

Introducción

El derecho del trabajo en los 100 años de la *Revista Internacional del Trabajo*

Ruth DUKES,* Judy FUDGE** y Guy MUNDLAK***

Resumen. Este número monográfico contiene una selección de artículos sobre derecho del trabajo publicados en la *Revista Internacional del Trabajo (RIT)* en sus 100 años de historia. Se han elegido por su contribución a dos líneas de debate y discurso. La primera se refiere a la evolución de las ideas sobre el alcance y la esencia del derecho del trabajo en general, y la segunda aborda específicamente el derecho internacional del trabajo. En esta introducción se examinan los hitos en cada una de estas líneas, señalando los temas, cuestiones y dificultades recurrentes, así como los puntos de vista cambiantes.

Palabras clave: derecho del trabajo, legislación laboral, normas internacionales del trabajo, historia del trabajo, revisión bibliográfica.

1. Líneas de discurso y debate

Al hacer un recorrido por los artículos sobre derecho del trabajo publicados en la *Revista Internacional del Trabajo (RIT)* a lo largo de sus 100 años de historia, se descubren dos grandes líneas de discurso y debate. La primera refleja la evolución de las ideas acerca del alcance y la esencia del derecho del trabajo en general, mientras que la segunda muestra la evolución del derecho internacional del trabajo. En este número monográfico del centenario hemos seleccionado algunos hitos de esa trayectoria, empezando por la publicación del primer volumen de la *International Labour Review* (antes de que existiera la edición oficial de la revista en español), en el que figuraba el artículo de Ernest Mahaim titulado «International Labour Law» (1921). Mahaim fue Profesor de Derecho en la Universidad de Lieja, miembro fundador de

* Facultad de Derecho de la Universidad de Glasgow; Ruth.Dukes@glasgow.ac.uk. ** Departamento de Estudios Laborales de la McMaster University; fudgej@mcmaster.ca. *** Facultad de Derecho y Departamento de Estudios Laborales de la Universidad de Tel Aviv; mundlak@tauex.tau.ac.il..

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Derechos reservados © Los autores, 2021.

Compilación de la revista y traducción del artículo al español © Organización Internacional del Trabajo, 2021

la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores y Ministro de Industria, Alimentación y Trabajo del Gobierno de Bélgica (1921-1923). También formó parte del grupo de redactores de la parte XIII del Tratado de Versalles, en virtud de la cual se constituyó la OIT. Fue alto funcionario de la OIT durante dos decenios. En el citado artículo, Mahaim expone su visión del derecho internacional del trabajo, en el que la OIT estaba llamada a desempeñar un cometido esencial, pero también sienta las bases para entender la importancia del derecho del trabajo como «legislación para la protección del trabajador» (Mahaim, 286). Tratamos su artículo como el punto de partida común para las dos líneas discursivas señaladas.

2. Primera línea discursiva: el trabajo no es una mercancía

En su comentario sobre el derecho internacional del trabajo, Mahaim aborda cuestiones normativas sobre el alcance y la esencia del derecho del trabajo en los Estados nación. Aunque su contribución se centra en la esencia y el «espíritu» del derecho internacional del trabajo, Mahaim expone su propia concepción del objeto del derecho del trabajo en general, a saber, la protección de los trabajadores y la garantía de un mínimo nivel de vida para los ciudadanos. El autor concluye que «el objeto final del derecho internacional del trabajo es proteger de los ataques de la competencia internacional un mínimo de conquistas en el mundo del trabajo, de manera tal que llegue a constituir una carta de derechos humanos» (286).

Dos años más tarde, el holandés Isaïc Pieter de Vooyo presentó un análisis más extenso y muy diferente de estas cuestiones en un artículo acerca de la legislación laboral y las posibilidades económicas (1923). De Vooyo era ingeniero mecánico e industrial, crítico social y poeta. La tesis principal de su artículo es que la evolución del derecho del trabajo y la consiguiente mejora de las condiciones de empleo de los trabajadores y de su nivel de vida deben mantenerse siempre «dentro de los límites establecidos por las leyes económicas» (De Vooyo, 181). Dicho de otro modo, los aumentos salariales no deben ser desproporcionados en relación con el aumento de la productividad. Los intentos de mejorar la suerte de los trabajadores a una velocidad excesiva serán contraproducentes. Dado que los niveles de productividad pueden variar según los países y las localidades, de este razonamiento se desprende que los fines adecuados del derecho del trabajo son dos. En primer lugar, puede utilizarse debidamente para establecer unos niveles mínimos por debajo de los cuales no deben descender las condiciones de trabajo (183). En segundo lugar, debería servir de apoyo a los sindicatos y a la negociación colectiva como el medio posiblemente más eficaz para ajustar los salarios en función de los niveles de productividad. Al mismo tiempo, el derecho del trabajo tiene por objeto controlar las demandas de los sindicatos y de los trabajadores, evitando que se infrinjan las leyes económicas (185).

De Vooyo defiende un concepto rotundamente tecnocrático del derecho del trabajo. En su opinión, los salarios no son una cuestión moral ni política,

sino una cuestión de hechos económicos (184-185). Este razonamiento puede resultarnos familiar en nuestros días. Se plantea, por ejemplo, en los debates de política sobre las ventajas y los riesgos de introducir un salario mínimo nacional. Sin embargo, en tiempos de De Vooys era muy poco común esgrimir tales argumentos en los debates sobre el tema (183).

Aunque los orígenes del debate sobre el objeto adecuado, o deseado, del derecho del trabajo se remontan a esos dos artículos de los primeros años de la *RIT*, el tema dejó de abordarse durante varios decenios hasta que reapareció, con renovado entusiasmo, a finales del siglo XX. La gran mayoría de los artículos sobre derecho del trabajo publicados desde la década de 1920 hasta los años 1990 eran estudios centrados en un solo país, a menudo concebidos para explicar a un público internacional el ordenamiento jurídico laboral del país en cuestión, o algunos de sus elementos. Desde una perspectiva actual, muchos de esos estudios pueden ser de interés histórico, especialmente los que describen la legislación laboral adoptada por los nuevos Estados independientes liberados del dominio colonial, o los que ofrecen información sobre el ordenamiento del trabajo en regímenes no democráticos. Sin embargo, los hemos excluido de la selección recogida en este monográfico, tratando de priorizar aquellos artículos que aportan argumentos de aplicación más amplia.

Al examinar los primeros decenios de la *RIT*, descubrimos dos notables excepciones a la preferencia por los estudios centrados en un único país. La primera es una exhaustiva investigación en tres partes sobre el contrato de trabajo (1935a, 1935b y 1935c). Su autor es Ernst Herz, jurista de prestigio internacional, experto en derecho del trabajo, que prestó servicio como funcionario de la OIT antes y después de la Segunda Guerra Mundial. Previendo la posibilidad de que la legislación del contrato de trabajo fuera algún día objeto de una reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Herz elaboró un estudio preliminar del derecho en diferentes jurisdicciones, con el objetivo de identificar «los problemas sociales que se plantean en relación con la reglamentación de los contratos de trabajo, y mostrar su trascendencia internacional» (Herz 1935a, 838). Herz ofrece un complejo y extenso análisis de la figura del contrato de trabajo en la legislación de distintos países, examinando sus funciones y deficiencias como «método de reglamentación de las condiciones de empleo» (Herz, 838). A partir de ahí, concluye que será necesario adoptar una legislación laboral complementaria. En algunos aspectos, su análisis se anticipa a la obra de destacados estudiosos del derecho del trabajo en los decenios siguientes a la Segunda Guerra Mundial. Herz sostiene que la existencia del contrato y las aparentes negociaciones bipartitas sobre sus cláusulas ocultan la realidad de que el empleador es quien establece unilateralmente las condiciones de empleo. Si el contrato de trabajo se interpreta según los principios del derecho privado, solo se tiene en cuenta el intercambio de trabajo por salario y no la subordinación técnica u organizativa del trabajador a la prerrogativa de mando del empleador.

El estudio de Herz también es precursor de una prolífica línea de análisis académicos más recientes acerca de la desintegración vertical y la «fisuración» de las relaciones laborales (Weil 2014). Una de las primeras fue Marie-Laure

Morin (2005), en su artículo sobre «El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa» publicado en la *RIT*, donde reflexionó sobre estos fenómenos y analizó las dificultades que se planteaban a la hora de acotar las responsabilidades del «empleador». El artículo de Antonio Aloisi y Valerio de Stefano (2020) sobre «La reglamentación y el futuro del trabajo» es un alegato muy reciente en defensa del contrato de trabajo como garante de los derechos de los trabajadores y a la vez facilitador de la innovación. Así pues, las publicaciones de la *RIT* subrayan continuamente la condición única que se atribuye a la relación de empleo en el ámbito jurídico, a pesar de las grandes transformaciones que se han producido en el mercado de trabajo y en el contexto de las políticas a lo largo de los años.

La segunda contribución teórica que cabe destacar es el artículo de Johannes Schregle titulado «Derecho del trabajo y desarrollo en Asia sudoriental» (1976). En la época en que lo escribió, Schregle era Jefe del Departamento de Relaciones Laborales y Administración del Trabajo de la OIT. En el citado artículo se examina la contribución que el derecho del trabajo, los sindicatos y las asociaciones de empleadores pueden hacer al desarrollo nacional de los países asiáticos, teniendo presente que se trata de países muy disímiles. En vez de limitarse a ofrecer una somera descripción del derecho del trabajo en Asia, Schregle pone de relieve que el derecho del trabajo es un concepto de naturaleza política. Su análisis aporta una visión alternativa a la que De Vooy (1923) avanzó unos 50 años antes. Schregle señala que «[el] derecho del trabajo no es ni puede ser una noción abstracta, como tampoco un modelo teórico que pueda imponerse a un país. Es resultado de un proceso continuo de ajuste y modificación que se refleja en la lucha por el poder e influencia entre las fuerzas sociales, esto es, partidos políticos, organizaciones de empleadores y sindicatos» (Schregle 1976, 315-316). Desde esta perspectiva, Schregle se adentra en la interacción del derecho y la política, un campo que se retomará en los estudios jurídicos críticos (Klare 1982) y, más recientemente, en la corriente académica del derecho y la economía política (Rahman y Thelen 2019).

Las tesis económicas contrarias al derecho del trabajo, que cobraron fuerza con el paso de los años, reavivaron el debate sobre la finalidad del derecho del trabajo a finales de la década de 1990. Las políticas económicas de libre mercado formuladas en el Consenso de Washington se oponían a las dimensiones protectoras de la legislación laboral, por considerarlas una forma de conducta rentista de los trabajadores en situación estable (los llamados *insiders* o instalados) frente a la competencia de los desempleados y los trabajadores en situación irregular o precaria (los *outsiders* o relegados). Pietro Ichino (1998), Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad de Milán, diputado del Parlamento italiano, periodista y ex dirigente sindical, analiza en un artículo de la *RIT* lo que, en su opinión, los abogados laboristas podrían aprender de los economistas. Afirma que «[c]orregir las distorsiones del mercado libre es precisamente el propósito de la legislación laboral» (Ichino, 327). La adopción de este enfoque neoclásico con respecto a la reglamentación de los mercados de trabajo provocó dos tipos de respuestas en las páginas de la *RIT*: por un lado, la defensa a ultranza de la necesidad de un ordenamiento jurídico del

trabajo basado en los derechos y, por otro, el cuestionamiento de las tesis del Banco Mundial en sus propios términos econométricos.

El artículo «Trabajo y derechos» (2000), del premio Nobel Amartya Sen, ejemplifica el enfoque de la reglamentación laboral basada en los derechos. Su punto de partida es un libro del mismo autor, *Desarrollo y libertad* (1999), en el que se sostiene que el desarrollo debería concebirse como un esfuerzo por promover las libertades reales de las que disfrutaban los individuos, en lugar de concretarse simplemente en parámetros como el producto interior bruto (PIB) o la renta per cápita. Sen esboza en su artículo las características clave de un enfoque basado en los derechos y ensalza el objetivo del Programa de Trabajo Decente de la OIT, que consiste en ofrecer «a hombres y mujeres la oportunidad de obtener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad» (OIT 1999, 4). Sen señala que este marco evaluativo debería empezar por reconocer algunos derechos fundamentales, aunque no estén proclamados en la legislación, y subraya la necesidad de una «sociedad abierta y la promoción del diálogo social» para que los derechos sean efectivos (Sen 2000, 136). La característica del planteamiento de Sen que cuestiona en mayor medida la estructura y la orientación de la OIT tal vez sea la exigencia de adoptar un enfoque verdaderamente mundial, hermanado con la tradición de solidaridad transfronteriza del movimiento obrero, que contrasta con un planteamiento internacional, «inevitablemente parasitario de la relación entre naciones, ya que opera a través de las entidades nacionales» (Sen, 138).

Frente a los dogmas económicos neoliberales imperantes, la proclamación de la importancia de un concepto de reglamentación laboral basado en los derechos puede considerarse un *cri du cœur*. El planteamiento de Sen sirvió de contrapeso importante a la tibia concepción de la finalidad del derecho del trabajo –facilitar el libre mercado– que adoptaron las instituciones financieras internacionales.

Una respuesta diferente a la misma cuestión surgió a raíz del informe *Doing Business in 2004* del Banco Mundial (2004), en el que se clasificaba a los países según la contribución de su legislación laboral a los resultados económicos, con la clara inferencia de que, si los países que ocupaban los últimos puestos de la lista derogaban parte o la totalidad de su legislación laboral, mejorarían sus resultados económicos. En el artículo «Evolución del derecho laboral. Análisis comparado de algunos regímenes» (2007), Simon Deakin, Priya Lele y Mathias Siems abordan directamente la tesis econométrica de que la legislación laboral menoscaba los resultados económicos. Su objetivo específico es la influyente «tesis del origen jurídico» (Deakin, Lele y Siems, 149), en la que se sostiene que el estilo que sigue un país en materia de reglamentación depende mucho de que proceda de uno u otro de los dos grandes troncos jurídicos históricos: el derecho consuetudinario inglés (*common law*) y el derecho civil en sus variantes francesa, alemana y nórdica (Botero *et al.* 2004). La tesis del origen jurídico, aplicada al derecho del trabajo y utilizada como plantilla para el índice de contratación de trabajadores (Employing Workers Index) del Banco Mundial en *Doing Business in 2004*, predice que los sistemas herederos del derecho consuetudinario «suelen gestar normas más

eficientes en materia de actividad empresarial que los que siguen la tradición del derecho civil» (Deakin, Lele y Siems 2007, 150). Los autores cuestionan la metodología del informe del Banco Mundial y demuestran que los resultados de su análisis lexicométrico no avalan la afirmación de que el origen jurídico de un sistema nacional tenga un efecto «fuerte» en los resultados económicos de un país. En un recorrido histórico-institucional analizan con detalle los factores institucionales que, a nivel nacional, han configurado históricamente el derecho del trabajo.

Otros resultados de este enfoque lexicométrico se publicaron unos años más tarde en otro artículo de la *RIT*, y sus conclusiones corroboran la hipótesis de que «eficiencia y equidad» podrían conciliarse con «la aplicación de este tipo de legislación» (Deakin, Malmberg y Sarkar 2014, 5). En el transcurso de estos debates lexicométricos, el Banco Mundial se retractó de su posición anterior de que «las leyes creadas para proteger a los trabajadores a menudo les perjudican», al afirmar en 2014 que la reglamentación laboral «beneficiaba tanto a los trabajadores como a las empresas» (citado en Adams *et al.* 2019, 2).

3. Segunda línea discursiva: el derecho internacional del trabajo

La *RIT*, que es una publicación de la OIT, ha contribuido de manera esencial a la difusión de artículos relativos al derecho internacional del trabajo y al derecho laboral comparado. El análisis histórico de los artículos publicados en la revista durante los últimos 100 años ayuda a comprender la evolución de la dimensión internacional del derecho del trabajo.

En 1921, Mahaim definió el derecho internacional del trabajo como «la parte del derecho internacional que regula las relaciones mutuas de los Estados en lo que respecta a sus nacionales que son trabajadores» (Mahaim 1921, 283). El artículo de Mahaim refleja las premisas que subyacen a la creación de la OIT: una institución internacional central, con su singular estructura tripartita, que delibera sobre las normas del trabajo idóneas que deberían aplicarse a todos los Estados. Esta visión consta de varios componentes interrelacionados. En primer lugar, la OIT es una organización internacional estable, «no una asamblea de plenipotenciarios facultados para firmar en nombre de los Gobiernos, sino una suerte de parlamento internacional [sobre una base tripartita]» (Mahaim, 284). En segundo lugar, tiene un carácter universal «porque aspira a consolidar un mínimo de derechos para toda la parte trabajadora de la humanidad» (285). En tercer lugar, trata de aplicar un corpus integral de derechos y normas, esto es, un código de normas internacionales. Mahaim admite que los tres componentes serán conflictivos, pues habrá que mediar entre los convenios universales y la legislación nacional; entre la soberanía de los Estados y la comunidad de Estados; entre la jurisdicción nacional y el derecho internacional privado, y entre las normas universales y las grandes diferencias entre Estados. No obstante, se muestra muy optimista al afirmar que esta «organización creará el derecho internacional del trabajo, y sus posibilidades futuras son infinitas» (286).

En sus primeros decenios de vida, el proyecto de la OIT parecía seguir al pie de la letra el proyecto de Mahaim. Medio siglo después de su fundación, la OIT podía presumir de haber adoptado 130 convenios y 134 recomendaciones. La comunidad internacional brindó un importante respaldo al cometido de la OIT en la promoción de la justicia social y de los derechos laborales reconocidos internacionalmente, y 130 Estados se adhirieron a la Organización. Entre 1955 y 1975, la *RIT* publicó una serie de artículos de títulos muy similares en la línea de «La influencia de las normas internacionales del trabajo en la legislación de tal o cual país». En ellos se defendía la jerarquía de un agente internacional central encargado de elaborar los convenios internacionales que luego aplicaría cada Estado Miembro. Parecía que el proyecto de elaboración del código universal de normas del trabajo avanzaba tal como lo había previsto Mahaim en el primer volumen de la *RIT*.

Sin embargo, pronto empezaron a aparecer algunas fisuras en el relato de la *RIT*. Nicolas Valticos, Jefe del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, Subdirector General de la OIT de 1976 a 1981 y autor del principal libro sobre el tema del derecho internacional del trabajo (1979a), publicó un artículo titulado «Porvenir de las normas internacionales del trabajo» (1979b), en el que se plantea si existe «realmente un futuro para esas normas». «¿Acaso –se pregunta– no constituyen más que un recurso anticuado, incluso una ilusión fundada en la doble utopía de la uniformidad del mundo y de la primacía del derecho?» (Valticos, 446). Su respuesta a esta pregunta retórica es inequívocamente afirmativa. Valticos examina la amplitud del contenido del código internacional y su forma cambiante, que permite aplicar normas flexibles a los Estados en diferentes etapas de desarrollo y según las diversas culturas sociales, económicas y políticas. También analiza las nuevas formas de aplicación de las normas de la OIT, en particular la mayor difusión que empezaba a dárseles. ¿Significa esto que todo iba bien en el hábitat de la OIT?

A pesar de este retrato optimista de la expansión del derecho internacional del trabajo, Valticos señala algunos problemas que ponen en duda el porvenir del derecho internacional tal como lo había concebido Mahaim. Menciona las dificultades derivadas de la creciente heterogeneidad de los Estados Miembros de la OIT, que se hallan en diferentes estadios de desarrollo, y la elaboración de métodos que impulsan la cooperación técnica en paralelo al proyecto de construcción de un código internacional. Valticos observa con preocupación que, a medida que mejoran las condiciones sociales en todo el mundo, se cuestiona la necesidad de las normas internacionales del trabajo y se pone en duda su eficacia para crear una competencia leal entre Estados (Valticos, 446-447). No obstante, en vista de las conclusiones del estudio en profundidad realizado por el Consejo de Administración de la OIT en 1976, Valticos comparte el optimismo de los primeros tiempos. La centralidad de la OIT se ve reforzada por el hecho de que otras organizaciones internacionales afiliadas a las Naciones Unidas y diversos organismos regionales, como la Unión Europea y el Consejo de Europa, se inspiran en sus normas internacionales (462).

Las grietas de la estructura del derecho internacional del trabajo se vislumbran en artículos posteriores. El siguiente hito de esta trayectoria

corresponde al artículo de Hilary Kellerson titulado «La Declaración de la OIT de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales: Un reto para el futuro» (1998). Kellerson, ex Consejera Jurídica Adjunta de la OIT, ofrece un relato descriptivo de esta Declaración sin precedentes. Retoma la cuestión en el punto donde la había dejado Valticos, señalando el cambio de planteamiento observado en algunos foros e instituciones ajenos a la OIT, especialmente en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague de 1995 y la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) celebrada en Singapur al año siguiente. Kellerson destaca la importancia de la Declaración de 1998 para el futuro de la OIT y subraya la pertinencia de sus cuatro principios y de las normas fundamentales del trabajo. Observa que «la Declaración prevé un empeño renovado en la movilización de los recursos de la OIT –constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, así como externos– para fomentar el respeto de los mencionados principios y derechos» (Kellerson, 246).

El artículo de Kellerson es breve y descriptivo. También es el último de los artículos de esta línea discursiva escrito por un funcionario de la OIT que utilizó la *RIT* como plataforma para informar a los lectores de las novedades importantes de la OIT. A partir de mediados de la década de 1990, Internet se volvió más accesible y los artículos jurídicos informativos de la *RIT* fueron sustituidos gradualmente por productos de investigación más académicos. En su reseña Kellerson elogia la Declaración, pero apenas insinúa las razones de su adopción y las controversias que la rodearon. La Declaración pretendía crear un nuevo consenso necesario, habida cuenta de la posición debilitada de la OIT en el contexto de la gobernanza mundial. Desde el punto de vista institucional, la centralidad del cometido de la OIT en la gobernanza internacional del trabajo ya no se daba por sentada. En la década de 1990, la Organización había pasado a ser una más de las numerosas instituciones dedicadas a este asunto. También se cuestionaba la referencia a la justicia social mundial, debido a la pujanza política del Consenso de Washington y a la aparición de discursos contrapuestos sobre los derechos humanos y el desarrollo. El número de nuevos convenios y recomendaciones había disminuido de manera considerable, y el ritmo de ratificaciones también mostraba una tendencia descendente. La Declaración pretendía dar respuesta a estos problemas. En la bibliografía académica de los años siguientes se analizaron sus posibles ventajas y desventajas (Alston 2004; Maupain 2005; Langille 2005).

De las pretensiones enfrentadas de consenso y disenso en los albores del siglo XXI surgen dos procesos. El primero es la fluidez de las normas de la OIT, incluso en torno al núcleo de principios y derechos en el trabajo. El segundo es la apertura del derecho internacional del trabajo a un amplio conjunto de normas, instrumentos y organizaciones internacionales ajenas a la OIT.

Dos artículos ilustran el primer proceso. El de Colleen Sheppard, «Normas antidiscriminatorias internacionales y desigualdad laboral: la igualdad, un concepto en expansión» (2012), aporta al debate sobre el derecho internacional del trabajo la experiencia y los extensos conocimientos de la autora en materia de discriminación y desigualdad. Sheppard comienza demostrando que el

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), un convenio fundamental comprendido en el ámbito de la Declaración, entraña un vago concepto de igualdad formal, aunque, a su juicio, también contiene «en germen una visión más amplia» (Sheppard, 8). Sheppard muestra que los métodos elaborados por los Estados con el objeto promover la igualdad sustantiva, junto con los Informes globales de la OIT en el marco del seguimiento de la Declaración, permiten derivar del texto del Convenio núm. 111 un planteamiento expansivo que puede facilitar medidas como la acción afirmativa y remedios para las desigualdades sistémicas y la discriminación estructural. El análisis indica que el enfoque y el consenso de la Declaración ocultan conceptos de igualdad muy divergentes. Sin embargo, la lectura de Sheppard da una idea del potencial dinámico inherente a los convenios. La flexibilidad que puso de relieve por primera vez Mahaim, al igual que lo hizo Valticos unos decenios más tarde, es útil no solo para compensar las diferencias entre Estados sino también para dar cabida a las cambiantes concepciones de la igualdad. Desde esta perspectiva, el código internacional es un documento vivo.

El artículo de Janice Bellace sobre «La OIT y el derecho de huelga» (2014) comparte con Sheppard la idea de que la aspiración de consenso implícita en la Declaración se ve facilitada por un espacio interpretativo amplio. No obstante, mientras que Sheppard demuestra la adaptación dinámica de los principios fundamentales a una norma superior, Bellace examina un encendido debate en el seno de la OIT sobre la situación del derecho de huelga y el alcance de la libertad sindical. Bellace se centra en la historia de la libertad sindical, respondiendo a las tesis originalistas de que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), no tenían por objeto garantizar el derecho de huelga. La lectura histórica de estos instrumentos cuestiona esas tesis. Con todo, en términos más generales, los artículos de Sheppard y Bellace contraponen las ideas acerca del ajuste constante del nivel de vida con las afirmaciones originalistas que retrotraen a las partes hasta el momento en que hubo un supuesto acuerdo sobre los valores e instituciones fundamentales. Así pues, las normas internacionales del trabajo, al igual que las disposiciones constitucionales, avalan ideas contrapuestas.

El segundo proceso aborda la posición cambiante de las normas internacionales del trabajo en el sistema de gobernanza mundial. Bob Hepple (2005, 3) describe el derecho internacional del trabajo como una «telaraña», imagen que difiere mucho de las visiones bien ordenadas de los artículos anteriores. Un precursor de la visión de Hepple es el artículo de Steve Charnovitz sobre «La influencia de las normas internacionales del trabajo en el sistema del comercio mundial: resumen histórico» (1988). El autor describe la controvertida relación entre unas normas internacionales del trabajo equitativas y el derecho mercantil. Casi una década antes de la creación de la OMC, el artículo de Charnovitz, escrito durante preparación de la Ronda Uruguay de negociaciones comerciales multilaterales (1986-1993), abogaba por una integración del comercio y el derecho al trabajo equitativo mediante la inclusión de una «cláusula social» (Charnovitz, 69) en la legislación mercantil.

La conexión que se establece entre las normas internacionales del trabajo y el derecho mercantil hace que la OIT deje de ser el agente único y central y pase a formar parte de un conjunto. Charnovitz aborda de forma crítica la idea de que las normas del trabajo de la OIT son la gran fuerza impulsora del sistema de gobernanza mundial en desarrollo, y concluye que, «[c]omparadas con la influencia considerable que las normas internacionales del trabajo han ejercido en las legislaciones nacionales, puesta de manifiesto en muchos artículos de la *Revista*, las repercusiones que han tenido las normas del trabajo sobre el régimen del comercio mundial han sido bastante modestas. [...] Pero conviene no perder de vista los aspectos favorables» (87).

La problemática relación entre el derecho mercantil y las normas internacionales del trabajo reaparece en artículos posteriores (Dolumbia-Henry y Gravel 2006; Brown 2016; Langille 2020). Junto al nexo entre comercio y trabajo, en otros artículos se analiza la repercusión de las normas internacionales del trabajo en la actividad mercantil y la circulación de las personas. David Kucera (2002) investiga los efectos de las normas del trabajo en la inversión extranjera directa, mientras que Tomei y Belser (2011) examinan la importancia del Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, a fin de comprender mejor la migración laboral transnacional.

El artículo de Richard Locke, Thomas Kochan, Monica Romis y Fei Qin titulado «Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike» (2007) cuestiona la función cardinal de la OIT como organización normativa desde una perspectiva diferente. Los códigos de conducta empresariales, uno de los componentes de la telaraña de Hepple, representan quizá la mayor desviación de las premisas iniciales acerca del cometido central de la OIT en la concepción de un código internacional legitimado por la adhesión de los Estados y la aplicación de los instrumentos. Los autores describen el crecimiento de las cadenas mundiales de suministro, encabezadas por las marcas mundiales, como la fuerza motriz de una variante desterritorializada del derecho internacional o –como se formulará más adelante– del *derecho transnacional del trabajo*. En el marco del concepto de «responsabilidad social empresarial», las grandes empresas multinacionales elaboran instrumentos de gobernanza privados autoimpuestos, como los códigos de conducta, generalmente circunscritos al ámbito del «derecho indicativo» (o *soft law*), lo que significa que no son jurídicamente vinculantes. Sin embargo, cabe cuestionar varios componentes de esos acuerdos. Por ejemplo, ¿muestran realmente la responsabilidad social de las empresas multinacionales o son simplemente un medio para legitimar sus prácticas tradicionales de obtención de beneficios? Tal como había predicho Mahaim en 1921, la hipótesis de que esos instrumentos no estaban comprendidos en el ámbito del «derecho prescriptivo» (o *hard law*) se puso a prueba en litigios transnacionales basados en el derecho internacional privado. Además, los Estados empezaron a incorporar esas medidas en la legislación nacional en forma de instrumento reflexivo que exige la declaración de las políticas sociales de las empresas. Precavidamente, los autores del artículo concluyen que, en algunas circunstancias, los códigos empresariales pueden tener repercusiones provechosas (Locke *et al.*, 36). Su

enfoque matizado invita a seguir investigando para conocer las condiciones que pueden hacer que las normas internacionales del trabajo sean eficaces para transformar las prácticas laborales en las cadenas mundiales de suministro.

Junto con las normas internacionales del trabajo de la OIT, el derecho mercantil, la legislación en materia de inmigración y las medidas de derecho indicativo se suman a lo que Adelle Blackett denomina «derecho transnacional del trabajo» en su artículo «Futuros transnacionales del derecho internacional del trabajo. Introducción» (2020a). Blackett describe cómo el derecho transnacional del trabajo «ha surgido para cuestionar el rumbo que ha tomado la regulación social en el marco de la globalización y hacerle frente. Al reconocer las asimetrías de la globalización e identificar los espacios de acción, se desarrolla dentro, entre y más allá de los Estados para construir alternativas contrahegemónicas» (Blackett, 499). El número monográfico de la *RIT* en el que se publicó el artículo tiene como objeto de estudio algunos elementos de ese corpus normativo difuso, repartido entre diversas instituciones, que abarca varios campos jurídicos, tipos de instrumentos y técnicas heurísticas. El número contiene nuevas reflexiones sobre el derecho mercantil junto a algunos componentes novedosos, como el estudio de Tonia Novitz (2020) sobre la relación entre las normas del trabajo de la OIT y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, o la conceptualización de Blackett (2020b) sobre el regionalismo social en el derecho transnacional del trabajo.

Las consecuencias de la catástrofe del Rana Plaza en Bangladesh revisten especial importancia para el derecho transnacional del trabajo contemporáneo. La contribución de Anne Trebilcock al citado número monográfico, «El desastre del Rana Plaza siete años después: Iniciativas transnacionales y proyecto de tratado» (2020), describe los mecanismos institucionales y jurídicos adoptados para paliar los fallos estructurales de las cadenas mundiales de valor tras la catástrofe. Trebilcock afirma que, si bien los frutos de esas medidas son limitados, se plantean nuevos intentos de establecer un corpus normativo más sólido de derecho transnacional protector en los debates en curso sobre la instauración de un instrumento vinculante acerca de las empresas y los derechos humanos. Resulta triste concluir este breve recorrido por los 100 años de artículos de la *RIT* sobre derecho internacional del trabajo con la referencia a una catástrofe como catalizador del cambio. Con alguna variación respecto de la confianza de Mahaim en el objetivo pacificador en 1919, y la insistencia de Valticos en la justicia social en 1979, las publicaciones de la *RIT* siguen demostrando la importancia de las normas internacionales del trabajo y su función cambiante frente al desafío de mantener la vida, la salud y el ánimo de los trabajadores, así como el sentido de justicia y solidaridad de los trabajadores en sus comunidades.

4. Conclusión

Tendiendo un puente entre las dos líneas de investigación jurídica representadas en la *RIT*, Alain Supiot articula una visión del derecho del trabajo basada en los derechos humanos universales, con reminiscencias de la visión que Mahaim expresó casi 90 años antes. En su artículo de 2010 «Perspectiva

jurídica de la crisis económica de 2008», Supiot, miembro de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, reflexiona sobre el objetivo neoliberal de eximir a los mercados de toda responsabilidad por los hechos que provocaron la crisis mundial y sus devastadoras consecuencias para los trabajadores. Tras extraer algunas enseñanzas de interés para el derecho del trabajo, Supiot se remite al «espíritu de la Declaración de Filadelfia, que, tras el final de la guerra, propugnó que se pusieran la economía y las finanzas al servicio de los principios de la dignidad humana y la justicia social» (Supiot, 174). El ordenamiento jurídico, los derechos y las normas del trabajo –los cometidos básicos de la OIT– deben ser, según Supiot, los pilares institucionales fundamentales de los mercados si queremos lograr una paz permanente a través de la justicia social. La reflexión de Supiot demuestra que el lema de la OIT, «el trabajo no es una mercancía», y la finalidad del derecho del trabajo de humanizar el mercado son tan pertinentes hoy como lo fueron antaño.

Bibliografía citada

- Adams, Zoe, Louise Bishop, Simon Deakin, Colin Fenwick, Sara Martinsson Garzelli y Giudy Rusconi. 2019. «La importancia económica de la legislación de protección del empleo y sobre modalidades diferentes de empleo en 117 países, 1990-2013». *Revista Internacional del Trabajo* 138 (1): 1-38.
- Aloisi, Antonio, y Valerio de Stefano. 2020. «La reglamentación y el futuro del trabajo. La relación de trabajo como factor de innovación». *Revista Internacional del Trabajo* 139 (1): 51-74.
- Alston, Philip. 2004. «'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime». *European Journal of International Law* 15 (3): 457-521.
- Banco Mundial. 2004. *Doing Business in 2004: Understanding Regulation*. Washington.
- Bellace, Janice R. 2014. «La OIT y el derecho de huelga». *Revista Internacional del Trabajo* 133 (1): 31-76.
- Blackett, Adelle. 2020a. «Futuros transnacionales del derecho internacional del trabajo. Introducción». *Revista Internacional del Trabajo* 139 (4): 497-506.
- . 2020b. «Regionalismo social y derecho transnacional del trabajo». *Revista Internacional del Trabajo* 139 (4): 651-676.
- Botero, Juan C., Simeon Djankov, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes, y Andrei Shleifer. 2004. «The Regulation of Labor». *Quarterly Journal of Economics* 119 (4): 1339-1382.
- Brown, Ronald C. 2016. «Derechos laborales en la economía mundial. ¿Podrían los nuevos acuerdos comerciales y de inversión de los Estados Unidos promover las normas internacionales del trabajo en Bangladesh?». *Revista Internacional del Trabajo* 135 (3): 413-440.
- Charnovitz, Steve. 1988. «La influencia de las normas internacionales del trabajo en el sistema del comercio mundial: resumen histórico». *Revista Internacional del Trabajo* 107 (1): 69-93.
- Deakin, Simon, Priya Lele, y Mathias Siems. 2007. «Evolución del derecho laboral. Análisis comparado de algunos regímenes». *Revista Internacional del Trabajo* 126 (3-4): 149-184.
- Deakin, Simon, Jonas Malmberg, y Prabirjit Sarkar. 2014. «Legislación laboral, participación salarial y desempleo en seis países de la OCDE entre 1970 y 2010». *Revista Internacional del Trabajo* 133 (1): 1-29.

- De Stefano, Valerio, y Antonio Aloisi. De próxima publicación. «Essential Jobs, Remote Work and Digital Surveillance: Addressing the COVID-19 Pandemic Panopticon». *Revista Internacional del Trabajo*.
- De Vooy, I.P. 1923. «Labour Legislation and Economic Possibilities». *International Labour Review* 7 (2-3): 181-188.
- Doumbia-Henry, Cleopatra, y Eric Gravel. 2006. «Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolución reciente». *Revista Internacional del Trabajo* 125 (3): 207-231.
- Hepple, Bob. 2005. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford: Hart.
- Herz, E. 1935a. «The Contract of Employment: I». *International Labour Review* 31 (6): 837-858.
- . 1935b. «The Contract of Employment: II». *International Labour Review* 32 (1): 60-79.
- . 1935c. «The Contract of Employment: III». *International Labour Review* 32 (2): 195-208.
- Ichino, Pietro. 1998. «Opinión de un jurista sobre los argumentos laborales de los economistas». *Revista Internacional del Trabajo* 117 (3): 319-332.
- Kellerson, Hilary. 1998. «La Declaración de la OIT de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales: Un reto para el futuro». *Revista Internacional del Trabajo* 117 (2): 243-277.
- Klare, Karl E. 1982. «Critical Theory and Labor Relations Law». En *The Politics of Law: A Progressive Critique*, editado por David Kairys, 539-586. Nueva York: Basic Books.
- Kucera, David. 2002. «Normas fundamentales del trabajo e inversiones extranjeras directas». *Revista Internacional del Trabajo* 121 (1-2): 33-75.
- Langille, Brian A. 2005. «Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston)». *European Journal of International Law* 16 (3): 409-437.
- Langille, Joanna. 2020. «Comercio y trabajo a la luz del pluralismo del Órgano de Apelación de la OMC». *Revista Internacional del Trabajo* 139 (4): 627-650.
- Locke, Richard, Thomas Kochan, Monica Romis, y Fei Qin. 2007. «Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike». *Revista Internacional del Trabajo* 126 (1-2): 21-43.
- Mahaim, Ernest. 1921. «International Labour Law». *International Labour Review* 1 (3): 283-286.
- Maupain, Francis. 2005. «Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers’ Rights». *European Journal of International Law* 16 (3): 439-465.
- Morin, Marie-Laure. 2005. «El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa». *Revista Internacional del Trabajo* 124 (1): 5-30.
- Novitz, Tonia. 2020. «El enfoque de la sostenibilidad en la OIT y la representación colectiva de los trabajadores». *Revista Internacional del Trabajo* 139 (4): 507-529.
- OIT. 1999. *Memoria del Director General: Trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, 1999. Ginebra.
- Rahman, K. Sabeel, y Kathleen Thelen. 2019. «The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism». *Politics & Society* 47 (2): 177-204.
- Schregle, Johannes. 1976. «Derecho del trabajo y desarrollo en Asia sudoriental». *Revista Internacional del Trabajo* 93 (3): 313-334.
- Sen, Amartya, 1999. *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press (edición en español: *Desarrollo y libertad*, traducido por Esther Rabasco y Luis Toharia, Barcelona: Planeta, 2000).
- . 2000. «Trabajo y derechos». *Revista Internacional del Trabajo* 119 (2): 129-139.

- Sheppard, Colleen. 2012. «Normas antidiscriminatorias internacionales y desigualdad laboral: la igualdad, un concepto en expansión». *Revista Internacional del Trabajo* 131 (1-2): 1-22.
- Supiot, Alain. 2010. «Perspectiva jurídica de la crisis económica de 2008». *Revista Internacional del Trabajo* 129 (2): 165-177.
- Tomei, Manuela, y Patrick Belser. 2011. «Nuevas normas de la OIT sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos». *Revista Internacional del Trabajo* 130 (3-4): 469-477.
- Trebilcock, Anne. 2020. «El desastre del Rana Plaza siete años después: Iniciativas transnacionales y proyecto de tratado». *Revista Internacional del Trabajo* 139(4): 599-626.
- Valticos, Nicolas. 1979a. *International Labour Law*. Deventer: Kluwer.
- . 1979b. «Porvenir de las normas internacionales del trabajo». *Revista Internacional del Trabajo* 98 (4): 445-464.
- Weil, David. 2014. *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge, MA: Harvard University Press.