

PROTECCIÓN INTERNACIONAL DE LA LIBERTAD SINDICAL
Y EL SINDICALISMO INTERNACIONAL
RETOS DEL NUEVO MILENIO

Ana Cecilia Gerson Anzola

PROTECCIÓN INTERNACIONAL DE LA LIBERTAD SINDICAL
Y EL SINDICALISMO INTERNACIONAL
RETOS DEL NUEVO MILENIO

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

PARTE I. SUSTANCIA Y ESTRUCTURA

1º. LA LIBERTAD SINDICAL Y SU PROTECCIÓN INTERNACIONAL (CON ESPECIAL REFERENCIA AL SINDICALISMO INTERNACIONAL)

- A. La libertad sindical
- B. Sindicalismo internacional
- C. Derecho de negociación colectiva

2º. EL MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL

PARTE II. PROBLEMATIZACIÓN

RETOS DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL FRENTE A LOS EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN. ESPECIAL REFERENCIA A LOS PROBLEMAS LABORALES VINCULADOS CON LA COMPETENCIA ENTRE LAS MULTINACIONALES

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

PROTECCIÓN INTERNACIONAL DE LA LIBERTAD SINDICAL
Y EL SINDICALISMO INTERNACIONAL
RETOS DEL NUEVO MILENIO

INTRODUCCIÓN

Este ensayo analiza algunas de las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo laboral, y cómo ha respondido frente a los desafíos de la globalización. Dentro de este marco, el sindicalismo internacional parece haber adquirido un nuevo protagonismo. Se repasará la protección que brinda la normativa global al sindicalismo internacional (así como a la negociación y contratación colectiva, por razones propias de la orientación de este trabajo), y su evolución histórica. Luego, los factores socio-económicos globales que lo han impulsado a reinventarse, y de qué modo lo ha realizado.

PARTE I. SUSTANCIA Y ESTRUCTURA¹

1º. LA LIBERTAD SINDICAL Y SU PROTECCIÓN INTERNACIONAL. ESPECIAL REFERENCIA AL SINDICALISMO INTERNACIONAL

A. La libertad sindical

El Derecho Colectivo del Trabajo regula las relaciones colectivas de trabajo, constituidas sobre instituciones como: el derecho individual de sindicación y la organización sindical; la negociación colectiva y los contratos colectivos; y los conflictos colectivos, sus modos de

¹ Friedman, L., “El sistema jurídico”, *Sociología Jurídica. Materiales para el estudio en la carrera de Derecho*, Caracas, UCV, 1977, pp. 45-54. La sustancia del sistema jurídico, está compuesta por el conjunto de normas sustantivas y adjetivas, que lo componen; así como por las pautas de conducta reales y observables de los sujetos del sistema. La estructura está conformada por las instituciones del sistema, su organización y jerarquía (internas y externas), y la interacción entre ellas.

solución y mecanismos de autodefensa, entre los cuales destaca la huelga.² El ámbito colectivo de trabajo, se orienta además, por un principio fundamental, que es el principio de la libertad sindical.

La libertad sindical comprende tres conceptos fundamentales. Uno es el de autonomía sindical, que se refiere a la libertad de constitución, la autorregulación, el desarrollo y estructuración de las organizaciones sindicales. Otro concepto, es el de autonomía colectiva, que expresa la facultad de los trabajadores y patronos, y de las organizaciones que ellos constituyan, de crear normas jurídicas para regular sus relaciones. Y el concepto de autotutela, que es la potestad del colectivo laboral de proteger sus intereses, mediante su acción colectiva, cuya manifestación principal es el derecho de huelga.³ Es un concepto que ha sido ampliamente desarrollado por la doctrina, la legislación y la jurisprudencia.

La libertad sindical comprende en un nivel más específico, el derecho de sus titulares a constituir sus organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa, en la forma que estimen conveniente, ya se trate de organizaciones de primer, segundo o tercer grado, nacionales o internacionales; afiliarse, desafiliarse, o no afiliarse a las mismas; darse sus propias normas, definir las directrices de su organización, establecer su programa de acción; y ejercer la acción sindical, entre otros aspectos.

La libertad sindical califica como derecho humano fundamental, y se encuentra consagrado a través de sus diversas expresiones, en múltiples instrumentos internacionales, como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo⁴ (Preámbulo), la Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la OIT (I, “b”; III, “e”), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Artículos 7, 26, 27), la Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículos 20 y 23, numeral 4), la Carta de la Organización de los Estados Americanos

² El Derecho Colectivo del Trabajo también comprende otras materias como la participación de los trabajadores en la gestión, la concertación y el tripartismo. Iturraspe Oviedo, Francisco, “Derecho colectivo del trabajo”, en Hernández Álvarez, Oscar (coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*, 3ª ed., Barquisimeto, Jurídicas Rincón, 2001, t. II, p. 441.

³ *Ibidem*, p. 442.

⁴ Denominada en lo sucesivo “OIT”.

(Artículo 45, literal “c”), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículo 8), y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 22).

Otros instrumentos internacionales, que incluyen disposiciones sobre la libertad sindical, son: la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José” (Artículo 16), el Protocolo de San Salvador (Artículo 8) y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (2-Literal “a”). La libertad sindical también se encuentra desarrollada, en los Convenios de la OIT número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.⁵

Todas estas disposiciones le dan un status muy alto a la libertad sindical. Transmiten que se trata de un principio que debe ser asumido y aplicado plenamente, porque su desregulación o violación, constituye una amenaza para la paz y armonía universales. La libertad de asociación es esencial para el progreso constante. Se trata de la protección de la autonomía sindical, de la autonomía colectiva y de la autotutela.

La OIT cuenta con un órgano especial denominado Comité de Libertad Sindical, cuya finalidad es promover el respeto de los derechos sindicales.⁶ Es un cuerpo tripartito, destinado especialmente a conocer casos de violación de la libertad sindical. El Comité de Libertad Sindical, mediante un procedimiento particular y paralelo a los mecanismos regulares de la OIT para el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, examina los

⁵ Otros Convenios de la OIT relativos a la libertad sindical, son el Convenio número 11 sobre derecho de asociación (agricultura), el número 135 sobre los representantes de los trabajadores, el número 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, el número 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, y el número 154 sobre la negociación colectiva.

⁶ Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª ed. revisada, Ginebra, OIT, 2006, Párrafo 3, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_305_span.pdf

alegatos relativos a violaciones en materia de libertad sindical presentados por organizaciones de empleadores y de trabajadores, y formula recomendaciones.⁷

B. Sindicalismo internacional

El Convenio 87 de la OIT (Artículo 5), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Parte III, Artículo 8, Literal “b”), el Protocolo de San Salvador (Artículo 8, Numeral 1, Literal “a”), y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Numeral 45), contemplan específicamente que toda organización, federación o confederación, tiene el derecho de **afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores**.

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en particular, se vincula con el sindicalismo internacional en la medida en que, como expresa en su Introducción, las empresas multinacionales actualmente tienen una participación prominente en el proceso de mundialización económico y social. Empresas multinacionales, que en las últimas décadas, han negociado con organizaciones internacionales de trabajadores, como se verá más adelante. Sobre esta Declaración cabe destacar, que se dirige no sólo a los Estados miembros⁸, sino también a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas, y a las empresas multinacionales que operan en los territorios de dichos Estados (Preámbulo, Numeral 4).

La libertad sindical por tanto, protege el derecho de toda organización de trabajadores o empleadores, de constituir y afiliarse a organizaciones sindicales internacionales, y tal derecho se encuentra amparado de manera específica, por diversos instrumentos internacionales.

⁷ Gravel, E.; Duplessis, I. y Gernigon, B., *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación*, Ginebra, OIT, 2002, pp. 2-3.

⁸ Cómo sucede con los Convenios de la OIT, que están dirigidos y obligan a los Estados miembros. Esta Declaración, también se destina a los interlocutores empleadores y trabajadores, aunque por supuesto, no tiene carácter vinculante como los Convenios.

C. Derecho de negociación colectiva

Uno de los derechos vinculado a la libertad sindical y a la acción sindical, es el derecho a negociar colectivamente, y el correspondiente derecho a celebrar contratos colectivos, que suelen ser su producto típico. Tales derechos, se encuentran consagrados en múltiples instrumentos internacionales, como la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador⁹, y la Carta de la Organización de los Estados Americanos (Carta de Bogotá).¹⁰

Se encuentran igualmente, en la Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia)¹¹, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento¹², la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT¹³, la Declaración de la OIT sobre

⁹ Artículo 7: “La ley reconocerá y reglamentará los **contratos y convenciones colectivos de trabajo**. Regirán en las empresas en que hubieren estado representadas en su celebración no solamente a los trabajadores afiliados a la organización profesional que los suscribió, sino para los demás trabajadores que formen o lleguen a formar parte de esas empresas. La ley fijará el procedimiento para extender los contratos y convenciones colectivos a toda la actividad para la cual se concertaron y para ampliar su ámbito de validez territorial.” Resaltado nuestro.

¹⁰ Artículo 45: “Los Estados miembros, convencidos de que el hombre solo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: (...) c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el **derecho de negociación colectiva** (...) todo de conformidad con la legislación respectiva.” Resaltado nuestro.

¹¹ “III. La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: (e) lograr el reconocimiento efectivo del **derecho de negociación colectiva**...”. Resaltado nuestro.

¹² “2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un **compromiso que se 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 relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: (a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del **derecho de negociación colectiva**”. Resaltado nuestro.

¹³ Esta Declaración tiene por objeto, fomentar la contribución de las empresas multinacionales al progreso económico y social, así como disminuir y resolver los efectos negativos y dificultades que sus operaciones pueden ocasionar. La Declaración tripartita prevé que este fin, será promovido mediante leyes, políticas, medidas y disposiciones que adopten los gobiernos, y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todos los países. Y contiene una serie de directrices específicas sobre la **negociación colectiva** (Numerales 2 y 3, 49 a 56).

la justicia social para una globalización equitativa,¹⁴ el Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación,¹⁵ el Convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva¹⁶, las Recomendaciones de la OIT número 91 sobre los contratos colectivos y número 163 sobre la negociación colectiva. También en el Pacto Mundial.¹⁷

El tema de la negociación de condiciones de trabajo, interesa porque se relaciona con el nuevo papel que están desempeñando las organizaciones sindicales, frente al panorama global.

2º. EL MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL

¹⁴ Preámbulo: “recogiendo y reafirmando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), en virtud de la cual los Miembros reconocen, en el cumplimiento del mandato de la Organización, la importancia y el significado especiales de los derechos fundamentales, es decir: (...) el reconocimiento efectivo del **derecho de negociación colectiva**”. I. Alcance y principios, Literal ‘A’, Inciso ‘iv’: “En el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los Miembros y de la Organización para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo, y para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT de igual importancia, a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente y que pueden resumirse como sigue: (...) iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta: – que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del **derecho de negociación colectiva** son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos.” Resaltado nuestro.

¹⁵ Artículo 3: “1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de **organizar** su administración y **sus actividades y el de formular su programa de acción.**” Resaltado nuestro.

¹⁶ Artículo 4: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, **el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria**, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.” Resaltado nuestro. El Convenio 98, es el único de los Convenios fundamentales de la OIT, que no ha sido ratificado por México, aunque aplicaría lo dispuesto en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, sobre el compromiso que se deriva para todos los Estados Miembros por su mera pertenencia a la Organización, aún cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos Convenios, y entre ellos **el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva** (Numeral 2, Literal “a”), a lo cual se aludió en la nota anterior.

¹⁷ Principio 3: “Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del **derecho a la negociación colectiva**”. Resaltado nuestro.

Como consecuencia de la Revolución Industrial, durante el siglo XIX se desarrolló un movimiento obrero que creó organizaciones nacionales con tendencias marxistas y católicas. Pero fue con la constitución de la Asociación Internacional del Trabajo, cuando por primera vez se instauró una institución internacional, con funciones tanto sindicales como políticas.¹⁸

Entre 1919¹⁹ y 1920, se constituyó la Federación Sindical Internacional, integrada con representantes de doce países europeos. Su creación permitió la participación sindical de los trabajadores, junto con la representación patronal y gubernamental, en la Organización Internacional del Trabajo, recién constituida. Todo ello, dentro de un marco de acción exclusivamente europeo. La “gran depresión” de 1929 y el ascenso de regímenes totalitarios fascistas, influyeron en su decadencia y disolución en 1945.²⁰

En 1921, también se constituyó la Internacional Sindical Roja, que agrupó a todos los sindicatos vinculados con los partidos comunistas. En el mismo año se constituyó la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos²¹, con sede en Bruselas, con representantes sindicales de 54 países, y de 11 federaciones profesionales internacionales. En 1968 cambió su denominación a la de Confederación Mundial del Trabajo (CMT), de origen cristiano.²²

Junto con las grandes internacionales sindicales que se constituyeron antes de la Segunda Guerra Mundial, aparecieron otras organizaciones obreras internacionales, que han desempeñado un papel importante en el ámbito socioeconómico internacional. Son los secretariados profesionales internacionales, integrados por organizaciones sindicales sectoriales, en lugar de nacionales. Entre ellos se pueden mencionar la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM), constituida en 1893, la

¹⁸ Caldush, Rafael, *Relaciones internacionales*, Madrid, Ediciones Ciencias Sociales, 1991, p. 14.

¹⁹ Durante el Congreso de Amsterdam.

²⁰ Caldush, Rafael, *op. cit.*

²¹ Durante el Congreso de La Haya.

²² Caldush, Rafael, *op. cit.*, pp. 14-15

Federación Internacional de Sindicatos Químicos, de la Energía, y Generales, y la Unión Internacional de Asociaciones Aliadas de la Alimentación.²³

En 1918 se constituyó en América, la Confederación Obrera Panamericana, en la que destacaron los sindicatos estadounidenses integrados en la American Federation of Labour. Dejó de operar con la “gran depresión”, y la creación de la Confederación de Trabajadores de América Latina en 1938.²⁴

Terminada la Segunda Guerra Mundial, por el acercamiento que durante la misma, se dio entre los partidos socialistas, comunistas y demócrata-cristianos de algunos países europeos, se intentó unificar las diversas internacionales sindicales, especialmente la socialista y la comunista. Esta iniciativa derivó en el I Congreso Mundial de Sindicatos, celebrado en París el día 3 de septiembre de 1945, en el cual se fundó la Federación Sindical Mundial (FSM), integrada por organizaciones sindicales socialistas y comunistas.²⁵

La “guerra fría”, incidió negativamente en los intentos de unificación sindical a escala internacional. Pero la afinidad entre sindicatos socialistas, comunistas, y social demócratas, permitió la creación en 1949, de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), con sede en Bruselas.²⁶

Se constituyeron también, internacionales sindicales regionales, como la Organización Regional Interamericana del Trabajo en 1951, con sede en México; la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes en 1956, con sede en el Cairo; la Federación Sindical

²³ Caldush, Rafael, *Ibidem*, p. 15.

²⁴ *Idem*.

²⁵ *Idem*.

²⁶ Caldush, Rafael, *Ibidem*, p. 16.

Sánchez-Castañeda, Alfredo, *El sindicalismo actual empleadores y trabajadores: sus interacciones*, presentación correspondiente a clase impartida el día 3 de octubre de 2015, en la Escuela Libre de Derecho, Maestría de Derecho Laboral, 1er semestre, Ciudad de México, lámina 5.

Panafricana en 1961, con sede en Casablanca; y la Confederación Europea de Sindicatos en 1973.²⁷

Por lo que respecta a los empleadores, destaca la Organización Internacional de Empleadores Industriales, creada en 1919 en Estados Unidos. Con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, cambió su denominación en 1948, por la de Organización Internacional de Empleadores.²⁸

En el año 2006 la CIOSL y la CMT se disolvieron, y se fusionaron para crear la Confederación Sindical Internacional (CSI). Las grandes Confederaciones mundiales, organizaron instancias regionales. A partir de esta fusión, las instancias regionales de cada organización regional, están dando paso a la conformación de las nuevas organizaciones regionales.²⁹

Los sindicatos nacionales a su vez, se organizan internacionalmente por sector de actividad económica, dando origen a las grandes Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), vinculadas a la CSI.³⁰ A partir de la desaparecida CTM, se formaron Federaciones

²⁷ Caldush, Rafael, *Ibidem*, p. 16.

²⁸ *Idem*.

“La Organización Internacional de Empleadores (OIE) es la red más amplia del sector privado del mundo, con una gama de más de 150 empresas y organizaciones miembro. La OIE representa a la voz de las empresas en cuestiones de política social y laboral en debates con la Organización Internacional del Trabajo, la ONU y el sistema multilateral, los foros del G20 y otros emergentes.

La OIE facilita el ambiente empresarial, promoviendo la creación de marcos regulatorios a nivel internacional que fomenten el espíritu empresarial, el desarrollo del sector privado y la creación de empleo sostenible.

La OIE apoya a las organizaciones internacionales en el asesoramiento a sus respectivas empresas miembro en materia de las normas internacionales del trabajo, los derechos humanos y empresas, RSE, seguridad y salud en el trabajo y las relaciones industriales internacionales.” OIE, <http://www.ioe-emp.org/es/>

²⁹ Sánchez-Castañeda, Alfredo, *op. cit.*, láminas 6 y 7.

³⁰ UNI (servicios), ICM (construcción y madera), FITIM (metalurgia), IE IE (educación, América Latina), UIT (agricultura, alimentación), ITF (transporte), ISP (servicios públicos), FITTVC (textiles, indumentaria), FIP (periodistas), ICE (químicos). Sánchez-Castañeda, Alfredo, *Ibidem*, lámina 7.

Profesionales.³¹ La FSM agrupa a los sindicatos por sector, en Uniones Internacionales de Sindicatos (UIS).³²

PARTE II. PROBLEMATIZACIÓN

RETOS DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL FRENTE A LOS EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN. ESPECIAL REFERENCIA A LOS PROBLEMAS LABORALES VINCULADOS CON LA COMPETENCIA ENTRE LAS MULTINACIONALES

El advenimiento de la globalización de las relaciones económicas,³³ ha debilitado cada vez más a los sindicatos de trabajadores. Por la disminución de su capacidad de captar e interpretar los intereses de los prestadores; la afectación del ámbito tradicional de su representación, por el proceso de descomposición de la organización productiva; la dimensión supranacional de las relaciones económicas que provocan el decaimiento de la función histórica del contrato colectivo, por ser muy difícilmente condicionables a través del contrato colectivo nacional, territorial o de empresa; el desplazamiento espacial de la producción; el redimensionamiento o interrupción de la actividad productiva por la pérdida

³¹ INFEDOP (servicios públicos), CSME (enseñanza), FIOST (transporte), ICM (construcción), FITV (textil, indumentaria), FMTI (industria), FMTAA (agricultura, alimentación), FME (empleados), AICPRO (ciclistas), CICA (artistas), FELATRAP (prensa), CLATJUP (jubilados y pensionados), COLAPOM (pobladores en marginación social), COLACOT (cooperativas y mutuales de trabajadores). Sánchez-Castañeda, Alfredo, *Ibidem*, lámina 8.

³² Agricultura, alimentación, comercio y textiles; empleados públicos; energía, metalurgia, química y combustibles; trabajadores del transporte; construcción, forestales y materiales de construcción. Sánchez-Castañeda, Alfredo, *Ibidem*, lámina 9.

³³ La doctrina distingue varias etapas de la mundialización: “La tercera mundialización (la primera corresponde a la constitución del Estado de derecho. La segunda a la Revolución industrial y la expansión capitalista mundial), trae consigo el neoliberalismo que afecta seriamente al Estado y a la idea misma del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en todos los rincones del planeta, pero en especial en los países del sur con instituciones menos consolidadas. Estos procesos y las reacciones a escala nacional, regional y planetaria han dado lugar a una nueva realidad que se ha dado en llamar globalización y que ha traído aparejada una fuerte corriente ‘antiglobalizadora’”. Iturraspe, Francisco, “Los derechos de los trabajadores en la era de la mundialización”, en *Normativa internacional del trabajo*, 3ª ed, Caracas, UCV y AVAL, 2006, p. 14.

de negocios; y la progresiva disminución del número de trabajadores sindicalizados, entre otros factores.³⁴

La Declaración de principios sobre las empresas multinacionales y la política social refiere como: "...los progresos realizados por las empresas multinacionales en la organización de sus operaciones que trascienden el marco nacional pueden dar lugar a una concentración abusiva de poder económico y a conflictos con los objetivos de la política nacional y los intereses de los trabajadores. La complejidad de estas empresas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son también motivo de preocupación en el país de acogida, en el país de origen o en ambos."³⁵

El afán de las empresas por ser competitivas en el mercado internacional, mediante la disminución de los costes laborales, fue el punto de partida de la implantación en América Latina, a finales del siglo pasado, de políticas neoliberales, con su consecuente efecto de flexibilización laboral.³⁶ Esa flexibilidad se develó en Latinoamérica, sólo como una forma de decir: se van a desmejorar los derechos y beneficios de los trabajadores.³⁷

³⁴ Lassandari, Andrea, "El sindicato, la globalización y el interés colectivo transnacional", intervención realizada en el seminario *Social justice in the next century*, trad. de Daniela Marzi, Londres, London School of Economics, 1º y 2 de agosto de 2014, Numeral 2.

³⁵ Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, Ginebra, OIT, 204ª reunión (noviembre de 1977), en la forma enmendada en sus 279ª (noviembre de 2000) y 295ª (marzo de 2006) reuniones, Numeral 1.

³⁶ Para la elaboración de lo relativo al tema de la flexibilización laboral, se utilizó como bibliografía: Bronstein, Arturo, *Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina*, San José, OIT, 1998, <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm>
Iturraspe, Francisco, *Neoliberalismo y antineoliberalismo en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Caracas, 2008.

Villasmil, Humberto, "Ley Orgánica del Trabajo y Flexibilización: un debate ¿interesante o interesado?", en *Estudios de Derecho del Trabajo*, Caracas, UCAB, 2001.

Villasmil, Humberto, "La 'cláusula social'", en *Estudios de Derecho del Trabajo*, Caracas, UCAB, 2001.

³⁷ La flexibilización de las relaciones de trabajo, es un fenómeno de desregulación progresiva de las condiciones de trabajo, de una parte; y de la otra, una inclinación a la moderación de las "rigideces normativas" que regulan el mercado de trabajo. Villasmil, Humberto, "Ley Orgánica del Trabajo y Flexibilización...", *cit.*

Aunque México fue uno de los pocos países latinoamericanos, en los que no se acometieron reformas de este tipo³⁸ - y la reforma de la Ley Federal del Trabajo en el 2012, concedió pocas mejoras para los trabajadores y soslayó casi completamente el ámbito colectivo -, hay que tener presente que la flexibilidad laboral, al menos en nuestros países, no se limita a la normativa laboral, sino que asume otras formas menos evidentes, como: el incumplimiento de la legislación del trabajo, la informalización del mercado de trabajo, el surgimiento de contrataciones de trabajo atípicas³⁹.

Frente a los efectos de la flexibilización laboral, se desencadenaron reacciones como: el neo-proteccionismo, orientado al rescate de los derechos fundamentales en el trabajo; la inclusión de cláusulas sociales en los acuerdos de integración y de libre comercio; la flexibilización negociada; y el reforzamiento de los sindicatos internacionales.

Pero la flexibilización laboral no fue suficiente. Ahora se propone la flexiseguridad, sobre la cual Antonio Baylos y Joaquín Pérez Rey señalan esclarecedoramente, que se trata de un binomio flexibilidad/seguridad, en el que la “flexibilidad” se aplicaría a la relación laboral (con las consiguientes y negativas consecuencias para los derechos fundamentales de la relación de trabajo); y la parte de la “seguridad”, se reservaría al sistema de protección por desempleo, al que se desviarían los costes de permitir a los empleadores, manejar con más “flexibilidad” y por tanto con menos “estabilidad”, su mano de obra, y hacerse así más competitivos en el mercado globalizado.⁴⁰

En el contexto de la competencia entre las multinacionales, se ha potenciado la descentralización productiva, que se manifiesta a través de modelos como la fragmentación

³⁸ “Muy pocos países de América Latina, como se acaba de ver, han resistido a la tentación o la necesidad de revisar su legislación laboral o de anunciar que lo harán. A la hora actual quizás los únicos que no han introducido cambios significativos en los últimos diez años son Bolivia, Honduras, México y Uruguay.” Bronstein, Arturo, *op. cit.*

³⁹ Villasmil, Humberto, “Ley Orgánica del Trabajo y Flexibilización...”, *cit.*

⁴⁰ Baylos, Antonio y Pérez Rey, Joaquín, *Sobre el Libro Verde: modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, Madrid, Fundación Sindical de Estudios, Cuadernos de la Fundación núm. 5, 2006, p. 8.

empresarial, la triangulación laboral (cadenas de sub-contratación, utilización de empresas de trabajo temporal, franquicias), y el “trabajo autónomo”. También el encubrimiento de las relaciones de trabajo.⁴¹

Estas manifestaciones, junto a la baja tasa de sindicalización y la alta tasa de informalidad, afectan la negociación a nivel global, planteando un nuevo panorama a las organizaciones sindicales de trabajadores. Y como parte de las necesidades derivadas de este marco global, los sindicatos deberán negociar las condiciones de trabajo con las transnacionales, y controlar la aplicación de la legislación local.⁴²

La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, por su parte, reclama el establecimiento de nuevas asociaciones con entidades no estatales y actores económicos tales como las empresas multinacionales y los sindicatos que actúen a nivel sectorial a escala mundial, a fin de mejorar la eficacia de los programas y actividades operacionales de la OIT.⁴³

La expansión de la integración de las economías y de la interdependencia de los Estados, ha imprimido mayor impulso a los esfuerzos internacionales. Se ha elaborado un amplio conjunto de iniciativas, desde códigos de conducta empresariales y acuerdos marco de ámbito internacional, hasta iniciativas públicas bilaterales y multilaterales. Los actores presentes en la tribuna internacional, en particular las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores, también han adoptado medidas para ser más eficaces. La unificación y la cooperación han sido en muchos casos las fórmulas elegidas para cobrar mayor fuerza.⁴⁴

⁴¹ Ugarte Cataldo, José Luis, *El nuevo Derecho del Trabajo*, Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 2004, pp. 90-91.

⁴² André-Jean, Arnaud y Fariñas Dulce, María José, *Sistemas jurídicos: elementos para un análisis sociológico*, Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, 1996, Colección cursos 4, pp. 270, 273.

⁴³ Conferencia Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Ginebra, OIT, 97ª reunión, 2008, Prefacio. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

⁴⁴ Informe del Director General, *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: Lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y*

Se planteó entonces un nuevo escenario, que generó una respuesta a través de los sindicatos y federaciones internacionales de trabajadores, que asumieron el papel de interlocutores frente a las multinacionales. Y uno de los resultados más interesantes de su actuación en las últimas décadas, son los acuerdos marco internacionales, a los que se hará referencia brevemente.

Desde finales de la década de los 80, empresas multinacionales a través de su gerencia mundial y federaciones internacionales de trabajadores, comenzaron a suscribir acuerdos cuyo propósito fundamental era establecer condiciones laborales mínimas para todos los trabajadores de la multinacional a nivel mundial, amparando no sólo a los trabajadores que prestaran servicio directamente a la casa matriz y a las subsidiarias, sino también a los que prestaran servicios a los socios comerciales, e incluso a contratistas y sub-contratistas. Estos acuerdos se denominaron convenios globales, mundiales, o acuerdos marco internacionales.

En estos convenios, se suelen establecer también canales de comunicación y procedimientos para prevenir y solucionar conflictos. Estos canales pueden llegar a comprender el derecho de la organización que representa a los trabajadores, de plantear directamente ante la sede o dirección central de la empresa a nivel mundial, las presuntas violaciones a los compromisos contenidos en ese instrumento.⁴⁵

Los acuerdos marco internacionales, implican otra ventaja para los trabajadores que no ofrecen los códigos de conducta, si surgen como una declaración unilateral de la empresa.⁴⁶ En tales casos, reflejan principalmente las necesidades o preocupaciones del empleador. En cambio los acuerdos marco internacionales, son el resultado de la interacción de los sujetos que intervienen en su concepción, y naturalmente son el reflejo los intereses de las partes.

derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, Informe I (B), 2008, p. xi, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf

⁴⁵ Graham, I. y Bibby, A, “Convenios colectivos mundiales: un marco de derechos”, *Trabajo (Revista de la OIT)*, Ginebra, OIT, núm. 45, 2002, www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/45/rights.htm

⁴⁶ Marcos-Sánchez, J., *Negociación colectiva y código de conducta*, Ginebra, OIT, 2000, pp. 169 y ss.

En Europa se adoptaron Directivas que dotaron de carácter vinculante, los acuerdos marco de los interlocutores sociales europeos ⁴⁷, por los cuales se estableció el principio de igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo parcial, de duración determinada y a tiempo completo ⁴⁸. En los últimos años se ha acentuado la tendencia a concluir acuerdos marco de ámbito internacional, y es probable que así siga ocurriendo. En diciembre de 2007 se habían concertado 61 de estos acuerdos, que cubrían a unos 5 millones de trabajadores. ⁴⁹

Con relación a la competitividad entre las empresas en el mercado globalizado: promover la contratación de los acuerdos marco internacionales, además de contribuir a mejorar las condiciones de trabajo, contribuye a disminuir la competencia desleal.

El informe del Director General de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, correspondiente a la Conferencia Internacional del Trabajo, 92.^a reunión, 2004, se pronunció sobre la importancia de los acuerdos marco internacionales, en los términos siguientes: “En general, proporcionan directrices para la cooperación entre los trabajadores y la dirección y, dado su alcance global, representan una importante innovación en las relaciones laborales. Pueden desempeñar un papel constructivo a la hora de promover las normas del trabajo en todo el mundo y fomentar la responsabilidad social de las empresas. La OIT debería seguir de cerca esta evolución y prestar a las partes interesadas asesoramiento y asistencia cuando lo requieran.”⁵⁰

⁴⁷ Comisión Europea, *Libro verde (Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI)*, Bruselas, 2006, p. 6.

⁴⁸ Comisión Europea, *Ibidem*, p. 15.

⁴⁹ Informe del Director General, *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica...*, cit, p. xi.

⁵⁰ Informe del Director General, *Sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización: Por una globalización justa - El papel de la OIT*, Ginebra, OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 92.^a reunión, 2004, p. 32, <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/>

CONCLUSIONES

La globalización de los mercados impulsó a las empresas a buscar fórmulas para hacerse más competitivas internacionalmente. Lo cual terminó concretándose en la flexibilización laboral, que en nuestros países significó desmejorar la protección laboral que ya era deficiente, porque o bien no era tan rígida como se señalaba o bien no se aplicaba. Ante la flexibilización laboral, surgieron reacciones como el neoproteccionismo, la flexibilidad negociada, y la inclusión de cláusulas sociales en los acuerdos de integración y libre comercio.

Ahora se plantea una nueva ola flexibilizadora denominada “flexi-seguridad”, que de acuerdo con la interpretación de Antonio Baylos y Joaquín Pérez Rey, se trata de un binomio flexibilidad/seguridad, en el que la “flexibilidad” se aplicaría a la relación laboral (con las consiguientes y negativas consecuencias para los derechos fundamentales de la relación de trabajo); y la parte de la “seguridad”, se reservaría al sistema de protección por desempleo, al que se desviarían los costes de permitir a los empleadores, manejar con más “flexibilidad” y por tanto con menos “estabilidad”, su mano de obra, y hacerse así más competitivos en el mercado globalizado.

Las Empresas Multinacionales actualmente tienen una función prominente en el proceso de mundialización económico y social. La complejidad de estas empresas y la dificultad de percibir claramente sus estructuras, operaciones y planes son motivo de preocupación en el país de acogida, en el país de origen o en ambos. En el contexto de la competencia entre las multinacionales, se ha potenciado el recurso a la descentralización productiva, así como el encubrimiento de las relaciones de trabajo.

Estas manifestaciones, junto a la baja tasa de sindicalización y la alta tasa de informalidad, afectan la negociación a nivel global, planteando nuevos panoramas a las organizaciones sindicales de trabajadores. Y una de las necesidades derivadas de este nuevo escenario, es

que los sindicatos deben negociar las condiciones de trabajo con las transnacionales y controlar la aplicación de la legislación local.

La libertad sindical protege el derecho de toda organización de trabajadores o empleadores, de constituir y afiliarse a organizaciones sindicales internacionales, y tal derecho se encuentra amparado específicamente por diversos instrumentos internacionales. En los hechos, las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores, han adoptado medidas para ser más eficaces. La unificación y la cooperación han sido en muchos casos las fórmulas elegidas para cobrar mayor fuerza.

Se planteó una nueva realidad a las organizaciones de trabajadores, y se generó una respuesta a través de sus sindicatos y federaciones internacionales, que asumieron el papel de interlocutores frente a las multinacionales, lo cual decantó en un reforzamiento de los sindicatos internacionales. Y entre los resultados más relevantes de su actuación en las últimas décadas, están los acuerdos marco internacionales. Las empresas multinacionales están negociando con organizaciones internacionales de trabajadores.

Los acuerdos marco internacionales establecen para los trabajadores de las multinacionales, condiciones laborales mínimas, a nivel mundial. Y respecto a la competitividad entre las empresas en el mercado globalizado, promover la suscripción de acuerdos marco internacionales, propicia la disminución de la competencia desleal.

En Europa se han adoptado Directivas para dotar de carácter vinculante, acuerdos marco internacionales. Y a juicio de la OIT dado su alcance global, representan una importante innovación en las relaciones laborales y pueden desempeñar un papel constructivo a la hora de promover las normas del trabajo en todo el mundo y fomentar la responsabilidad social de las empresas. Resultará interesante atender a su evolución.

Ciudad de México, 5 de febrero de 2016

BIBLIOGRAFÍA

André-Jean, y Fariñas Dulce, María José, *Sistemas Jurídicos: elementos para un análisis sociológico*, Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, 1996, Colección cursos 4.

Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, *Protocolo adicional a la Convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales o Protocolo de San Salvador*, San Salvador, 1988.

Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, París, ONU, 1948.

Baylos, Antonio y Pérez Rey, Joaquín, *Sobre el Libro Verde: modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, Madrid, Fundación Sindical de Estudios, Cuadernos de la Fundación núm. 5, 2006.

Bronstein, Arturo, *Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina*, San José, OIT, 1998,
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm>

Caldush, Rafael, *Relaciones internacionales*, Madrid, Ediciones Ciencias Sociales, 1991.

Comisión Europea, *Libro verde (Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI)*, Bruselas, 2006.

Comisión de las Comunidades Europeas, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las*

Regiones (hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad), Bruselas, CCE, 2007.

Conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos, *Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José*, San José, ONU, 1969.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 11 sobre derecho de asociación (agricultura)*, Ginebra, 3ª reunión, OIT, 1921,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312156

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, San Francisco, OIT, 31ª reunión, 1948,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, Ginebra, OIT, 32ª reunión, 1949,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 135 sobre los representantes de los trabajadores*, Ginebra, OIT, 56ª reunión, 1971,
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales*, Ginebra, 60ª reunión, OIT,

1975,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312286:NO

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*, Ginebra, OIT, 64ª reunión, 1978,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312296:NO

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 154 sobre la negociación colectiva*, Ginebra, 67ª reunión, OIT, 1981,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO

IX Conferencia Internacional Americana, *Carta de la Organización de los Estados Americanos o Carta de Bogotá*, Bogotá, 1948. Reformada por el Protocolo de Buenos Aires en 1967, por el Protocolo de Cartagena de Indias en 1985, por el Protocolo de Washington en 1992, y por el Protocolo de Managua en 1993.

IX Conferencia Internacional Americana, *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador*, Río de Janeiro, 1947.

Conferencia Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento*, Ginebra, 86ª reunión, 1998.

Conferencia Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Ginebra, OIT, 97ª reunión, 2008, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

Conferencia Internacional del Trabajo, *Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo o Declaración de Filadelfia*, Filadelfia, OIT, 1944.

Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, Ginebra, OIT, 204ª reunión (noviembre de 1977), en la forma enmendada en sus 279ª (noviembre de 2000) y 295ª (marzo de 2006) reuniones, http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm

“Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”, *Parte XIII del Tratado de Versalles*, 28 de junio de 1919. Texto original modificado por la enmienda de 1922, que entró en vigor el 04 de junio de 1934; por el Instrumento de Enmienda de 1945, que entró en vigor el 26 de septiembre de 1946; por el Instrumento de Enmienda de 1946, que entró en vigor el 20 de abril de 1948; por el Instrumento de Enmienda de 1953, que entró en vigor el 20 de mayo de 1954; por el Instrumento de Enmienda de 1962, que entró en vigor el 22 de mayo de 1963, y por el Instrumento de Enmienda de 1972, que entró en vigor el 1º de noviembre de 1974.

Friedman, L., “El sistema jurídico”, *Sociología Jurídica. Materiales para el estudio en la carrera de Derecho*, Caracas, UCV, 1977.

Graham, I. y Bibby, A., “Convenios colectivos mundiales: un marco de derechos”, *Trabajo (Revista de la OIT)*, Ginebra, OIT, núm. 45, 2002, www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/45/rights.htm

Gravel, E. Duplessis, I. y Gernigon, B., *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación*, Ginebra, OIT, 2002.

Informe del Director General, *Sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización: Por una globalización justa - El papel de la OIT*, Ginebra, OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 92.^a reunión, 2004, p. 32, <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/>

Informe del Director General, *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: Lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra, OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión, Informe I (B), 2008, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf

Iturraspe Oviedo, Francisco, “Derecho colectivo del trabajo”, en Hernández Álvarez, Oscar (coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*, 3^a ed., Barquisimeto, Jurídicas Rincón, 2001.

Iturraspe, Francisco, “Los derechos de los trabajadores en la era de la mundialización”, en *Normativa internacional del trabajo*, 3^a ed, Caracas, UCV y AVAL, 2006.

Iturraspe, Francisco, *Neoliberalismo y antineoliberalismo en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Caracas, 2008.

Lassandari, Andrea, “El sindicato, la globalización y el interés colectivo transnacional”, intervención realizada en el seminario *Social justice in the next century*, trad. de Daniela Marzi, Londres, London School of Economics, 1^o y 2 de agosto de 2014.

Marcos-Sánchez, J., *Negociación colectiva y código de conducta*, Ginebra, OIT, 2000.

Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*,

5ª ed. revisada, Ginebra, OIT, 2006,
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_305_span.pdf

Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, Nueva York, 1966.

Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Nueva York, 1966.

Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Mundial*, Nueva York, ONU, 1999,
http://www.um.es/rscpymes/ficheros/RSC_Pacto_Mundial_responsabilidad_civica_e_mpresas_en_economia_mundial.pdf

Organización Internacional de Empleadores (OIE), <http://www.ioe-emp.org/es/>

Sánchez-Castañeda, Alfredo, *El sindicalismo actual empleadores y trabajadores: sus interacciones*, presentación correspondiente a clase impartida el día 3 de octubre de 2015, en la Escuela Libre de Derecho, Maestría de Derecho Laboral, 1er semestre, Ciudad de México.

Ugarte Cataldo, José Luis, *El nuevo Derecho del Trabajo*, Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 2004.

Villasmil, Humberto, “Ley Orgánica del Trabajo y Flexibilización: un debate ¿interesante o interesado?”, en *Estudios de Derecho del Trabajo*, Caracas, UCAB, 2001.

Villasmil, Humberto, “La ‘cláusula social’”, en *Estudios de Derecho del Trabajo*, Caracas, UCAB, 2001.