

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

José Luis Gil y Gil

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad de Alcalá

Sumario: 1. Importancia progresiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2. Del *self-service* normativo a un orden público social internacional. Conclusiones.

Mientras que la nueva *lex mercatoria* gobierna el mercado global, resulta difícil construir un derecho universal del trabajo¹. La OIT se creó en el Tratado de Versalles, de 1919, con el fin de promover el progreso social y resolver, a través del diálogo y la cooperación, los problemas sociales y económicos que generaban los conflictos de intereses². A lo largo de su historia, mediante la elaboración de normas internacionales, la organización ha luchado por la mejora de la condición de los trabajadores y por la justicia social como condición previa para una paz universal y duradera. Para el logro de la justicia social, la OIT dispone de la acción normativa como medio principal. En los últimos años, la organización ha tratado de acomodar su acción normativa a un mundo globalizado, dominado por el capitalismo financiero y azotado por la crisis económica. Y así, junto al enfoque tradicional, consistente en la adopción de normas internacionales del trabajo, ha seguido otro funcional, centrado en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El nuevo enfoque ha suscitado una polémica. Si algunos han aplaudido el cambio de orientación, otros entienden que, de ese modo, la OIT relega la acción normativa tradicional, que se basa en la elaboración de instrumentos de carácter vinculante, y recurre a instrumentos de *soft law*, poniendo el acento no ya en la aplicación, sino en la promoción y el fomento. La afirmación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que goza de una importancia creciente en la acción normativa de la OIT (1), supone el paso del *self-service* normativo a un orden público social internacional (2).

1. Importancia progresiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

* El texto recoge algunas de las ideas que ya he mantenido en Gil (2012, 2014a, 2014b, 2015, 2016a, 2016b y 2017), como fruto de mi participación, como investigador principal, en los proyectos: *La respuesta de la OIT ante la crisis económica: orientaciones para las políticas internacionales y nacionales, con especial referencia a la política nacional española* (DER2010-17767), *Comercio y justicia social en un mundo globalizado, con especial referencia a los intereses de España* (DER2013-47698-R) y *Empresas multinacionales y normas internacionales del trabajo. Especial referencia a la situación de España* (DER2016-77973-R).

¹ Así, cabe plantearse cuestiones tales como la relevancia de los instrumentos de *hard law* y *soft law* en la materia, si es posible un paso del *self-service* normativo a un orden público social internacional, el papel de los Estados de origen y destino en el control de las empresas multinacionales, o el mejor modo de asegurar que las empresas multinacionales respeten los derechos humanos en el trabajo. Cfr., entre otros, Swepston (2005), Heppel (2007) y Gravel, Kohiyama y Tsotroudi (2011) y, asimismo, para mayores detalles, Gil (2015 y 2016a y 2017).

² La Constitución original de la OIT era la Parte XIII (Labour) del Tratado de Versalles, que se firmó el 28 de junio de 1919 para poner fin a la primera guerra mundial. Cfr., por todos, Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 2 y 3).

El derecho internacional del trabajo que elabora la OIT ha debido afrontar el problema de la voluntariedad en la ratificación de los convenios. Para el logro de la justicia social, la OIT dispone de la acción normativa como medio principal. La acción normativa es el proceso mediante el cual la OIT plasma sus objetivos, fines y principios constitucionales en dos clases de instrumentos internacionales del trabajo: los convenios, o tratados que obligan a los Estados miembros si los ratifican, y las recomendaciones, que carecen de valor vinculante, y ofrecen un modelo de regulación a los Estados, que sirve para orientar las políticas y la acción de las autoridades nacionales. En uno y otro caso, los instrumentos que adopta la OIT solo crean efectos jurídicos en la medida en que los Estados miembros aceptan incorporarlos al ordenamiento jurídico interno. La pertenencia a la OIT no conlleva la obligación de ratificar tal o cual convenio. En efecto, descartado el artículo 18 de la propuesta británica sobre la que trabajó la comisión de legislación internacional del trabajo, y que preveía la adopción de convenios obligatorios para todos los Estados miembros, la Constitución de la OIT establece el carácter voluntario de la ratificación de los convenios y permite lo que se ha llamado un *self-service* o un *pick and choose* normativo. Pues bien, la OIT ha tratado de dar una respuesta original a ese problema, por medio de la Declaración de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo³.

Desde un punto de vista jurídico, la afirmación progresiva de la mayor relevancia de ciertos principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la actividad normativa de la OIT, ha tenido que superar dos obstáculos. El primero procede de la técnica legislativa. Si bien pretende mejorar la condición de los trabajadores, la acción normativa tradicional de la OIT no ha seguido la forma de las declaraciones de derechos, ni se ha fundado en la diferencia de jerarquía entre unos y otros convenios. Con carácter general, y aunque protegen los derechos y mejoran la condición de los trabajadores, los convenios de la OIT no suelen redactarse en la lengua de los derechos humanos. Más que reconocer derechos fundamentales a los trabajadores, imponen obligaciones a los Estados⁴. La segunda dificultad deriva de la igualdad formal que otorga a todos los convenios la Constitución de la OIT. Según el artículo 19 de la Constitución, todos los convenios tienen el mismo valor, e imponen las mismas obligaciones a los Estados miembros⁵. Sea cual sea la cuestión que regulen, todos se elaboran en el mismo marco institucional, con la participación de representantes de los gobiernos, los trabajadores y empresarios; se aprueban con una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes en la Conferencia Internacional del Trabajo; se hallan sometidos al mismo sistema de control, y aspiran siempre a la ratificación de los Estados miembros. Tras su fundación, y en el ejercicio de su acción normativa, la OIT adoptó varios instrumentos que afectan a diferentes aspectos de los derechos laborales. Aun así, el único convenio anterior a la segunda guerra mundial que trata verdaderamente de un derecho humano es el núm. 29, de 1930, sobre el trabajo forzoso. En aquel periodo, la OIT no desarrolló los otros dos derechos humanos que mencionaba la Constitución: el derecho de

³ Acerca del problema de la voluntariedad en la ratificación de los convenios, cfr. Gil (2014b, 2015 y 2016a: 18 ss y 2017) para más detalles y referencias bibliográficas. Recojo ahora las líneas esenciales de esos trabajos.

⁴ Como sostienen Rogers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 44), los instrumentos de la OIT se refieren a las obligaciones de los gobiernos de garantizar ciertos resultados o procesos. El hecho de que se traduzcan en una mayor protección de los derechos humanos rara vez aparece reflejado en el propio instrumento, ni siquiera en los convenios fundamentales de la OIT sobre derechos humanos.

⁵ Rogers, Lee, Swepston e Van Daele (2009: 44) subrayan que, en la mayoría de los casos, la propia OIT no establece diferencias entre las normas de protección de los trabajadores, aunque vela por que ninguna de sus acciones vaya en contra de la noción de derechos básicos.

asociación de los trabajadores y empresarios y el principio de la igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer por un trabajo de igual valor⁶.

Como consecuencia de la globalización, se ha reforzado el papel de la OIT en la protección de la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador⁷. La OIT aborda la protección de los derechos fundamentales en el trabajo como un elemento central del concepto ético-jurídico de trabajo decente, parte de un marco integrado y respuesta a la globalización y a la crisis financiera y económica⁸. Para evitar el escollo de la controvertida cláusula social, la OIT ha centrado el debate en torno a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a la promoción del trabajo decente. A tal fin, la OIT adopta la Declaración de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁹. En ella, los Estados miembros reconocen que tienen obligaciones jurídicas, y no solo morales, derivadas de la ratificación de la Constitución de la OIT. La característica esencial del documento es la universalidad. Establece los principios y derechos que todos los países deben respetar, en virtud de su pertenencia a la OIT, hayan ratificado o no los convenios que los desarrollan¹⁰. El instrumento se apoya en el precedente de la libertad sindical. Señala que, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales de la OIT, todos los Estados miembros tienen el compromiso, que deriva de su mera pertenencia a la organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios y derechos fundamentales en el trabajo (arts. 1 y 2). La Declaración crea un mecanismo de seguimiento promocional para fortalecer la aplicación de los cuatro principios y derechos asociados que se consideran fundamentales para alcanzar la justicia social (art. 4).

Algunos autores han criticado la Declaración de 1998¹¹. Entienden que, al proclamar el carácter fundamental de ciertos principios o derechos, la Declaración considera implícitamente el resto como secundarios, y los relega a un papel accesorio. La Declaración no consagra derechos esenciales para la protección mínima de los trabajadores, como el salario digno, la seguridad y salud laboral o la protección social. En este sentido, se ha criticado el retroceso neoliberal de la OIT y la interpretación “minimalista” de su mandato constitucional, agravada por una perspectiva de *soft law*, y se ha aducido que la Declaración podría tener efectos indeseados y debilitar la acción normativa de la OIT. Para defender la Declaración, se ha subrayado que los derechos que no se integran en el compromiso de 1998, lo hacen por completo en la noción de

⁶ La Constitución original de la OIT proclama “el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patronos” (art. 427, apartado tercero, 2º, del Tratado de Versalles), e incluye el principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor (art. 427, apartado tercero, 7º, del Tratado de Versalles).

⁷ Rodríguez-Piñero (1999a: 2) aduce tres posibles razones: la llamada globalización; el desmoronamiento del sistema comunista, que permite no polarizar el debate en torno a los derechos fundamentales, y una mayor sensibilidad y cultura de protección de esos derechos, que ha legitimado a la OIT para proteger los derechos humanos relacionados con el trabajo. También Swepston (1999: 2) subraya la importancia de la globalización.

⁸ Cfr. Gil (2012, 2014b y 2015: 30 ss) y los autores que cita. La noción de trabajo decente apareció, por vez primera, en OIT (1999).

⁹ OIT (1998). Cfr. Kellerson (1998), Bonet (1999), Rodríguez-Piñero (1999a y 1999b), Swepston (1999), Gil y Ushakova (1999), Vega y Martínez (2002), Alston (2004, 2005 y 2006), Duplessis (2004), Langille (2005), Maupain (2005a, 2005b y 2012: 58 ss y 157 ss), Supiot (2006), Bakvis y McCoy (2008), Servais (2008, 2011a: 99 ss, 2011b, 2012 y 2015: 91 ss), La Hovary (2009: 181 ss), Trebilcock (2009: 20 ss), Bronstein (2010: 96 ss) y Hughes y Haworth (2011: 46 ss).

¹⁰ Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 235).

¹¹ Cfr., al respecto, Alston (2004, 2005 y 2006).

trabajo decente, y que los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo que proclama son una condición necesaria, aunque no suficiente, para la realización de otros derechos: son derechos-condición o de realización de otros derechos (*enabling rights*)¹². También cabe entender que el mérito de la Declaración consiste en haber roto con el *self service* normativo, que autoriza el sistema de ratificaciones¹³.

De forma original, sin romper la igualdad formal de todos los convenios que establece el artículo 19 de la Constitución, la Declaración pone en entredicho el dogma de la voluntariedad en la ratificación de los convenios, e impone a los Estados el respeto de ciertos principios y derechos fundamentales en el trabajo, por el mero hecho de pertenecer a la OIT, hayan ratificado o no los convenios que los desarrollan. Tales principios y derechos fundamentales en el trabajo son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (art. 2)¹⁴. La innovación estriba en que, mediante un instrumento de carácter no vinculante, como es la Declaración, la OIT deduce los principios y derechos fundamentales en el trabajo que todo Estado debe respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, haya o no ratificado los convenios fundamentales en que se desarrollan. Aunque los principios derivan de la Constitución¹⁵, no tienen la misma formulación que en ella. Así, por ejemplo, la Constitución habla solo de la discriminación por razón de sexo, raza y religión, mientras que el Convenio núm. 111 cubre cuatro motivos más¹⁶. Según lo dispuesto en el artículo

¹² Brett (2001: 3), Maupain (2005a: 23 y 2009: 25) y Daugareilh (2005: XVII). En opinión de Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 42), cuando se estaba debatiendo la Declaración de 1998, algunos sectores propusieron que se incluyeran también temas como la seguridad y la salud en el trabajo, pero en última instancia se decidió limitarla solo a las primeras cuatro categorías de derechos, por considerarlos derechos “habilitadores”, es decir, básicos para el logro otros derechos. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, recoge esa idea [I A), iv)]. Es claro el carácter habilitante de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, en mi opinión, no lo es tanto el de la prohibición del trabajo infantil o el trabajo forzoso, o el de la igualdad y no discriminación.

¹³ Cfr. Supiot (2006: 8) y, ya antes, acerca del *self service* normativo, Supiot (2004). Cfr. también Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 235).

¹⁴ Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); la edad mínima, 1973 (núm. 138); las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Esos Convenios son más que simples reglas de derecho internacional, vinculantes para los Estados que los ratifican y con sistemas de control relativamente eficaces. Son instrumentos de protección de los derechos humanos, de los que se han deducido principios que pretenden vincular a todos los Estados miembros, por el mero hecho de pertenecer a la OIT. Rodríguez-Piñero (1999a: 2) señala que el Convenio n° 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación ha alcanzado una relevancia que excede de su función propia de fijación de reglas jurídicas vinculantes para los Estados que lo han ratificado, al haberse deducido del mismo principios generales constitucionales. Más adelante, Rodríguez-Piñero (1999a: 3) indica que los principios basados en los Convenios sobre la libertad sindical, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la no discriminación forman un “bloque de constitucionalidad”, que se ha incorporado a la Constitución de la OIT. Cfr. OIT (2012a y 2012b) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

¹⁵ Helfer (2006: 710) apunta: “in particular of the clause that requires states to report unratified conventions” [art. 19.5 e) of the Constitution].

¹⁶ Sweptston (1999: 4). Cfr. el apartado I a) de la Declaración de Filadelfia. Conforme al artículo 1.1 a) del Convenio núm. 111, el término discriminación comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y

19 de la Constitución, no ofrece dudas el hecho de que, tras la adopción de un convenio, los Estados tienen obligaciones en el plano internacional, aunque no lo ratifiquen. En primer lugar, deben someterlo a las autoridades nacionales competentes para que formulen la legislación pertinente o adopten otras medidas, incluida la ratificación, y, si no lo ratifican, deben presentar informes. Pero de ahí a señalar que, de la mera pertenencia a la OIT, se desprende un deber de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, ciertos principios y derechos fundamentales en el trabajo que recogen los convenios fundamentales de la OIT, hay un abismo, que ha cubierto la propia Declaración de 1998. ¿Resulta obvio pensar, a la luz del Tratado de Versalles y de la Declaración de Filadelfia, que el solo hecho de pertenecer a la OIT impone la obligación de no recurrir al trabajo infantil, aunque no se hayan ratificado los Convenios fundamentales que desarrollan ese derecho humano? También cabe preguntarse por qué, de entre todas las condiciones de trabajo humanas imaginables, son precisamente esos cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, y no otros tan básicos, como la protección de la seguridad y salud en el trabajo, los que obligan a los Estados miembros, por el solo hecho de pertenecer a la OIT. La respuesta de que la comunidad internacional no ha sido capaz, hasta ahora, de ir más lejos en la concreción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, pone de relieve el margen de creación jurídica con que actuó la OIT en 1998, al identificar esos y no otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, y abre la puerta a la esperanza de que, en el futuro, la lista se amplíe e incluya otros derechos básicos, cuyo respeto resulta necesario para establecer unas reglas de juego aceptables en un mundo globalizado.

2. Del *self-service* normativo a un orden público social internacional.

Teniendo en cuenta el carácter general de la llamada del artículo 1 a) a cumplir los instrumentos fundamentales de la OIT, la Declaración de 1998 puede interpretarse como un primer paso hacia la construcción de una base normativa social universal para la economía mundial¹⁷, o para la configuración de un verdadero orden público social internacional, que se imponga a todos los Estados, y no como un repliegue de la actividad normativa de la OIT¹⁸. Al respecto, cabe realizar una interpretación abierta de la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así, en su 89ª sesión en 2001, la Conferencia Internacional del Trabajo afirma que la seguridad social “es un derecho humano fundamental”¹⁹. Emanada de la misma autoridad que la Declaración de 1998, esta afirmación significa claramente que la lista de los derechos fundamentales no se agota en los cuatro principios concernientes a los derechos fundamentales que fija el artículo 2 de la Declaración de 1998, y que la prioridad de acción de esos cuatro principios puede abrir paso a otras cuestiones: afrontando así los derechos de protección social, que trascienden el ámbito de las relaciones laborales, la Conferencia Internacional del Trabajo completa la Declaración de 1998, centrada en los derechos fundamentales en el trabajo²⁰. En fin, la Declaración de la OIT de 2008, sobre la justicia social para una globalización equitativa, considera el respeto, la promoción y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo como uno de los cuatro pilares u objetivos estratégicos de la organización, que integran el concepto

la ocupación”.

¹⁷ Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 235).

¹⁸ Cfr. Supiot (2006: 8), cuya argumentación sigo.

¹⁹ OIT (2001), conclusión segunda. Cfr. también OIT (2011b), párrafo 25 ss y, asimismo, OIT (2011a).

²⁰ Cfr. Supiot (2006: 9).

ético-jurídico de trabajo decente²¹. La Declaración de 2008 desmiente la mayor parte de las críticas que se han dirigido a la de 1998, pues aplica a los derechos de los trabajadores que no tienen el carácter de derechos fundamentales un sistema de informes y exámenes periódicos calcado, en gran medida, en el de los informes globales de la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo²². Demuestra así que la lógica de la Declaración de 1998 no es la de un repliegue, sino de una extensión de la capacidad de la OIT para promover el conjunto de sus objetivos estratégicos²³. La historia demostrará si prevalece esa interpretación. Sea como fuere, la opción estratégica de la OIT ha sido un éxito, en lo que hace al aumento del número de ratificaciones de los convenios fundamentales²⁴.

Con la Declaración de 1998, la OIT pone el acento en ayudar a los Estados, por medio de la cooperación técnica, a que logren la conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que se hallan ya presentes, de forma directa o indirecta, en la Constitución de la OIT. El mérito de la Declaración consiste en haber roto con el *self service* normativo, que autoriza el sistema de ratificaciones. La Declaración ha influido también en el contenido de las cláusulas sociales de los acuerdos de libre comercio. Así pues, en los últimos años, junto al enfoque tradicional, consistente en la adopción de normas internacionales del trabajo, la OIT ha seguido otro funcional, centrado en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Mientras que algunos han aplaudido el cambio de orientación, otros han considerado que debilita la acción normativa de la organización²⁵. Dependiendo del punto de vista que se adopte, la Declaración de la OIT de 1998 puede resultar o no satisfactoria. Resulta decepcionante si se analiza como un punto de llegada o como un punto final, en la medida en que no incluye aspectos tradicionales y esenciales del derecho del trabajo, tales como la protección de la seguridad y salud laboral, o la garantía de un salario suficiente. Por el contrario, ofrece motivos de esperanza, si se analiza como un punto de partida y si se pone el acento en la dimensión promocional y no en la relación de jerarquía entre los instrumentos. Puede considerarse como el primer paso en la construcción de un orden público social universal, que refleja el consenso de la comunidad internacional sobre la necesidad de respetar un umbral de protección en un mundo globalizado.

²¹ OIT (2008a), apartado I A), iv).

²² Sigo, en lo que queda de párrafo, a Maupain (2009: 23 y 24). Cfr., asimismo, Maupain (2005a: 25 y 2005b).

²³ Maupain (2009).

²⁴ Cfr., por ejemplo, OIT (2008c), apartado 25. Como señala la OIT (2012b: 13), apartado 31, “la tasa de ratificación de los convenios fundamentales supera el 90 por ciento. Al 31 de diciembre de 2011, se habían registrado 1.326 ratificaciones para los ocho convenios fundamentales, sobre el total de 1.464 ratificaciones que correspondería si los 183 Estados Miembros de la OIT los hubiesen ratificado. Desde el inicio de la campaña de promoción de la ratificación de los convenios fundamentales en 1995 [...], la tasa de ratificación ha aumentado un 68 por ciento”.

²⁵ Aunque ha dado una mayor visibilidad a la organización en el plano internacional, el esfuerzo de actualización de la OIT, mediante la adopción de las Declaraciones de 1998 y 2008 y la promoción del trabajo decente, también ha suscitado reservas, e incluso críticas virulentas, fundadas en consideraciones de carácter jurídico, económico o sociológico que traslucen la misma inquietud: que, al centrar la acción normativa en los derechos fundamentales de los trabajadores, y en la estrategia del trabajo decente, la OIT se ha apartado de su vocación fundamental, e incluso la ha traicionado: cfr. Maupain (2012: 5 y 6). Así, se ha reprochado a la OIT que ha relegado la acción normativa tradicional, consistente en la elaboración de instrumentos de carácter vinculante, y ha recurrido a instrumentos de *soft law*, poniendo el acento en la promoción y el fomento, en vez de la aplicación, y apoyándose en una normatividad difusa, propia de la noción de trabajo decente: cfr. un análisis de esas críticas en Hughes y Haworth (2011: 45 ss.).

Pues bien: para la OIT, es esencial lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores, y en particular de los más desfavorecidos o pobres, que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses²⁶. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son universales y se aplican a todas las personas en todos los Estados, con independencia de su nivel de desarrollo económico. Configuran un umbral mínimo de decencia. Que no se incluyan entre ellos el derecho a un salario digno o a la protección en materia de seguridad y salud laboral, se debe a que no hay un consenso suficiente, en la comunidad internacional, acerca del carácter esencial de los mismos para configurar el umbral mínimo de decencia²⁷. Pero, junto a esa acepción estricta de los derechos en el trabajo, existe un argumento sólido para defender que la mayoría de las normas que establece la OIT pertenece a la categoría de los derechos humanos: los artículos 6 a 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, de 1966, constituyen una reafirmación abreviada de las normas que la OIT había aprobado hasta ese momento²⁸. De hecho, esos preceptos hacen referencia a una serie de temas relevantes para el ámbito del trabajo y, en concreto, a los derechos relativos a las condiciones de trabajo y de vida: la seguridad y salud en el trabajo, los salarios, el descanso y la protección de la familia. El Pacto confiere a todos ellos el rango de derecho. De igual modo, el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, proclama también, por ejemplo, el derecho a un salario digno. En definitiva, en sentido estricto, los derechos en el trabajo se circunscriben a los que proclama la Declaración de 1998, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Pero, en sentido más amplio, los derechos en el trabajo incluyen todos los elementos que conforman la idea de trabajo decente. Así, en el Programa de Trabajo Decente, la protección de los derechos en el trabajo no solo incluye los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sino también, con carácter general, los derechos de los trabajadores. A su vez, el Pacto Mundial para el Empleo, de 2009, destaca la importancia de todas las normas internacionales del trabajo, no solo las que recogen los principios y derechos fundamentales o aspectos esenciales para la gobernanza, y menciona, por ejemplo, los instrumentos sobre la relación de trabajo, los salarios, la jornada, la terminación de la relación de trabajo, la seguridad y salud laboral, los trabajadores migrantes o la seguridad social²⁹.

Poco a poco, la OIT ha distinguido tres categorías de convenios: fundamentales, prioritarios y técnicos. La Declaración de 1998 otorga preeminencia a los convenios fundamentales, por considerar que los principios y derechos fundamentales que encierran son derechos-condición o de realización de otros derechos (*enabling rights*), es decir, una condición necesaria, aunque no suficiente, para la realización de otros derechos³⁰. Por su parte, la Declaración de 2008 destaca la importancia de los convenios

²⁶ Cfr. Sen (2000), Javillier (dir.) (2002), AA.VV. (2003), Javillier y Gernigon (dirs.) (2004), Heppel (2006) y OIT (2008b y 2014) acerca de los derechos en el trabajo y las normas internacionales del trabajo y Tajgman, Saget, Elkin y Gravel (2011) y Gil (dir.) (2014) sobre los derechos en el trabajo en tiempos de crisis.

²⁷ Rodgers (2002: 20).

²⁸ Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 42 y 43).

²⁹ En el apartado 14, 2), puede leerse: “Además de los convenios fundamentales, hay varios convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes en este ámbito. Entre ellos se incluyen los instrumentos de la OIT relativos a la política de empleo, los salarios, la seguridad social, la relación de trabajo, la terminación de la relación de trabajo, la administración y la inspección del trabajo, los trabajadores migrantes, las condiciones de trabajo en el marco de los contratos públicos, la seguridad y salud en el trabajo (SST), las horas de trabajo y los mecanismos de diálogo social”.

³⁰ Cfr. Maupain (2005a: 23 y 2009: 25). En opinión de Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele (2009: 42),

prioritarios en el terreno de la gobernanza³¹. El resto de convenios tiene un carácter técnico. Conviene destacar que la acción normativa no es un fin en sí mismo, sino el medio más importante de que dispone la OIT para la consecución de sus fines y, en particular, para el logro de la justicia social. En realidad, con la distinción entre los convenios fundamentales, prioritarios o de gobernanza y técnicos, la OIT no trata de establecer una jerarquía formal entre los instrumentos, sino de marcar ciertas pautas de aproximación a los estándares mínimos y de fijar prioridades en la ratificación de los convenios. Por eso, los nuevos métodos de acción normativa de la OIT no suponen un abandono del *hard law*, en beneficio del *soft law*, sino un paso del *self-service* normativo a un orden público social internacional.

Conclusiones.

Mientras que la nueva *lex mercatoria* gobierna el mercado global, solo se han dado algunos pasos, todavía tímidos, para elaborar un derecho universal del trabajo. Desde sus orígenes, en 1919, la OIT promueve la justicia social para preservar la paz universal y hacerla duradera y, asimismo, para evitar la competencia desleal entre los Estados. La OIT ha tratado de conciliar el progreso social y las exigencias inherentes a la apertura e interdependencia de las economías. El dilema a que se enfrenta la OIT se refiere a la capacidad para cumplir sus objetivos constitucionales en un nuevo contexto, de economía globalizada y capitalismo financiero. La globalización conlleva la universalidad del nuevo *ius mercatorum* o nueva *lex mercatoria*, que rige el mercado global, pero no se ha traducido en una universalidad correlativa de los derechos de los trabajadores. Una globalización sostenible debe ir acompañada de un trabajo decente y de una globalización de los derechos humanos, no solo de los que protegen al *homo aeconomicus*, sino también de los que salvaguardan la dignidad de los trabajadores. Es mérito de la OIT destacar que no cabe un desarrollo sostenible sin un mínimo de justicia

cuando se estaba debatiendo la Declaración de 1998, algunos sectores propusieron que se incluyeran también temas como la seguridad y la salud en el trabajo, pero en última instancia se decidió limitarla solo a las primeras cuatro categorías de derechos, por considerarlos derechos “habilitadores”, es decir, básicos para el logro otros derechos. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, recoge esa idea [I A), iv)].

³¹ Junto a la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la OIT pone el acento en otros instrumentos considerados como significativos para la gobernanza, y que tratan del tripartismo, la política de empleo y la inspección de trabajo. Así, el grupo de los cuatro convenios prioritarios, denominados “de gobernanza”, se sitúa tras los ocho convenios fundamentales y precede al resto de instrumentos “técnicos”. A partir de la Declaración de 1998, y como ya se ha indicado, existe una distinción clara entre los convenios que contienen los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo y el resto de convenios. Ya en 1994, en el marco de las aportaciones del Grupo de Trabajo Cartier, el Consejo de Administración identificó otro grupo de convenios prioritarios, y decidió que los Estados miembros deben presentar informes cada dos años no solo con respecto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sino también con relación a cuatro convenios que se consideran como prioritarios, por cubrir instituciones y políticas importantes para la gobernanza: cfr. OIT (2002), párrafos 4 y siguientes. Para los demás convenios, los informes deben presentarse cada cinco años, salvo que se requieran más a menudo. La Declaración de 2008 recoge la categoría de los convenios de gobernanza (prioritarios). Dentro de la rúbrica II *Acción por parte de la Organización para prestar asistencia a sus Miembros*, en el apartado sobre *Administración, recursos y relaciones exteriores*, A, vi), el Anexo sobre el seguimiento de la Declaración de 2008 indica que las medidas que adopte la OIT deberían tener en cuenta la necesidad de velar por “la elaboración, actualización y promoción de la lista de normas que revistan mayor importancia en relación con la gobernanza”. Y menciona, en una nota a pie de página, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), así como las normas que se indiquen en futuras listas actualizadas.

social y sin respetar los derechos de los trabajadores. El concepto ético-jurídico de trabajo decente exige proteger los derechos de los trabajadores y situar el empleo y la protección social en el centro de las políticas.

El carácter voluntario de la ratificación de los Convenios que adopta la OIT, y el hecho de que sus instrumentos imponen obligaciones a los Estados, plantean nuevos desafíos en la era de la globalización. Mediante la Declaración de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la OIT ha tratado de dar una respuesta original al problema de la voluntariedad en la ratificación de los Convenios que elabora. Por otro lado, en la medida en que la acción normativa de la OIT se dirige tan solo a los Estados, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de 1977, da testimonio de los esfuerzos de la comunidad internacional por lograr el objetivo de una conducta social responsable y, en particular, el respeto por las empresas multinacionales de los derechos humanos en un mundo globalizado. Al suponer la Declaración de 1998 un primer paso para el establecimiento de un orden público social universal, corresponde ahora a la comunidad internacional la tarea de ampliar el consenso, mediante la inclusión de otros derechos básicos, como la protección de la seguridad y salud en el trabajo, a fin de extender el conjunto de principios y derechos fundamentales en el trabajo que constituyen las reglas de juego en un mundo globalizado. Aunque, hasta el momento, han fracasado los intentos de elaborar una disciplina internacional de *hard law*, los mecanismos de *soft law* y de autolimitación y autodisciplina de derecho privado pueden contribuir a la tutela de los derechos humanos en el trabajo por parte de las empresas multinacionales.

Bibliografía citada

AA.VV. (2003), *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, 175 pp.

ALSTON, PHILIP (2004), “‘Core Labour Standards’ and the Transformation of the International Labour Rights Regime”, *European Journal of International Law*, Volume 15, Number 3, June 2004, pp. 457-521.

ALSTON, PHILIP (2005), “Facing Up to the Complexities of the ILO’s Core Labour Standards Agenda”, *The European Journal of International Law* (2005), Vol. 16, No. 3, pp. 467-480.

ALSTON, PHILIP (2006), “‘Core Labour Standards’ and the Transformation of the International Labour Rights Regime”, en LEARY, VIRGINIA A.; WARNER, DANIEL (eds.), *Social Issues, Globalisation and International Institutions. Labour Rights and the EU, ILO, OECD and WTO*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden and Boston, pp. 1-87.

BONET, JORDI (1999), *Principios y derechos fundamentales en el trabajo. La declaración de la OIT de 1998*, Universidad de Deusto, Cuadernos Deusto de Derechos Humanos, nº 5, Instituto de Derecho Humanos, Bilbao, 89 pp.

BRETT, WILLIAM (2001), “Core labour standards: A level playing field for all countries”, en *Fundamental rights at work: Overview and prospects*, Labour Education 2001/1, No. 122, pp. 1-3.

BRONSTEIN, ARTURO (2010), *International and comparative labour law. Current challenges*, ILO, Palgrave Macmillan, Geneva, 285 pp.

DAUGAREILH, ISABELLE (2005), “Avant-propos. L’impact de la mondialisation sur les droits fondamentaux de l’homme au travail”, en DAUGAREILH, ISABELLE (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant, Bruxelles, pp. XI a XXXIX.

DUPLESSIS, ISABELLE (2004), “La déclaration de l’OIT relative aux droits fondamentaux au travail: une nouvelle forme de régulation efficace?”, *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 59, nº 1, 2004, pp. 52-72.

- GIL, JOSÉ LUIS; USHAKOVA, TATSIANA (1999), “La Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo”, *Documentación Laboral*, nº 59, 1999, pp. 99-112.
- GIL, JOSÉ LUIS (2012a), “Concepto de trabajo decente”, en el monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera*, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, nº 15-18, pp. 77-120.
- GIL, JOSÉ LUIS (2014a), “Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, ISSN 1889-1209, nº 11, febrero 2014, pp. 39-82, y, asimismo, en www.aranzadidigital.es, BIB 2014\118, 31 pp.
- GIL, JOSÉ LUIS (2014b), “The Protection of Fundamental Rights at Work: The ILO Decent Work Approach”, en CARBY-HALL, JO (ed.), *Essays on human rights. A celebration of the life of Dr. Janusz Kochanowski*, Ius et Lex, Warsaw, pp. 193-230.
- GIL, JOSÉ LUIS (dir.) (2014), *Reformas laborales frente a la crisis a la luz de los estándares de la OIT. Un análisis crítico desde las perspectivas internacional, nacional y comparada*, Editorial Juruá, Lisboa, 2014, 379 pp.
- GIL, JOSÉ LUIS (2015), “Justicia social y acción normativa de la OIT”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, nº 4, 2015, pp. 1-50.
- GIL, JOSÉ LUIS (2016a), “Globalización y universalidad del derecho: la *lex mercatoria* y el derecho internacional del trabajo en el mercado global”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, nº 2, 2016, pp. 83-128.
- GIL, JOSÉ LUIS (2016b), “Il lavoro nella Costituzione e nelle Dichiarazioni dell’OIL”, en CORTI, MATTEO (a cura di), *Il lavoro nelle carte internazionali*, Vita e Pensiero, Richerche Diritto, Milano, pp. 21-58.
- GIL, JOSÉ LUIS (2017), “La globalización en los instrumentos de la OIT”, en prensa en la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, nº 1, 2017.
- GRAVEL, ERIC; KOHIYAMA, TOMI; TSOTROUDI, KATERINA (2011), “The role of International Labour standards in rebalancing globalization: a legal perspective”, en OIT, *The Global Crisis. Causes, responses and challenges*, Geneva, International Labour Office, pp. 209-221.
- HELPER, LAURENCE R. (2006), “Understanding Change in International Organizations: Globalization and Innovation in the ILO”, Vanderbilt University Law School, Public Law and Legal Theory, Working Paper Number 06-09, *Vanderbilt Law Review* [Vol. 59:3:649], pp. 649-726.
- HEPPLE, BOB (2006), “Rights at Work”, en GHAI, DHARAM (ed.) (2006), *Decent work: Objectives and Strategies*, International Institute for Labour Studies, International Labour Office, Geneva, pp. 33 a 75.
- HEPPLE, BOB (2007). “Does law matter? The future of binding norms”, en G. Politakis, G. (ed.), *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision*, OIT, Geneva, pp. 221-232.
- HUGHES, STEVE; HAWORTH, NIGEL (2011), *The International Labour Organization (ILO). Coming in from the cold*, Routledge, Global Institutions, London and New York, 123 pp.
- JAVILLIER, JEAN CLAUDE (dir.) (2002), *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 725 pp.
- JAVILLIER, JEAN CLAUDE; GERNIGON, BERNARD (dirs.) (2004), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir. Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*, Organisation International du Travail, Genève, 709 pp.
- KELLERSON, HILLARY (1998), “The ILO Declaration of 1998 on fundamental principles and rights: A challenge for the future”, *International Labour Review*, Vol. 137 (1998), No. 2, 223 ss.
- LA HOVARY, CLAIRE (2009), *Les droits fondamentaux au travail. Origines, statut et impact en droit international*, The Graduate Institute Publications-Presss Universitaires de France, Paris, 338 pp.

LANGILLE, BRIAN (2005), “Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston)”, *The European Journal of International Law* (2005), Vol. 16, No. 3, pp. 409-437.

MAUPAIN, FRANCIS (2005a), “La ‘valeur ajoutée’ de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour la cohérence et l’efficacité de l’action normative de l’OIT”, en DAUGAREILH, ISABELLE (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruylant, Bruxelles, pp. 1-56.

MAUPAIN, FRANCIS (2005b), “Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Worker’s Rights”, *The European Journal of International Law*, Vol. 16, No. 3, pp. 439-465.

MAUPAIN, FRANCIS (2009), “Nouvelle fondation ou nouvelle façade ? La déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable”, *Droits fondamentaux*, n° 7, janvier 2008-décembre 2009, 38 pp., disponible en <http://www.droits-fondamentaux.org/>

MAUPAIN, FRANCIS (2012), *L’OIT à l’épreuve de la mondialisation financière. Peut-on réguler sans contraindre ?*, Institut International d’Études Sociales, Organisation Internationale du Travail, Genève, 311 pp.

OIT (1998), *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª reunión, Ginebra, junio de 1998.

OIT (1999), *Memoria del Director General: Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio de 1999, 82 pp.

OIT (2001), 89ª *Conferencia Internacional del Trabajo, Tema: Seguridad Social, Conclusiones relativas a la Seguridad Social*, junio de 2001.

OIT (2002), Grupo de Trabajo sobre Política de Revisión de Normas (Grupo de Trabajo Cartier). Seguimiento de las decisiones del Consejo de Administración. Nota de información sobre el estado de las labores y las decisiones que se han adoptado en materia de revisión de normas (actualizada en junio de 2002), junio de 2002, 45 pp.

OIT (2008a), *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, Ginebra, 24 pp.

OIT (2008b), *Guía sobre las normas internacionales del trabajo*, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Ginebra, 319 pp.

OIT (2008c), *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. Plan de aplicación preliminar*, Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, GB.303/SG/DECL/2, 303ª reunión, Ginebra, noviembre de 2008, 15 pp.

OIT (2011a), *Mejora de las actividades normativas de la OIT. Política normativa de la OIT. Enfoque para lograr un código internacional del trabajo sólido y eficaz*, Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, 310.ª reunión, Ginebra, marzo de 2011, Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), Tercer punto del orden del día, GB.310/LILS/3/1 (Rev.), 30 pp.

OIT (2011b), *La seguridad social y la primacía del derecho*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011, Estudio General relativo a los instrumentos de seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, Tercer punto del orden del día: información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 312 pp.

OIT (2012a), *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012, Tercer punto del orden del día: Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones, Informe de la Comisión de Expertos en

Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe III (Parte 1B), ILC.101/III/1B, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 446 pp.

OIT (2012b), *Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción*, Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y con arreglo al seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012, Sexto Punto del orden del día, Informe VI, ILC.101/VI, 127 pp.

OIT (2014), *Las reglas de juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, 3ª edición revisada, Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Ginebra, 131 pp.

RODGERS, GERRY (2002), “El trabajo decente como una meta para la economía global”, *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, Boletín Cinterfor/OIT*, n° 153, pp. 9-28.

RODGERS, GERRY; LEE, EDDY; SWEPSTON, LEE; VAN DAELE, JASMIEN (2009), *La OIT y la lucha por la justicia social, 1919-2009*, OIT, Ginebra, 292 pp.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, MIGUEL (1999a), “OIT, derechos humanos y libertad sindical”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1999, n° 1, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, Tomo 1, p. 3, en <http://laleydigital.es>, 7 pp.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, MIGUEL (1999b), “La libertad sindical y el Convenio 87 (1948) OIT”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1999, n° 1, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, Tomo 1, p. 122, en <http://laleydigital.es>, 24 pp.

SERVAIS, JEAN-MICHEL (2008), “La Déclaration adoptée par l’OIT en 1998, nouvelle méthode de régulation?”, en AUVERGNON, PHILIPPE (dir.), *Les régulations sociales en devenir. Espaces, acteurs, modalités*, Chronique Soale, Lyon, pp. 186 a 190.

SERVAIS, JEAN-MICHEL (2011a), *International Labour Law*, Third Revised Edition, Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 372 pp.

SERVAIS, JEAN-MICHEL (2011b), “La OIT et le travail décent. La difficile médiation entre croissance, création d’emploi et protection des travailleurs”, *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2011/1, pp. 71 a 80.

SERVAIS, JEAN-MICHEL (2012), “El trabajo decente: la visión de la OIT y su puesta en práctica”, en el monográfico *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera*, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, n° 15-18, pp. 141-166.

SERVAIS, JEAN-MICHEL (2015), *Droit international du travail*, Larcier, Bruxelles, 484 pp.

SUPIOT, ALAIN (2004), “Du nouveau au *self service* normatif: la responsabilité sociale des entreprises”, en AA.VV., *Analyse juridique et valeurs en droit social. Mélanges en l’honneur de Jean Pélissier*, Dalloz, Paris, pp. 541-558.

SUPIOT, ALAIN (2006), “La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail”, *Semaine Sociale Lamy*, Supplément, 4 septembre 2006, n° 1272, pp. 7-10.

SWEPSTON, LEE (1999), “La OIT y los derechos humanos: del Tratado de Versalles a la nueva Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1999, n° 1, Quincena del 1 al 15 de enero de 1999, Tomo 1, p. 117, en <http://www.laleydigital.es>, 4 pp.

SWEPSTON, LEE (2005), “ILO Standards and Globalization”, en BLANPAIN, ROGER (ed.), *Confronting Globalization. The Quest for a Social Agenda*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, n° 55, pp. 11-20.

TAJGMAN, DAVID; SAGET, CATHERINE; ELKIN, NATAN; GRAVEL, ERIC (2011), *Rights at work in times of crisis: Trends at the country level in terms of compliance with international labour standards*, ILO, Employment Sector, Employment Working Paper No. 101, Economic and Labour Market Analysis Department, International Labour Standards Department, 47 pp.

TREBILCOCK, ANNE (2009), "From social justice to decent work: An overview of the ILO's guiding ideals 1919-2008", ILO Century Project, International Institute for Labour Studies, International Labour Organization, Geneva, 65 pp.

VEGA, MARÍA LUZ; MARTÍNEZ, DANIEL (2002), "Fundamental Principles and Rights at Work. Value, viability, incidence and importance as elements for economic progress and social justice", Working Paper, WP.9, InFocus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Organisation, Geneva, July 2002, 42 pp.