indisociablemente vinculados, y que resulta indiscutible que ya en los trabajos preparatorios existía esta conexión, aunque en el texto literal del convenio no aparezca la palabra huelga. Aunque en general se atribuye la interpretación negacionista a la Organización Internacional de Empleadores (OIE), algunos documentos indican que previamente se habían manifestado en tal sentido los empleadores alemanes, británicos y norteamericanos.

³⁸ En febrero de 2015 parece haberse llegado a un acuerdo entre los grupos empleador y trabajador de la OIT, al menos según informaciones sindicales, en el sentido de mantener la interpretación tradicional inclusiva del derecho de huelga.

³⁹ La propuesta partió de la CSI en octubre de 2013 y fue apoyada por miembros gubernamentales, pero rechazada por otros países como Estados Unidos, Suiza, Rusia, Japón y el grupo africano, que defendieron mantener el diálogo tripartito para solventar el conflicto. Junto a ello debe notarse que, tanto desde la normativa OIT como desde la regulación de la Corte Internacional de Justicia, la competencia de dicha corte es dudosa, pues los artículos 29 y siguientes de la Constitución OIT permiten la intervención de la misma solo por disconformidad o incumplimiento de las conclusiones de la Comisión de encuesta tras una queja contra un país por incumplimiento de convenios, mientras que el estatuto de la Corte Internacional de Justicia limita su competencia a la emisión de opiniones consultivas respecto de los organismos que no tengan la categoría de Estados, *ex artículo 65.1*, a tenor del cual la corte podrá emitir opiniones consultivas respecto de cualquier cuestión jurídica, a solicitud de cualquier organismo autorizado para ello por la Carta de las Naciones Unidas, o de acuerdo con las disposiciones de la misma. Dichas opiniones consultivas fueron requeridas a la Corte Internacional de Justicia en los primeros años de la OIT, entre 1922 y 1932, y sirvieron para expandir su ámbito competencial más allá de los sectores industrial y marítimo. *Cfr.* Jenks (1937, pp. 156 y ss.); Fischer (1945).

⁴⁰ Al respecto *vid.* Martínez (2018, pp. 92 y ss.); Valticos (1977, pp. 192 y ss.); Maupain (2013, pp. 7 y ss.).

«marco» respecto a los otros derechos fundamentales. Sobre todo, el juicio positivo proviene de las otras actividades emprendidas en torno a las normas de la OIT, como son las de supervisión del cumplimiento y la ayuda técnica para su cumplimiento, actividades muy costosas en tiempo y dinero, y para mayor desgracia de poca visibilidad, pero pese a todo con resultados tangibles en el papel global de la organización. De la relevancia y efectividad de la actividad supervisora realizada por la OIT en materia de aplicación de convenios ya hablaba Landy en su espléndida obra para subrayar las circunstancias favorables en que tal éxito –aunque prácticamente desconocido– había tenido lugar: una sólida estructura constitutiva, una extensa red de precisas obligaciones, una tradición organizativa, un secretariado experimentado y la colaboración institucionalizada de organizaciones no gubernamentales, todas ellas han llevado a los positivos resultados de los procedimientos de la OIT, que no pueden exportarse a los de otros organismos internacionales (1966, p. 210).

Para captar en toda su dimensión el resultado de las tareas de apoyo a las normas, preciso será tener en cuenta el nivel mundial de actividad del que estamos hablando, que acompaña a la OIT desde su propia fundación, en dos ámbitos: por una parte, una gestión de los convenios buscada y supervisada no solo respecto a los Estados miembros, sino también respecto a las colonias, protectorados o territorios bajo administración de esos Estados miembros, un espacio en clara regresión en la actualidad, pero que en 1919, e incluso en 1945, tenía un papel enorme en la visión del mundo y motivó la aparición de cierto número de convenios dedicados al trabajo en las colonias⁴¹, de bajo número de ratificaciones y en decrecimiento paulatino⁴². Incluso antes de aquellos convenios específicamente dirigidos a las colonias, o «territorios no metropolitanos», Francia comenzó a aplicar a sus dominios determinadas normas generales, como la de protección de la maternidad de 1919, la de edad mínima de la misma fecha, o la de trabajo nocturno de jóvenes en la industria de tam-

⁴¹ El arranque de las normas dedicadas a los territorios en régimen colonial no ocurre en los comienzos de la OIT y adoptan denominaciones algo eufemísticas: en sentido amplio –incluidas las colonias interiores de un país sobre tribus y poblaciones indígenas: *apartheid*– caen bajo esta rúbrica los Convenios núms. 50 (1936), sobre reclutamiento de trabajadores indígenas; 64 (1939), sobre contratos de trabajo de trabajadores indígenas; 65 (1939), sobre sanciones penales a trabajadores indígenas; 82 (1947), política social en territorios no metropolitanos; 83 (1947), sobre normas de trabajo en territorios no metropolitanos; 85 (1947), sobre inspección de trabajo en territorios no metropolitanos; 86 (1947), sobre contratos de trabajo de trabajadores indígenas; 104 (1955), sobre abolición de sanciones penales a trabajadores indígenas; 107 (1957), sobre poblaciones indígenas y tribuales; y 169 (1989), sobre pueblos indígenas y tribuales. Recuérdese que el más importante caso de colonias interiores o *apartheid*, el de África del Sur, vino condenado por la ONU en 1952, y había comenzado en 1948.

⁴² Debe tenerse en cuenta su falta de personalidad internacional, de donde las ratificaciones proceden del escaso número de países con colonias o en general con territorios cuya representación asumen. Así, el Convenio núm. 104 (1955), sobre sanciones penales a trabajadores indígenas, ha obtenido 26 ratificaciones; el núm. 107 (1957), sobre poblaciones indígenas y tribuales, otras 27; el núm. 169 (1989), sobre pueblos indígenas y tribales, 23 ratificaciones; etc.

bién 1919⁴³, seguida por Dinamarca⁴⁴, Bélgica⁴⁵, Países Bajos⁴⁶, Reino Unido⁴⁷, Australia⁴⁸ y República Sudafricana⁴⁹. La segunda posguerra mundial marcó un agudo pico en la ratificación de estos convenios, especialmente en los territorios administrados por Reino Unido⁵⁰, para después languidecer⁵¹. La cobertura de semejante ámbito ha exigido a la organización esfuerzos muy escasamente visibles, afortunadamente aliviados en la actualidad⁵².

Por otra parte, el carácter mundial de la OIT, combinado con el gran número de normas y el carácter jurídico de estas –en cuanto tendencialmente creadoras de derechos y obligaciones de aplicación individual a trabajadores y empresarios–, la ha llevado a disgregarse entre los 187 países miembros y paulatinamente a concentrarse de un modo que podríamos llamar regional, por cuanto ha terminado por prestar una atención desigual a unas regiones respecto a otras por motivos ciertamente dispares: una regionalización quizá no deseada por el propio organismo, pero inevitable en términos de supervisión mundial, en donde Europa queda en un discreto segundo plano mientras que Asia aparece como primera región en sus desvelos. Y mientras que la razón de su atención y cuidados para con América Latina cabe hallarla principalmente en la gran acogida dispensada a sus convenios por ese continente, donde varios países siguen la doctrina monista de interiorización de las normas internacionales considerándolas directamente aplicables sin necesidad de normas de trasposición, y al mismo tiempo les otorgan un valor superior a las leyes estatales⁵³, en cambio

⁴³ El primer convenio, a todos los Departamentos de Ultramar y a St. Pierre et Miquelon; el segundo, a St. Pierre et Miquelon; el tercero, a África Central, Congo, Somalilandia francesa, Costa de Marfil, Departamentos de Ultramar y St. Pierre et Miquelon.

⁴⁴ Convenio sobre edad mínima en la industria, núm. 5 (1919), a las Islas Feroe.

⁴⁵ Convenio sobre el derecho de asociación en la agricultura, núm. 11 (1921), a Ruanda-Burundi.

⁴⁶ Convenio sobre albayalde, núm. 13 (1921), a Surinam.

⁴⁷ Convenio sobre procedimientos de fijación de salarios mínimos, núm. 26 (1928), a Guernsey.

⁴⁸ Convenio sobre trabajo forzoso, núm. 29 (1930), a Papua.

⁴⁹ Convenio sobre indemnizaciones por enfermedad profesional, núm. 42 (1924), a África del Sudoeste.

⁵⁰ Aunque tardíamente, Reino Unido asumió sus compromisos con la OIT respecto a sus colonias con fuerza –hubo un inicio aislado en 1928, como hemos visto– a partir del Convenio sobre trabajos forzosos, núm. 29 (1930), que aplicó a Bechuanalandia, Honduras británicas, Fiji, Costa de Oro, Kenya, Nigeria, Borneo del Norte, Rhodesia del Norte, Seychelles, Sierra Leona, Singapur, Islas Salomón y Tanganyka. Después aplicó el Convenio núm. 50 (1936) a ocho colonias, el núm. 64 (1939) a nueve, el núm. 65 (1939) a quince colonias, el núm. 81 (1947) a siete, el núm. 82 (1947) a trece, el núm. 84 (1947) a cinco, el núm. 85 (1947) a doce, el núm. 86 (1947) a seis, el núm. 87 (1948) a dos, el núm. 94 (1949) a seis, el núm. 95 (1949) a cinco, el núm. 98 (1949) a una, el núm. 101 (1952) a una, y el núm. 105 (1957) a cinco.

⁵¹ Para otros detalles del proceso de descolonización laboral, *cfr.* Landy (1966, pp. 219 y ss.).

⁵² El número de observaciones planteadas por la OIT contra los países miembros por incumplimientos en sus colonias (en sentido amplio) puede verse en Landy (1966, pp. 254 y ss. –epígrafe «Non-Metropolitan territories»–).

⁵³ Lo cual no obsta para que la región tenga el mayor número de quejas y reclamaciones ante la OIT del globo.

respecto a los países asiáticos el motivo de su amplio despliegue en la zona cabe entenderlo debido al amplio número de no ratificaciones de normas de los países allí ubicados. Y respecto a los convenios fundamentales, cabe recordar que la supervisión de la OIT abarca a todos los Estados miembros, los hayan ratificado o no, para advertir dónde quedan situados los flancos débiles de los incumplimientos: mientras que los países europeos han ratificado los 8 convenios, y los americanos y africanos casi todos ellos, una parte sustancial de países asiáticos aún no los han ratificado, pese a lo cual han sido objeto de supervisión por los organismos de control. Con mayor visibilidad aún, la comparación entre América y Asia, cada una con 35 países, resulta altamente indicativa, especialmente en lo referido a los convenios fundamentales.

Región	Libertad sindical		Trabajo forzoso		Discriminación		Trabajo infantil	
	C87	C98	C29	C105	C100	C111	C138	C182
África (54 países)	49	54	54	54	52	54	52	53
América (35 países)	33	34	34	35	34	34	33	35
Asia y el Pacífico (35 países)	18	21	28	24	29	26	24	32
Estados árabes (11 países)	4	6	11	11	7	10	11	11
Europa (51 países)	51	51	51	51	51	51	51	51

Fuente: OIT, NORMLEX, «Ratificaciones de convenios fundamentales por región».

Dos deducciones podemos extraer de las escuetas cifras. Una de ellas, que desde la atalaya europea la OIT puede parecernos fría y exangüe, debido a que los estándares fijados en sus convenios vienen superados normalmente por la región, si bien la visión cambia cuando observamos en panorámica la historia de la organización y advertimos hasta qué punto unos muy activos sindicatos europeos no dudaron en presentar quejas en muy numerosas ocasiones contra sus países o contra otros vecinos para lograr la completa satisfacción de tal o cual convenio. En la actualidad la tensión ha pasado a otros continentes, con la irrupción muy activa como denunciante de la Confederación Sindical Internacional⁵⁴. Pues bien, siendo Asia una región con bajo número de ratificaciones de convenios, tanto fundamentales como en general, ha pasado a ser con el cambio de siglo el continente que

⁵⁴ Cfr. OIT, NORMLEX, «Quejas/Comisiones de encuesta».

lidera la economía mundial, con una potente industria en todos los sectores y una población laboral de gran magnitud, a la que la OIT dedica una gran cantidad de misiones técnicas y de investigación. La gran labor normativa de la organización no puede culminar adecuadamente si el bloque asiático no solo no ratifica la parte más significativa de los convenios, sino que por añadidura tampoco cumple los ratificados.

La segunda observación que cabe hacer a la vista de los datos consiste en que el gran continente asiático comienza a aceptar los niveles mínimos de una ética social internacional y da muestras de tolerar, aún con grandes reservas, la acción de los sindicatos libres y de las grandes pautas marcadas en las normas de la OIT, un cambio de tendencia observado por los especialistas desde el cambio de siglo⁵⁵. La tesis de Diamond (2009) de que los regímenes autoritarios no son más democráticos bajo la globalización, sino que por el contrario hallan más facilidades para mantener a los sindicatos (oficiales) como correas de transmisión frente a la población trabajadora⁵⁶, comienza a hallar crecientes dificultades con los sindicatos «libres» y sus actuaciones de conflicto y negociación, y asiste al nacimiento de una legislación formalmente adaptada a los cánones de las normas OIT en un creciente número de países⁵⁷.

En la voz de alerta que hace años lanzara Hepple (2005) sobre la «carrera hacia el fondo» de las legislaciones laborales nacionales⁵⁸, generalizada por otros autores con máximas como «desde la competición social al *dumping* social» (Buelens y Rigaux, 2016)⁵⁹ o el «darwinismo normativo» de nuestro tiempo (Supiot, 2011, pp. 66 y ss.)⁶⁰, la mirada occidental no ha prestado atención a las reformas provenientes de Asia y que plantean desde allí una ca-

⁵⁵ Muy indicativo resulta el libro de Chan (2001), comparando los primeros capítulos con el último (cap. 6), sobre libertad sindical.

⁵⁶ Diamond alude al neostalinismo representado por el Che Guevara. En una actitud más matizada, Compa (2004). Pesimistas sobre las reformas desde una perspectiva occidental, Buelens y Rigaux (2016).

⁵⁷ Cfr. Traub-Merz y Pringle (2018), en especial Däubler (2018); también Pringle (2018). Otros autores del mismo libro aluden a los cambios en los países del este europeo (Rusia, Eslovaquia, Polonia, Hungría, Ucrania).

⁵⁸ Con anterioridad, la «carrera hacia el fondo» había sido utilizada ya en el siglo XIX para designar la lucha por facilitar la implantación de empresas mediante la reducción de obligaciones: juez Brandeis. Otros la denominaron –y la denominan– «carrera hacia la eficiencia».

⁵⁹ Enlazando con los derechos humanos, Däubler (2016).

⁶⁰ Bajo esta tendencia, indica Supiot, el derecho se considera como un producto que compite a escala mundial, donde se produce la selección natural de los ordenamientos jurídicos mejor adaptados a la exigencia del rendimiento financiero. Darwinismo normativo es, pues, la selección de las normas (estatales) más adaptadas para lograr el máximo beneficio, en un mundo liberalizado donde puede ejercerse fácilmente el *law shopping* o mercadeo de leyes. El autor cita el anuario del Banco Mundial *Doing Business*, y su capítulo sobre facilidades laborales titulado «Hiring and firing practices», por cierto sustituido en ediciones posteriores por el menos ofensivo título de «Labour market regulation» (pp. 206 y ss.). Sobre el tema, cfr. la opinión del Consejo de Administración de la OIT de noviembre de 2007 sobre el indicador de contratación de trabajadores de *Doing Business*, y las críticas a dicho *employing workers indicator* en Bronstein (2010, pp. 32 y ss.).

rrera hacia lo alto («*race to the top*»), con un probable encuentro de ambas tendencias en algún punto hacia el centro de la trayectoria⁶¹. Responder a esa incógnita no es el objetivo de nuestro análisis, que busca resolver una cuestión más concreta: en el despertar de Asia a las reformas sociales, ¿qué papel puede corresponder a la OIT? Para bucear en ello habremos de desplazarnos hacia un tema colateral de trascendental importancia.

1.3. Apoyar la socialización de la transnacionalidad

Hay una distinción sutil en los análisis de la universalidad que tiene que ver con la diferencia entre lo material y lo integral, a cuya virtud visualizamos la mundialización como el hecho de que algún aspecto o fenómeno alcance a todo el planeta –una empresa multinacional, una competición deportiva–, mientras que al utilizar el concepto de la globalización nos referimos más bien a los cambios cualitativos de nivel planetario –internet, nuevas energías, estrategias–. Con ello quiero decir que el carácter planetario de la OIT simplemente indica que alcanza o llega a todos los países, pero no nos indica su nivel o profundidad en la impregnación de ese ámbito. Dicho en otros términos, la OIT es una organización mundial, pero hemos de discutir ahora su nivel de globalización, si actúa realmente para todo el orbe y si se la considera de tal modo.

Durante siglos el derecho internacional ha sido una cuestión de Estado, o más bien de los Estados, que firmaban tratados y convenios bilaterales o multilaterales, asumían compromisos o declaraban las hostilidades. Era después misión de cada país firmante el hacer cumplir los deberes y derechos que asumía, cuando no se confería a un organismo internacional esa función. La eclosión de los poderes privados de las multinacionales, llegando a acuerdos entre ellas e imponiendo sus reglas con mecanismos privados, ha desbordado considerablemente el ámbito de juego clásico hasta un punto en que los convenios y tratados entre Estados tienen poco que decir en el día a día. El dogma de la libre competencia mercantil ha permitido a las empresas practicar el mercadeo legal y judicial sin muchas cortapisas, hasta que la sociedad ha comenzado a armarse desde la otra parte, desde los consumidores y los trabajadores, que atacan los flancos débiles de las multinacionales: el prestigio, la producción y las ventas. La globalización es más un asunto del nuevo derecho transnacional, formado por una masa de acuerdos privados, arbitrajes y nuevos sujetos internacionales, que por el clásico derecho internacional de las organizaciones y los convenios internacionales, cuya presencia en aquel ha pasado a ser secundaria.

⁶¹ A grandes rasgos, las reformas venían visualizadas no hace mucho por Bronstein (2010, pp. 285 y ss.) en tres variantes: el enfoque contencioso de relaciones laborales adoptado por la República de Corea; el individualizado, propio de Japón, y el centralizado, característico de Australia –después sustituido por el individualizado–. Para la evolución en los distintos países puede verse, por ejemplo, Badigannavar (2017); Siegman, Merk y Knorringa (2017); Unni y Rani (2008); Vandenberg (2010); Shen y Benson (2008); Shangeon y Torm (2017).

La OIT, aun siendo el organismo mundial de referencia en cuanto a relaciones laborales, ha quedado también relegada a un lugar secundario en la multitud de conexiones privadas que forman el cuerpo transnacional. Si acudimos de nuevo a la tragedia de Rana Plaza (Bangladesh), el acuerdo sobre fábricas y protección contra incendios vino auspiciado por las grandes organizaciones no gubernamentales –en especial, Ropa Limpia–, sindicatos globales y varias empresas multinacionales: la OIT tuvo el honor de presidir las reuniones, que se celebraron en su sede ginebrina, pero ni siquiera firmó el acuerdo. En otro ejemplo paradigmático, el del cierre de la fábrica de la multinacional Russell Athletics en Honduras para abortar un intento de sindicación, el protagonismo lo asumió, por un lado, la Fair Labour Association norteamericana con la expulsión de la empresa, y, por otro, las organizaciones United Students Against Sweatshops, People and Planet, y Maquila Solidarity Network con el boicot a sus productos en 90 grandes universidades de Estados Unidos. En el resultado del conflicto ni apareció ni se mencionó a la organización mundial, pues simplemente Russell Athletics reabrió la fábrica, readmitió a los líderes despedidos y negoció el convenio colectivo que había tratado de evitar⁶².

Pero la globalización no ha dejado al margen a los grandes sujetos e instrumentos internacionales, sino que simplemente los ha convertido en iconos de referencia una vez ha constatado su escaso poder coercitivo. Así, los convenios OIT figuran en los códigos de conducta de las empresas multinacionales y en los acuerdos sobre responsabilidad social corporativa de las mismas, junto a las declaraciones y pactos de derechos humanos internacionales como guías para el respeto a los derechos de los trabajadores⁶³.

2. El ejemplo de los convenios OIT sobre derechos colectivos en España

2.1. Convenios sobre derechos colectivos fundamentales y técnicos

Tendemos mecánicamente a creer que los convenios de la OIT sobre derechos colectivos son los dos considerados como fundamentales o básicos, el núm. 87 de 1948 y el núm. 98 de 1949, que se refieren a la libertad sindical y a la negociación colectiva, pero para analizar con precisión la materia sindical en las normas de la organización hemos de tener en cuenta también otros convenios menos simbólicos cuya repercusión, tanto desde el punto de vista de las ratificaciones como de las quejas y denuncias ante las comisiones de control, acusa un bajo perfil. Son los siguientes, con sus ratificaciones:

⁶² La marca de ropa deportiva universitaria actuaba en Honduras a través de la firma Jerzees de Honduras, pero a su vez es una filial de Fruits of the Loom, a su vez propiedad de Berkshire Hathaway. En la gestación del conflicto intervino otra ONG, el Workers Rights Consortium. El convenio colectivo se firmó en 2009.

⁶³ *Vid.* Sanguinetti (2015 y 2017).

- Convenio núm. 11 (1921), sobre el derecho de asociación en la agricultura, con 123 ratificaciones.
- Convenio núm. 84 (1947), sobre derecho de asociación en los territorios no metropolitanos, con 9 ratificaciones.
- Convenio núm. 87 (1948), sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, con 155 ratificaciones.
- Convenio núm. 98 (1949), sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, con 166 ratificaciones.
- Convenio núm. 135 (1971), sobre representación de los trabajadores, con 85 ratificaciones.
- Convenio núm. 141 (1975), sobre organizaciones de trabajadores rurales.
- Convenio núm. 144 (1976), sobre consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), con 146 ratificaciones.
- Convenio núm. 151 (1978), sobre relaciones de trabajo en la Administración pública, con 55 ratificaciones.
- Convenio núm. 154 (1981), sobre la negociación colectiva, con 48 ratificaciones.

Además de ellos, hemos de listar algunas recomendaciones sobre el particular, como sigue:

- Recomendación núm. 91 (1951), sobre los contratos colectivos.
- Recomendación núm. 92 (1951), sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios.
- Recomendación núm. 94 (1952), sobre la colaboración en el ámbito de la empresa.
- Recomendación núm. 113 (1960), sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional).
- Recomendación núm. 143 (1971), sobre los representantes de los trabajadores.
- Recomendación núm. 149 (1975), sobre las organizaciones de trabajadores rurales.
- Recomendación núm. 152 (1976), sobre la consulta tripartita (actividades de la OIT).
- Recomendación núm. 159 (1978), sobre las relaciones de trabajo en la Administración pública.
- Recomendación núm. 163 (1981), sobre la negociación colectiva.

No hay ningún protocolo sobre esta materia.

Veamos alguna breve descripción de los convenios. El de asociación en la agricultura de 1921 reconoce a los trabajadores agrícolas los mismos derechos sindicales que a los de la industria, lo que ha permitido un importante avance en la organización colectiva del campo, nunca similar a la de la industria por el carácter estacional y temporal de muchas de las actividades agrícolas. El de asociación de los territorios no metropolitanos de 1947 tiene un contenido más amplio y al mismo tiempo más ambiguo que el anterior, pues se declara tal derecho a trabajadores y empleadores sin vinculaciones comparativas con otros sectores laborales, permite medidas (de conflicto) para presionar en la negociación colectiva, e induce a la adopción de procedimientos rápidos y simples para la solución de conflictos. El de libertad sindical de 1948 regula el derecho básico de trabajadores y empleadores, y aunque deja sin resolver cuestiones primordiales como la función que se ampara (modelo negocial, profesional o *erga omnes*) o la consideración de las cláusulas de seguridad sindical, una amplia e interesante jurisprudencia ha cerrado casi todos los detalles, dejando abiertas las limitaciones a las fuerzas armadas y a la policía, pero no a los funcionarios civiles⁶⁴. El Convenio sobre sindicación y negociación colectiva de 1949 contempla las garantías de los representantes sindicales frente a sus empleadores, tanto en la contratación como en la extinción de la relación como, en fin, en las vicisitudes de esta, y la conveniencia de regular los procedimientos de negociación colectiva. Este convenio se auxilia con la Recomendación de 1951 sobre contratos colectivos, cuyo principal objetivo se dirige a hacer cumplir lo establecido y a proclamar la prioridad de sus cláusulas por encima de lo pactado en contratos individuales, salvo si son más favorables.

El Convenio sobre representantes de los trabajadores de 1971 establece una protección eficaz de estas representaciones internas, tanto sindicales como unitarias, incluso contra el despido arbitrario, y las facilidades con que podrían contar para realizar sus funciones. La Recomendación de 1971 concreta ambos aspectos, de protección y facilidades. El Convenio de 1975 sobre organizaciones de trabajadores rurales se caracteriza por proclamar el derecho a organizarse colectivamente no solo a los trabajadores subordinados, sino también a los autónomos del campo, tradicionalmente proletariado. El Convenio de 1976 sobre consulta tripartita establece el compromiso de los Estados de consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores en pie de igualdad sobre las relaciones con la OIT, entre ellas el reexamen periódico de los convenios no ratificados. El Convenio de 1978 sobre relaciones de trabajo en las Administraciones públicas se refiere a las facilidades y garantías de las organizaciones sindicales en el ámbito del empleo público, y de los procedimientos de negociación colectiva y de solución de conflictos en dicho ámbito, así como el ejercicio normal de los derechos civiles y políticos. El Convenio de 1981, finalmente, establece las materias que pueden ser objeto de negociación (condiciones de trabajo y empleo, o las relaciones entre sindicatos y patronales, o ambas a la vez), y el compromiso de extender la

⁶⁴ Los funcionarios civiles ven reconocido el derecho de sindicación, al igual que hace la Carta Social Europea y a diferencia de lo establecido en el Pacto internacional de derechos civiles y políticos de la ONU y el Convenio europeo de derechos humanos. *Cfr.* Valticos (1977, p. 257).

capacidad negociadora a todas esas facetas, así como la posibilidad de ampliar la negociación colectiva a las mantenidas con las representaciones unitarias, y las garantías para que no menoscaben la negociación sindical.

2.2. El impacto de los convenios OIT en el derecho del trabajo español

2.2.1. Base jurídica de la eficacia interna

España es uno de los países donde los convenios internacionales suscritos tienen eficacia directa, pues, como indica el artículo 1.5 del Código Civil, las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales tendrán aplicación directa tras su publicación integral en el Boletín Oficial del Estado, a lo cual el artículo 96 de la Constitución añade que dichos convenios deben estar válidamente celebrados. Como indican Bonet y Olesti (2010, p. 107), se trata de un sistema monista, aunque «moderado» porque no adquiere inmediata eficacia interna hasta su publicación integral en el diario oficial⁶⁵. La afirmación conduce a pensar que los convenios OIT tienen por supuesto la mencionada eficacia directa, y deben hallar aplicación por los tribunales, pero la cuestión no es tan simple, porque de igual modo hallamos acuerdos no normativos, acuerdos administrativos o acuerdos necesariamente articulados mediante norma interna. Cómo los han interpretado los tribunales españoles, especialmente el Constitucional, y junto a ello, cuál ha sido la repercusión de sus criterios en las concretas cuestiones reguladas por los convenios, serán los aspectos que habremos de ver en las páginas que siguen⁶⁶.

La presencia de la OIT en España ha sido importante desde el punto de vista legislativo durante un concreto periodo, y de mediano alcance en otras dos ocasiones; por otra parte, desde el punto de vista jurisprudencial, ha tenido un impacto que podemos considerar menor, a la vista de las sentencias del Tribunal Constitucional y del Supremo. Ahora bien: desde la perspectiva más limitada de los convenios referentes a los derechos colectivos de los trabajadores la respuesta es aún más limitada, como vamos a ver.

2.2.2. El impacto legislativo

- a) El impacto de mayor trascendencia se produce con la adopción del primer cuerpo legal español en materia laboral, la Ley de contrato de trabajo de 1931, después de una serie de observaciones por la OIT sobre incumplimientos de nuestro país adver-

⁶⁵ En parecido sentido, Andrés, Díez-Hochleitner y Martín (2015); Galiana (1986); Falguera (2016, p. 40); Costa (2016).

⁶⁶ En general, *vid.* Gil (2017); Cuesta, Mateos y Martínez (1994-1997); Cuesta (1994); Ojeda y Gutiérrez (2015).

tidos en la rudimentaria legislación de 1926, el Código de Aunós. Durante un lapso temporal que abarcó todo el periodo de entreguerras, desde 1929 a 1938, raro fue el año en que el Estado español no vino denunciado por incumplimiento de los convenios que se iban aprobando y él ratificando, si bien en ese arco temporal la OIT solo aprobó un convenio sobre materia sindical, el de los trabajadores agrícolas, como hemos visto, y aún este motivó la demanda ante la Corte Internacional de Justicia por una posible extralimitación de competencias⁶⁷. Las quejas y reclamaciones ante la OIT por incumplimiento de España llegaron a sumar 22 en ese periodo, sobre los temas regulados por aquellos convenios de entreguerras, desde las horas de trabajo en la industria hasta la conservación de derechos de los migrantes⁶⁸.

Como puede advertirse, algunas de las observaciones a España superaron el momento de promulgación de la primera Ley de contrato de trabajo, y seguramente la gran reforma obedeciera a diferentes factores y no a uno solo, pero parece indudable la importancia de la normativa de la OIT en aquellos tiempos en los que el abismo entre España y otros países europeos era palpable en materia laboral. España abandonó la OIT en 1946 y no volvió a ella hasta 1956, y cabe aventurar si dicho abandono no fue también consecuencia indirecta de la legislación prohibitiva de sindicatos y restrictiva de derechos consagrada por la dictadura con la Ley de contrato de trabajo de 1944.

- b) El segundo momento estelar de la penetración de la doctrina OIT en la legislación española se produce a partir de los años sesenta, cuando los sindicatos españoles, entonces en la clandestinidad bajo la dictadura, consiguen hallar portavoces en las Conferencias de la organización a pesar de que esta solo reconocía al sindicato vertical en cuanto propuesto por el Estado⁶⁹. En las Conferencias anuales hallaron la manera de presentar reclamaciones, combatidas por las delegaciones oficiales del país con representantes de prestigio como el profesor Alonso

⁶⁷ CPJI serie C, n. 1, pp. 153 y ss., y BO VI (1922), pp. 123 y ss.

⁶⁸ Por orden cronológico del convenio estimado incumplido, queja de 1929 en materia de horas de trabajo en la industria; de 1923 sobre protección a la maternidad; de 1932 sobre trabajo nocturno de las mujeres; de 1932 sobre edad mínima para trabajar; de 1932 sobre trabajo nocturno de trabajadores jóvenes; de 1924 sobre indemnización por desempleo de marinos; de 1931 sobre colocación de marinos; de 1924 sobre albayalde; de 1924 sobre edad mínima de guarnecedores y fogoneros; de 1929 sobre indemnizaciones por accidentes; de 1932 sobre prestaciones por enfermedad profesional; de 1929 sobre igualdad de trato en compensación por accidentes; de 1932 sobre trabajo nocturno de panaderías; de 1931 sobre contrato de enrolamiento de marinos; de 1931 sobre repatriación de marinos; de 1932 sobre seguro de enfermedad en la industria; de 1932 sobre seguro de enfermedad en la agricultura; de 1931 sobre métodos de fijación de salarios mínimos; de 1933 sobre horas de trabajo en el comercio y oficinas; de 1935 sobre protección contra accidentes de los estibadores; de 1935 sobre edad mínima en empleos no industriales; y de 1938 sobre conservación de derechos a pensión de los migrantes. Elaboración personal basada en los listados de observaciones en incumplimientos a los Estados miembros, en Landy (1966, pp. 217 y ss.).

⁶⁹ UGT en la internacional CIOSL, STV en la CMT, CC.OO. en la FSM.

Olea⁷⁰, que hicieron gala de «una constancia rayana en la pesadez y de un dinamismo espectacular» (Martínez, 1997, p. 25). Finalmente en 1962 las confederaciones sindicales internacionales CIOSL y CISC solicitaron al CLS una Comisión de encuesta sobre la situación sindical española, a la que el régimen respondió reformando el Fuero del Trabajo en 1967 y anunciando una nueva ley sindical, mientras abría las puertas del país para que lo visitara un grupo de estudio, que llegaría a España en marzo de 1969, en plena efervescencia sindical y estudiantil contra la dictadura. El informe del grupo de estudio tuvo una gran repercusión dentro y fuera de España⁷¹, y su publicación entró clandestinamente en el país y se estudió en las universidades. No llegaba a conclusiones rotundas, pero de cualquier modo propició una Ley sindical de 1971 que se ajustó en parte a sus recomendaciones sin cumplir los Convenios núms. 87 y 98. Ese mismo año las internacionales sindicales presentaron dos reclamaciones, los casos 658 y 661, pero el nuevo director general que había sucedido al norteamericano Morse, el británico Jenks, deseaba esperar aún⁷². A partir de 1973, los acontecimientos se aceleraron, tanto en la OIT⁷³ como en España, y en plena transición se dictan la Ley de relaciones laborales 16/1976, el Real Decreto-Ley de relaciones de trabajo 17/1977 y la Ley 19/1977, de libertad sindical, actualmente vigente⁷⁴.

La OIT había alcanzado una victoria pírrica a causa de lo que Martínez (1997, p. 390) ha llamado «la impotencia de los métodos reglamentarios», la parálisis de los procedimientos por la resistencia de la parte denunciada a enviar los informes y sentencias judiciales donde se plasmaba la represión⁷⁵, hasta que finalmente la dictadura implosionó.

⁷⁰ En aquel tiempo y posterior, presidente además del Tribunal Central de Trabajo durante tres lustros y catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid. Sobre el fortalecimiento de la delegación de la dictadura en la OIT (Lacasa, Zapico, Conde Bandrés, Mestre, etc.), Martínez (1997, pp. 300 y ss.).

⁷¹ *Vid.* Valticos (1970).

⁷² Estados Unidos había manifestado reiteradamente que no deseaba la politización de la OIT, y las denuncias hablaban de detenciones de líderes políticos que también eran sindicales. Cierta hastío en la polémica permanente en torno a España había llegado también a la organización. *Vid.* Martínez (1997, pp. 248 y ss.).

⁷³ Fallecimiento de Jenks y elección del francés Blanchard.

⁷⁴ La apertura democrática fue generosa, pues junto a las normas citadas se promulgaron también el Real Decreto-Ley 10/1977, de ejercicio de actividades políticas y sindicales por las fuerzas armadas; el Real Decreto 1522/1977, sobre ejercicio del derecho de asociación sindical por los funcionarios públicos; el Real Decreto 3624/1977, sobre ejercicio del derecho de asociación por los funcionarios civiles de la Dirección General de Seguridad, y el Real Decreto 3149/1977, sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las empresas.

⁷⁵ El caso Patiño, núm. 679, de 1974, se archiva por el CLS «ante la imposibilidad de resolverlo». *Vid.* este y varios casos más contra España en OIT, NORMLEX, Control de aplicación de las normas internacionales de trabajo, Casos de libertad sindical, Informe núm. 137 (1973), Caso 704 (España).

- c) Hay un tercer momento de cierta importancia y mucho más reciente que ha llevado asimismo a una reforma de la legislación interna, en este caso del Código Penal. Se trata del conflicto planteado por las dos centrales sindicales CC.OO. y UGT respecto a la interpretación judicial del artículo 315 del Código Penal⁷⁶, que sancionaba en su versión de 1995 los delitos de intimidación o coacción para iniciar o continuar una huelga con penas desde 3 años y 1 día a 4 años y medio y multa económica, de una forma que cuando llegó la crisis financiera internacional de 2008 y se multiplicaron los conflictos laborales, casi 300 sindicalistas sufrieron las duras condenas de cárcel o fueron encausados por ese artículo. La queja de las centrales sindicales de 2014 ante el CLS llevó a una pacata reforma del artículo, que redujo las sanciones a penas entre 1 año y 1 día y 3 años y medio por coacciones, o alternativamente a multa económica⁷⁷. El caso se encuentra en el CLS en conclusiones provisionales⁷⁸.

Entre esos tres hitos han menudeado las quejas y reclamaciones, principalmente sindicales, pero su influencia sobre la legislación resulta más problemática.

2.2.3. El impacto jurisprudencial

La cita de los convenios OIT en las sentencias de los tribunales españoles tiene más de finalidad pedagógica, hermenéutica o de refuerzo, que efectivamente normativa⁷⁹, y no

⁷⁶ Según la queja de las organizaciones querellantes, dicha figura penal estaba siendo aplicada de forma generalizada con miras a criminalizar el ejercicio del derecho de huelga, habiéndose dado casos concretos de condenas a elevadas penas de prisión de sindicalistas que participaban en piquetes de huelga. Para CC.OO. y UGT, se desprendía de la lectura conjunta del artículo 315.3 del Código Penal con otras disposiciones del mismo código que la actividad sindical constituía un factor específico de agravación de la responsabilidad penal.

⁷⁷ Reforma por la Ley orgánica 1/2015, de 30 de marzo, artículo Único.169.

⁷⁸ OIT, NORMLEX, Comité de Libertad Sindical, Caso 3093 (España), fecha de presentación de la queja 25 de julio de 2014. Informe del CLS núm. 380 de octubre de 2016 para que se le mantenga informado de la evolución del caso, con varias conclusiones y recomendaciones, entre ellas: § 498, la legislación penal española, lejos de proteger el carácter fundamental del derecho de huelga, considera su ejercicio como un agravante de la responsabilidad penal, y la definición del tipo penal del artículo 315.3 del Código Penal carece de precisión, dando lugar a una aplicación muy dispar de la misma y siendo fuente de inseguridad jurídica. § 500, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes manifiestan haber identificado 81 procedimientos sancionadores o imputaciones penales en curso para el año 2014 sin que, en la gran mayoría de los casos, correspondan a actos de violencia. § 511, el CLS solicita un análisis del impacto de la reforma legal, y que el Gobierno informe de varios de los casos presentados por los sindicatos.

⁷⁹ Con rotundidad señala Falguera (2016, p. 34) que las normas internacionales de trabajo –y, especialmente, las de la OIT– aparecen como una especie de referentes áulicos, con escasa y muy poco relevante aplicación práctica, «de tal forma que más que aplicarse directamente, los convenios devienen algo así como meros principios inspiradores, sin traslación efectiva y concreta, cuando no son expresamente incumplidos».

aparece con frecuencia en los repertorios jurisprudenciales, pero de cualquier forma pone en evidencia el doble significado de los convenios internacionales para el derecho español, pues si, por un lado, han de servir para interpretar los derechos fundamentales y libertades constitucionales a tenor del artículo 10 de la Constitución, por otro, tienen el valor de normativa interna como quiere el artículo 96 de la misma ley fundamental.

Tan débil presencia y valor viene considerada por algún autor como una «fase actual de desmantelamiento» en una etapa de repliegue nacionalista en donde algunos mínimos de las normas OIT han sido traspasados a la baja (Falguera, 2016, pp. 35 y 37), pero ya hemos visto sucintamente los momentos estelares de esa legislación internacional en España y no hay una época dorada que considerar culminante para deducir un trato inferior en el presente. Sin duda la globalización ha influido en la pérdida de visibilidad de la OIT, o acaso la crisis financiera internacional de 2008, si bien hay otra causa intrínseca y más importante que no tiene esa temporalidad o carácter pasajero que se le imputa: la propia esencia de la OIT y de los convenios que promulga, pues el tripartismo, la universalidad de sus destinatarios y la ausencia de un tribunal propio producen unos textos ampliamente ambiguos y que de ordinario dejan su aplicación por los Estados nacionales a las circunstancias de cada país, incluso en los convenios «cuantitativos» sobre condiciones de trabajo, prohibición de sustancias peligrosas o prestaciones de seguridad social⁸⁰, y salva la rotundidad y relativa nitidez de los convenios fundamentales sobre derechos colectivos, trabajo infantil o igualdad de trato. En tal sentido, las normas OIT presentan analogías con las directivas de la Unión Europea, con la diferencia de que la aplicación directa es posible desde el primer día para las disposiciones que tengan la suficiente concreción, sin aguardar al agotamiento de ningún plazo de gracia. La carencia de un tribunal propio con facultades coercitivas como pueda ser el Tribunal de Justicia de la Unión Europea o incluso tribunales como el Europeo de Derechos Humanos o la Corte Internacional de Justicia no deriva de incapacidad para crearlo, sino de propósito consciente de llegar al cumplimiento voluntario y consensuado de las obligaciones asumidas, dado ese tripartismo único que caracteriza a la organización⁸¹.

⁸⁰ En ellos de ordinario hay un núcleo duro y nítido, pero se establecen amplias excepciones o bien definiciones extensas, como, por ejemplo, la indemnización en el Convenio núm. 42 (1934), sobre enfermedades profesionales; o las condicionales de aplicación —«siempre que sea posible y razonable»— de Convenios como, por ejemplo, el núm. 92 (1949), sobre alojamiento de la tripulación, o la división entre normas obligatorias (parte A) y normas orientativas (parte B) del Convenio sobre trabajo marítimo (2006), con su indicación hemenéutica del artículo VI de que todo miembro que no esté en condiciones de aplicar los derechos de la parte A del código podrá aplicar disposiciones de su legislación u otras medidas que sean sustancialmente equivalentes, a menos que en el convenio se disponga expresamente otra cosa. O los factores de ambigüación aplicativa como sucede en el Convenio núm. 162 (1986), sobre utilización del asbesto, artículo 10: «cuando sea necesario» para proteger la salud de los trabajadores y sea «técnicamente posible», la legislación nacional deberá establecer «una o varias de las medidas» que indica a continuación.

⁸¹ Y que no es muy diferente a lo que vemos en organismos internacionales de carácter económico, pues la afirmación de Falguera (2016, p. 36) de que la debilidad de los derechos laborales de la OIT contrasta

Como no podía ser menos, el momento jurisprudencial más importante de los últimos años acaece en sede del Tribunal Constitucional y hace referencia a las reformas laborales derivadas de la crisis económica internacional de 2008: diversas instancias plantean recursos ante el Alto Tribunal contra la Ley 3/2012 por infracción de diversas normas, entre las cuales se encuentran algunos convenios OIT⁸². Los alegatos principales van dirigidos contra el arbitraje forzoso por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la nueva formulación de causas del despido colectivo, y el periodo de prueba de 1 año para los contratos de apoyo a emprendedores, que incumplirían, respectivamente, los Convenios OIT núms. 98 y 158, junto a varios artículos de la Constitución. Las sentencias reflejan las réplicas del abogado del Estado, de que el CLS considera compatible al arbitraje forzoso con el Convenio núm. 98, e incluye argumentos nuevos como los informes de la OIT de 2007 y 2014 sobre el Convenio núm. 158, para en ambos casos desestimar los recursos⁸³.

En la jurisprudencia del Tribunal Supremo, por su parte, la cita de convenios OIT se produce correctamente por infracción de ley, pero de ordinario aparece como refuerzo de otras normas más próximas, legales o constitucionales: por ejemplo, la Sentencia de 10 de mayo de 2017 solventa un recurso por infracción del artículo 10 de la Ley orgánica de libertad sindical, en relación con el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, del 28 de la Constitución y del 5 del Convenio OIT núm. 135⁸⁴.

Además de esta característica, hay otras tres complementarias, a saber: que de ordinario, la alegación del convenio o convenios OIT la aportan los actores; que, también

con las medidas de fuerza internacionales en materia de libre empresa, finanzas, etc., proviene de las medidas de preferencias arancelarias o de otro tipo fijadas en convenios entre Estados, o medidas unilaterales de los propios Estados, no de organizaciones internacionales como la OMC.

⁸² Sentencias del Tribunal Constitucional 119/2014, de 16 de julio, a recurso del Parlamento de Navarra, y 8/2015, de 22 de enero, de 115 diputados del Congreso, contra diversos artículos de la Ley 3/2012, de reforma laboral. Magistrados ponentes, respectivamente, Srs. Ollero Tassara y Roca Trías. En ambos casos hay un muy extenso voto particular del magistrado Valdés Dal-Ré, al cual se adhieren los magistrados Asua Batarrita y Ortega Álvarez.

⁸³ En la primera sentencia hay, no obstante, una admisión de validez del nuevo artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores condicionada a la interpretación jurisprudencial indicada por ella.

⁸⁴ Rec. 88/2016, sobre crédito horario. En parecido sentido, Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 29 de noviembre de 2018 (rec. 193/2017), elección de representante en comité de empresa europeo de Thyssen Krupp; STS de 5 de noviembre de 2018 (rec. 91/2017), abonos a secciones sindicales; STS de 20 de diciembre de 2017 (rec. 238/2016), paga de vacaciones; STS de 29 de noviembre de 2018 (rec. 167/2017), paga de vacaciones; STS de 17 de abril de 2018 (rec. 2541/2016), despido de representante unitaria; STS de 17 octubre de 2018 (rec. 79/2017), derecho a trato igual de la actora; STS de 13 de marzo de 2018 (rec. 54/2017), impugnación de convenio; Auto del Tribunal Supremo de 10 de julio de 2018 (rec. 5/2018), liberada sindical con salario inferior; etc. Sobre el requisito del artículo 7 del Convenio núm. 158, de audiencia previa al despido, y la doctrina de los tribunales *a quo* considerando infracción legal su ausencia en los despidos españoles, Galiana (1986), quien lo refuta con base en los debates previos a su adopción en la Conferencia OIT.

de ordinario, el recurso viene desestimado por el tribunal; y que, finalmente, la reflexión de la sentencia gira en torno a los otros artículos alegados, sin entrar en la infracción del convenio.

Hay excepciones, desde luego, aunque asimismo revisten una importancia secundaria. Así, en el notable rosario de sentencias habidas últimamente sobre la paga de vacaciones, la del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2018 resuelve un recurso por infracción de cuatro artículos del Estatuto de los Trabajadores, uno de la Directiva 2003/88/CE, otro del Convenio OIT núm. 132 y el artículo 37 de la Constitución; y, con respecto al convenio, argumenta el «considerable grado de discrecionalidad» del concepto de remuneración normal o media de donde parte su regulación⁸⁵. En otro caso, en la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de julio de 2017, nulidad de despido colectivo, el argumento de la parte actora consiste en no ser razonable despedir a 400 trabajadores cuando hay 326 vacantes, lo que la sala desestima mediante un análisis técnico de los requisitos del despido⁸⁶.

Llama la atención en el presente recuento jurisprudencial la ausencia del carácter interpretativo de los convenios OIT que le adjudica junto a los demás instrumentos internacionales en cuanto a derechos fundamentales y libertades constitucionales el artículo 10 de la Constitución: ante la reticencia de los tribunales en cuanto a su eficacia normativa, al menos debiera reconocérseles una innegable eficacia hermenéutica a la hora de considerar la legislación nacional. Tampoco aquí alcanzan importancia relevante, contra todo pronóstico, como no sea alguna referencia menor⁸⁷.

⁸⁵ Rec. 47/2017. Ponente, Ilmo. Sr. L. F. Castro Fernández. Otras sentencias del Tribunal Supremo mantienen una visión más positiva del Convenio núm. 132 OIT, sobre vacaciones, al considerar que establece el principio de equivalencia utilizado también por nuestra jurisprudencia. Así, Sentencias de 3 de octubre de 2007 (rec. 2083/2006), 16 de mayo de 2018 (rec. 99/2017) y 29 de noviembre de 2018 (rec. 167/2017). De cualquier modo, el convenio citado entra dentro de la categoría de convenios malditos, junto al núm. 158 (1982), sobre terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, en opinión de Falguera (2016, p. 52).

⁸⁶ Rec. 25/2017. Ponente, Ilmo. Sr. A. Sempere Navarro.

⁸⁷ Las Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de mayo de 2009 (rec. 180/2008) y 17 de abril de 2018 (rec. 2541/2016), sobre despido objetivo de representante de personal tras el cese de su mandato, señalan que la garantía contra despidos arbitrarios de los artículos 56 y 68 del Estatuto de los Trabajadores «trae su origen» del Convenio OIT núm. 135, y la protección quedaría vacía de contenido si al día siguiente de acabar el mandato pudiera la empresa despedir por un motivo fútil.

Referencias bibliográficas

- Alcock, A. E. (1971). *History of the International Labour Organization*. London: Palgrave MacMillan.
- Andrés, P., Díez-Hochleitner, J. y Martín, J. (Dirs). (2015). *Comentarios a la Ley de tratados y otros acuerdos internacionales (Ley 25/2014, de 27 de noviembre)*. Pamplona.
- Badigannavar, V. (2017). ¿Es viable la gestión participativa como vía de acción sindical en la India? Evidencia de los servicios públicos. *Revista Internacional de Trabajo*, 3-4, 379-409.
- Ben Israel, R. (1998). *International Labour Standards: The Case for the Right to Strike*. Deventer-Boston: Kluwer Law-Taxation Publishers.
- Bonet Pérez, J. (1999). Principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Declaración de la OIT de 1998. *Cuadernos Deusto de Derechos Humanos*, 5.
- Bonet Pérez, J. y Olesti Rayo, A. (2010). *Nociones básicas sobre el régimen jurídico internacional del trabajo*. Barcelona: Huygens Editorial.
- Bronstein, A. (2010). *Derecho internacional y comparado del trabajo. Desafíos actuales*. Madrid: Plaza y Valdés.
- Buelens, J. y Rigaux, M. (2016). *From Social Competition to Social Dumping*. Cambridge: Ingersentia.
- Carabante Muntada, J. M. (2011). La teoría discursiva del derecho de Jürgen Habermas como paradigma para la ciencia del derecho. *Foro. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época*, 13, 203-225.
- Chan, A. (2001). *China's Workers Under Assault: Explanation and Abuse in a Globalizing Economy*. New York: Routledge.
- Compa, L. (2004). *Justice for All. The Struggle for Workers Rights in China*. Washington: American Center for International Labor Solidarity.
- Confederación Sindical Internacional. (2014). *The Right to Strike and the ILO: The Legal Foundations*. Ginebra: OIT.
- Costa Cavalcante, H. (2016). *Los convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo en la jurisprudencia del Supremo Tribunal Federal de Brasil y en el Tribunal Constitucional de España* (Tesis doctoral). Ciudad Real: Universidad de Castilla-La Mancha.
- Cuesta Bustillo, J. (1994). *Una esperanza para los trabajadores. Las relaciones entre España y la OIT, 1919-1939*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Cuesta, J., Mateos, A. y Martínez, M.^a E. (1994-1997). *Historia de las relaciones entre España y la OIT: 1919-1994*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Däubler, W. (2016). Human Dignity of Workers and Competition. En J. Buelens y M. Rigaux (Eds.), *From Social Competition to Social Dumping* (pp. 21-32). Cambridge: Ingersentia.
- Däubler, W. (2018). Trade Union Pluralism in Vietnam-Coping with Informal Associations. En R. Traub-Merz y T. Pringle (Eds.), *Trade Unions in Transition: from command to market economies* (pp. 149-162). Berlín: Friedrich Ebert Stiftung.
- Deakin, S. y Freedland, M. (2006). La actualización de las normas internacionales en el campo de la Seguridad Social: marco para el análisis. En E. Reynaud y A. Supiot (Coords.), *Protección social y trabajo decente. Nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo* (pp. 43-59). Madrid: La Ley-Wolters Kluwer.
- Diamond, S. F. (2009). *From «Che» to China: Labor and Authoritarianism in the New*

- Global Economy*. Lake Mari, FL: Vandeplass Publishing.
- Doumbia-Henry, C. y Gravel, E. (2006). Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolución reciente. *Revista Internacional del Trabajo*, 3, 207-232.
- Epstein, G. A. (2001). Financialization, Rentier Interest, and Central Bank Policy. Department of Economics and Political Economy Research Institute (PERI). Amherst: University of Massachusetts.
- Epstein, G. A. (Ed.). (2005). *Financialization and the World Economy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Falguera Baró, M. A. (2016). La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral. *Lex Social. Revista de los Derechos Sociales*, 1, 33-71.
- Filali Meknassi, R. (2006). La extensión de la Seguridad Social en los países en desarrollo: entre la universalidad del derecho y la selectividad de las normas internacionales. En E. Reynaud y A. Supiot (Coords.), *Protección social y trabajo decente. Nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo*. Madrid: La Ley-Wolters Kluwer.
- Fischer, G. (1945). *Les rapports entre l'Organisation internationale du travail et la Cour permanente de justice internationale, contribution à l'étude du problème de la séparation des pouvoirs dans le domaine international*. París: Pédone.
- Galiana Moreno, J. M. (1986). El Convenio número 158 de la OIT y su incidencia en los despidos individuales. *Revista Jurídica de la Región de Murcia*, 4, 103-112.
- Gernigon, B., Odero, A. y Guido, H. (1998). Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. *Revista Internacional de Trabajo*, 4.
- Gil y Gil, J. L. (Dir.). (2017). *España y la OIT: 100 años de diálogo en un mundo cambiante*. Madrid: Cinca.
- Hepple, B. (2005). *Labour Laws and Global Trade*. Oxford: Hart Publishing.
- Hilferding, R. (1985). *El capital financiero*. Madrid: Tecnos.
- Jenks, C. W. (1937). La compétence de l'Organisation Internationale du Travail. Examen de quatre avis consultatifs rendus par la Cour permanente de justice internationale. *Revue de Droit International et de Législation Comparée*, 18, 156-183.
- Jenks, C. W. (1965). *The prospects of international adjudications*. London: Stevens & Sons.
- Kotz, D. M. (2011). Financialization and Neoliberalism. En G. Teeple y S. McBride (Eds.), *Relations of Global Power, Neoliberal Order and Disorder* (pp. 1-19). Toronto: University of Toronto Press.
- Krippner, G. R. (2005). The financialization of the American economy. *Socio-Economic Review*, 3, 173-208.
- La Hovary, C. (2016). *Les droits fondamentaux au travail. Origines, statut et impact en droit international*. Gèneve: Graduate Institute Publications.
- Landy, E. A. (1966). *The Effectiveness of International Supervision: Thirty Years of ILO Experience*. London: Stevens & Sons.
- Langille, B. A. (2005). Core labour rights-The true history (reply to Alston). *European Journal of International Law*, 3, 409-437.
- Martínez Chas, J. M. (2018). *La Organización Internacional del Trabajo y el derecho de huelga. Su construcción como principio de derecho internacional ligado a la libertad sindical y la lucha contra el bloqueo de la Organización Internacional de Empleadores* (Manuscrito inédito). Universidad Internacional de Andalucía.

- Martínez Quinteiro, M.^a E. (1997). *La denuncia del sindicato vertical. Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo (1969-1975)*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Maupain, F. (2013). *The Future of the International Labour Organization in the Global Economy*. Oxford-Portland: Hart Publishing.
- Mesa Lago, C. (2008). *Rassembling Social Security: A survey of pension and health care reforms in Latin America*. Oxford: University Press.
- Mesa Lago, C. (2010). *World crisis effects on social security in Latin America and the Caribbean: Lessons and Policies*. London: Institute for the Study of the Americas Series, University of London.
- Mimi, Z. (2012). A Freestanding Right or a Means to an End? The Right to Strike in the ILO and EU Legal Frameworks. *Trinity College Law Review*, 15.
- Naidoo, R. y Frye, I. (2006). El papel de las organizaciones de trabajadores en la extensión de la Seguridad Social a los trabajadores del sector informal. En E. Reynaud y A. Supiot (Coords.), *Protección social y trabajo decente. Nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo*. Madrid: La Ley-Wolters Kluwer.
- Novitz, T. (2010). Connecting Freedom of Association and the Right to Strike: European Dialogue with the ILO and its Potential Impact. *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 15, 465-494.
- Novitz, T. (2017). The Restricted Right to Strike: «Far-Reaching» ILO Jurisprudence on the Public Sector and Essential Services. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 3, 353-374.
- Ojeda Avilés, A. (2014). [La confrontación de modelos sociales en el cambio de siglo](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 379, 13-38.
- Ojeda Avilés, A. (2015). La aplicación de los acuerdos laborales internacionales. El paradigma del Acuerdo de Bangladesh 2013. *Revista Derecho Social y Empresa*, 4, 128-157.
- Ojeda Avilés, A. y Gutiérrez Pérez, M. (2015). Análisis de la libertad sindical en España bajo el prisma de la OIT, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 117, 17-38.
- Politis, N. (1924). *La justice internationale*. París: Librairie Hachette.
- Pringle, T. (2018). Trade Unions in China. En R. Traub-Merz y T. Pringle (Eds.), *Trade Unions in Transition: from command to market economies*. Berlín: Friedrich Ebert Stiftung.
- Reynaud, E. (2006). Seguridad Social para todos: balance de la situación y retos a nivel mundial. En E. Reynaud y A. Supiot (Coords.), *Protección social y trabajo decente. Nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo* (pp. 13-43). Madrid: La Ley-Wolters Kluwer.
- Ruesga, S. M., Pérez, L. y Pérez, M. (2016). Financiarización de la economía mundial y transformación en la calidad del empleo. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 6, 285-302.
- Sanguineti Raymond, W. (2015). Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún en construcción. *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, 2, 180-201.
- Sanguineti Raymond, W. (2017). Diez años del Acuerdo Marco Global Inditex-IndustriaALL. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 35, 8-11.
- Shangeon, L. y Torm, N. (2017). Seguridad Social y rendimiento empresarial. El caso de las pymes vietnamitas. *Revista Internacional del Trabajo*, 2, 189-217.
- Shen, J. y Benson, J. (2008). La consulta tripartita en China, ¿un primer paso hacia la negociación colectiva? *Revista Internacional del Trabajo*, 2-3, 257-275.

- Siegman, K. A., Merk, J. y Knorringa, P. (2017). ¿Pacto de clase positivo en la producción globalizada? El Protocolo de Libertad Sindical de la industria indonesia de prendas deportivas. *Revista Internacional del Trabajo*, 3-4, 357-378.
- Stockhammer, E. (2004). Financialization and the slowdown of accumulation. *Cambridge Journal of Economics*, 5, 719-741.
- Supiot, A. (2006). El lugar de la Seguridad Social en el sistema de las normas internacionales. En E. Reynaud y A. Supiot (Coords.), *Protección social y trabajo decente. Nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo* (pp. 5-13). Madrid: La Ley-Wolters Kluwer.
- Supiot, A. (2011). *El espíritu de Filadelfia: la justicia social frente al mercado total*. Barcelona: Ediciones Península.
- Traub-Merz, R. y Pringle, T. (2018). *Trade Unions in Transition: from command to market economies*. Berlín: Friedrich Ebert Stiftung.
- Unni, J. y Rani, U. (2008). *Flexibility of labour in globalizing India: the challenge of skills and technology*. New Delhi: Tulika Books.
- Valticos, N. (1970). Une nouvelle expérience de protection des droits de l'homme: le groupe d'étude de l'OIT chargé d'examiner la situation en matière de travail et en matière syndicale en Espagne. *Annuaire Français de Droit International*, 16, 567-589.
- Valticos, N. (1977). *Derecho internacional del trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Vandenberg, P. (2010). ¿Está adoptando Asia la flexiseguridad? *Revista Internacional del Trabajo*, 1, 33-63.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0