
NOTA INFORMATIVA

preparada para la
segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo
15-17 de febrero de 2018

11

Grupo 6: La futura gobernanza del trabajo

Nuevas perspectivas para la gobernanza del trabajo

La creación de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en agosto de 2017 marcó el inicio de la segunda fase de la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo. Los seis grupos temáticos que se han formado en el seno de la Comisión proporcionan una base para futuras deliberaciones de la Comisión Mundial. Se centran en las principales cuestiones que conviene tener en cuenta para que el futuro del trabajo ofrezca seguridad, igualdad y prosperidad. Para cada uno de los grupos propuestos se ha elaborado una serie de notas informativas. La finalidad de esas notas es alimentar el debate en torno a un conjunto de cuestiones escogidas con arreglo a cada uno de los temas tratados. Los grupos temáticos no están necesariamente relacionados con la estructura del informe final.

Índice de notas informativas

Grupo 1: El papel del trabajo para los individuos y la sociedad

#1. Los individuos, el trabajo y la sociedad

#2. Responder a la situación actual y las aspiraciones de la juventud

Grupo 2: Poner fin a la persistente desigualdad de la mujer en todo el mundo

#3. La prestación de cuidados en favor de los mercados de trabajo inclusivos y la igualdad de género

#4. Empoderar a las mujeres que trabajan en la economía informal

Grupo 3: Tecnología al servicio del desarrollo social, ambiental y económico

#5. La calidad del trabajo en la economía de plataformas

#6. La influencia de la tecnología en la calidad y la cantidad del empleo

Grupo 4: Gestión del cambio durante cada fase de la educación

#7. Gestión de las transiciones a lo largo del ciclo de la vida

#8. Políticas y sistemas de fomento de las capacidades profesionales para la futura fuerza de trabajo

Grupo 5: Nuevos enfoques para el crecimiento y el desarrollo

#9. Nuevos modelos empresariales para el crecimiento inclusivo

#10. Cadenas de valor mundiales para un futuro inclusivo y sostenible

Grupo 6: La futura gobernanza del trabajo

#11. Nuevas perspectivas para la gobernanza del trabajo

#12. Enfoques innovadores para garantizar la protección social universal para el futuro del trabajo

Introducción

La transformación del mundo del trabajo plantea una serie de retos desconocidos para las instituciones y las modalidades de gobernanza del trabajo existentes; muchos de esos desafíos están relacionados con la mundialización (OIT, 2017a). La integración en el mercado mundial hace que los Estados compitan entre sí, incluso en lo que se refiere a las condiciones laborales; asimismo, limita el espacio político nacional. Ambos efectos someten a presión a las modalidades de gobernanza del trabajo asentadas. A escala nacional, es difícil regular de forma efectiva la relación de empleo individual a causa del trabajo informal, la migración laboral y la proliferación de formas atípicas de empleo. El estancamiento o la disminución del número de afiliados a los sindicatos y, en algunos casos, la pérdida de apoyo político a la negociación colectiva constituyen un obstáculo a la regulación colectiva del empleo. Del mismo modo, la regulación pública encuentra trabas en muchos casos por el debilitamiento del apoyo a la administración laboral, en especial la inspección del trabajo y la solución de conflictos.

A pesar de los desafíos, el Estado nación sigue desempeñando una función predominante en la gobernanza del trabajo: en gran medida, esta depende de la jurisdicción nacional. Así, el Estado nación es el que posee la facultad, y la responsabilidad, de amortiguar los efectos de la mundialización sobre los trabajadores y las empresas; sin embargo, su capacidad de asumir esta responsabilidad se ve muy amenazada. En particular, es probable que las instituciones y las modalidades de gobernanza existentes no sean capaces de proteger a todas las personas que trabajan.

En la presente nota informativa se trata de averiguar en qué podría diferir la gobernanza en el futuro según las nuevas perspectivas de la gobernanza en el trabajo, con el fin de prever las transformaciones que están en marcha. A continuación, se analizan la gobernanza nacional, la gobernanza laboral transnacional, la gobernanza privada y la nueva gobernanza.

Constataciones principales

Gobernanza nacional

La gobernanza nacional del trabajo se realiza mediante la interacción entre las instituciones del mercado laboral, dentro de un sistema general (Berg, 2015). Este sistema comprende la incorporación de las normas internacionales del trabajo a la legislación nacional, todas las facetas de la administración laboral, las relaciones laborales colectivas, la fijación del salario mínimo y la relación de empleo individual.

La relación de empleo descansa en la intersección entre la organización económica y la regulación jurídica del trabajo. Como medio de organización del trabajo, la relación de empleo fomenta la productividad de las empresas a través de la estabilidad del empleo, y por lo tanto contribuye de forma positiva al rendimiento económico general (OIT, 2016a). El contrato de trabajo se ha ido convirtiendo en el principal instrumento jurídico para regular la estructura económica del trabajo en una relación laboral. Un

aspecto crucial de la regulación *jurídica* de la relación de empleo es la presunción de que el trabajo está subordinado al control de un único empleador.

En los sistemas de gobernanza nacional, el contrato de trabajo se encuentra en el centro de varios niveles interconectados (OIT, 2016b). El derecho público complementa el contrato de trabajo con condiciones mínimas establecidas en la legislación y, a menudo, con el acceso a sistemas de protección social. Asimismo, el derecho público suele propiciar la negociación colectiva como otro nivel de gobernanza. La gobernanza privada y las diversas formas de gobernanza transnacional –que se refieren a la aplicación nacional de las normas internacionales del trabajo, y tratan de reforzarla– son otros estratos que configuran la relación de empleo. Por otra parte, cada nivel depende de la relación de empleo para generar los beneficios que se persiguen.

A pesar de la profusión de nuevas modalidades laborales y la aparición de otros estratos de gobernanza, el contrato de trabajo sigue siendo la piedra de toque *conceptual* de la acción estatal para diseñar medidas que garanticen la protección jurídica de los trabajadores en las formas atípicas de empleo (Deakin, 2013). Esas medidas comprenden exigir la igualdad de trato para los trabajadores en las formas atípicas de empleo; introducir una nueva reglamentación del tiempo de trabajo; tratar de poner remedio a la clasificación incorrecta de los trabajadores; restringir el derecho de los empleadores a contratar trabajadores en formas atípicas de empleo, y asignar obligaciones en las relaciones de empleo que vinculan a varias partes (OIT, 2016a). Algunos sistemas de inspección del trabajo aplican un enfoque estratégico del cumplimiento (Weil, 2008) con el fin de responder a los desafíos que plantea un lugar de trabajo cada vez más fisurado para la relación de trabajo (Weil, 2014). Por su parte, los representantes de los trabajadores han probado nuevos medios de organización y actuación colectivas (OIT, 2015).

Sin embargo, puede que las medidas estatales articuladas en torno al concepto instaurado de trabajo subordinado al control de un único empleador no respondan a todos los retos. Es posible que no abarquen las modalidades que vinculan a varias partes, y que no sean aptas para cubrir la economía informal, ni para fomentar la transición del empleo informal al empleo formal, garantizando un acceso igualitario a los derechos en el trabajo.

Esos y otros desafíos que merman la eficacia de la modalidad en vigor de regulación jurídica de la relación de empleo han dado lugar a propuestas alternativas: otorgar «derechos sociales de giro» (Supiot, 2001; véase la nota informativa núm. 7); reconocer que los mercados laborales son «de transición» (Gazier y Gautié, 2011); defender un «contrato único de empleo» en lugar de múltiples formas de compromiso laboral (Casale y Perulli, 2014); reconocer la existencia de «relaciones de trabajo personales» como base para la regulación jurídica del empleo individual (Freedland y Kountouris, 2011); asignar las responsabilidades que corresponden al empleador a toda parte facultada jurídicamente para ejercer la función de empleador, o para asumir un papel decisivo en el ejercicio de dicha función (Prassl, 2015, pág. 165), y adoptar una «constitución laboral» para asegurar los derechos sociales de quienes desempeñan un trabajo subordinado (Dukes, 2014).

En última instancia, todo dependerá en gran medida de si los Estados siguen persiguiendo los objetivos económicos y sociales que se han derivado hasta ahora de la relación de empleo, así como de si esas metas gozan del apoyo de las fuerzas sociales. Asimismo, será decisivo el impacto que tengan otras modalidades de gobernanza en los trabajadores dentro de las relaciones de empleo.

Normas internacionales del trabajo y gobernanza laboral transnacional

Las normas internacionales del trabajo constituyen un punto de referencia esencial para la gobernanza laboral. La OIT está sometiendo el corpus de normas internacionales del trabajo a un mecanismo de examen para actualizarlas y garantizar su pertinencia en el futuro. Hay una serie de dispositivos de gobernanza transnacional que se inspiran en este corpus de normas internacionales del trabajo: acuerdos regionales, iniciativas privadas de gobernanza y acuerdos marco internacionales. Las normas internacionales del trabajo, en general, y los derechos y principios fundamentales, en particular, son un punto de referencia para las disposiciones laborales de los tratados internacionales comerciales y de inversión, y para las cláusulas de trabajo de las actividades de inversión y crédito de instituciones financieras internacionales.

Diversos acuerdos económicos regionales comprenden marcos de gobernanza laboral, bien para proteger los derechos de los trabajadores, bien para fomentar la aplicación de las normas internacionales del trabajo en la legislación nacional y la convergencia de esos marcos jurídicos. Tanto la Unión Europea como el Consejo de Europa protegen los derechos fundamentales del trabajo, mientras que la Comisión Europea tiene una competencia normativa directa en algunos ámbitos (Hendrickz y Giubboni, 2015; Novitz, 2010). Los derechos fundamentales están amparados de diversas maneras en el sistema interamericano de derechos humanos (Belle Antoine, 2015; Novitz, 2010); la Unión Africana (Novitz, 2010), y la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (Bamu y Mudarikwa, 2015). La Organización para la Armonización del Derecho Mercantil en África (OHADA) ha promulgado una legislación laboral uniforme para sus Estados miembros de África Central y Occidental (Blackett, 2010); y la Comunidad del Caribe, por su parte, ha proclamado leyes laborales tipo sobre determinados temas (Corthésy y Harris-Roper, 2014).

Las disposiciones laborales son cada vez más frecuentes en los acuerdos bilaterales y multilaterales comerciales y de inversión, incluso entre países en desarrollo (OIT, 2017a). Estas disposiciones son muy variadas en cuanto al contenido normativo; los mecanismos de supervisión de la práctica estatal, y la estructura y los resultados de los mecanismos de solución de conflictos. Cada uno de estos aspectos se ha estudiado en profundidad en numerosos acuerdos (por ejemplo, Compa y Brooks, 2015). Según un análisis reciente, para evaluar los efectos de las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales, es preciso tener en cuenta el equilibrio de las medidas de política que contiene cada cláusula, y la manera en que pueden afectar a la capacidad de los Estados, las partes interesadas o las empresas (Aissi, Peels y Samaan, de próxima publicación). Una conclusión importante es que es poco probable que las disposiciones laborales palien los efectos negativos de la liberalización del comercio *a menos que* vayan acompañadas de otras medidas de política, en especial el respaldo de la actuación y la participación de la sociedad civil (Cheong y Ebert, 2016).

Por su parte, la Corporación Financiera Internacional (CFI) empezó a tener en cuenta las cuestiones sociales en sus prácticas de concesión de préstamos en la década de 1990 (Sims, 2009). Desde 2006 esta entidad ha exigido de forma sistemática el cumplimiento de normas de desempeño que comprenden disposiciones laborales (Cradden, Graz y Pamingle, 2015). En 2013 el Banco Mundial reemplazó las salvaguardias que venía aplicando por las Normas de Desempeño de la CFI, si bien en 2018 van a sustituirse por el nuevo Marco Ambiental y Social, que se aplicará a todos los

futuros proyectos de inversión del Banco¹. El Marco contendrá normas de desempeño relativas a los cuatro ámbitos correspondientes a las normas fundamentales del trabajo de la OIT.

En cuanto a las disposiciones laborales de los acuerdos comerciales y de inversión, las Normas de Desempeño de la CFI suscitan preguntas sobre el contenido normativo de dichas disposiciones, su ámbito de aplicación, los mecanismos de supervisión, y sus efectos en la práctica (Ebert, 2014). Si bien prevén un mecanismo de atención de quejas, aún no se tienen pruebas de su utilidad. Se ha observado en un estudio que estas normas de desempeño han creado un «ámbito normativo» en el que los interlocutores locales pueden reivindicar sus derechos. Sin embargo, en ese estudio también se ha constatado que esa posibilidad depende de la capacidad efectiva de representación colectiva que se tenga. Hasta un 95 por ciento de los trabajadores que podrían acogerse a dicho mecanismo de atención de quejas desconocían su existencia, o incluso la de las propias normas de desempeño (Cradden, Graz y Pamingle, 2015).

En los acuerdos marco internacionales (AMI) entre federaciones mundiales de sindicatos y multinacionales se suele hacer referencia a la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo². Esos acuerdos aprovechan las relaciones laborales sólidas y constructivas que existen entre estas partes para fomentar el respeto por los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las actividades de esas multinacionales. Al convenir estos acuerdos, cada parte reconoce a la otra como un interlocutor legítimo en materia de relaciones laborales a escala mundial, y se presta a cooperar en la aplicación y el seguimiento de estos principios a nivel nacional. Algunos estudios demuestran que al promover el respeto de esos principios y la solución de los conflictos que surgen cuando los interlocutores nacionales en materia de relaciones laborales no los aplican, los AMI crean y refuerzan la capacidad de los sistemas de relaciones laborales y los sistemas de gobernanza nacionales (OIT, de próxima publicación).

Gobernanza privada

Numerosas empresas han adoptado políticas de responsabilidad social corporativa (RSC) para modificar las condiciones laborales en sus actividades. Otras, en ocasiones, además de tener políticas de RSC, participan en iniciativas multipartitas destinadas a mejorar las condiciones laborales de la producción en las cadenas de valor mundiales³. El propio programa de la OIT Better Work, creado en colaboración con la CFI, incorpora elementos de este tipo de gobernanza privada⁴.

Se han examinado muy a menudo los efectos de la regulación privada. En numerosos trabajos se constata que hay mayor probabilidad de que la regulación privada tenga un efecto positivo en cuestiones relativamente más sencillas, como las infracciones de las disposiciones salariales, que en las más complejas, en particular la libertad sindical (Barrientos y Smith, 2007). Por lo tanto, puede que haya que desarrollar mecanismos institucionales duraderos para que el efecto sea sostenible a largo plazo (Rodríguez-Garavito, 2005). En consecuencia, la presencia de la sociedad civil activa puede contribuir a la realización efectiva de la gobernanza privada (Amengual y Chiro, 2016). Aun así, existen pruebas contradictorias sobre la medida en que la gobernanza

1 <http://www.bancomundial.org/es/programs/environmental-and-social-policies-for-projects/brief/the-environmental-and-social-framework-esf> [consulta: 16 de enero de 2018]. Las Normas de Desempeño también han influido en otros préstamos internacionales del sector privado, por parte de instituciones tanto públicas como privadas (Ebert, 2014).

2 Es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3 Entre otros ejemplos, cabe mencionar la Iniciativa de Comercio Ético (www.ethicaltrade.org) y la Asociación por el Trabajo Justo (<http://www.fairlabor.org/es>).

4 www.betterwork.org.

privada en sí es efectiva a la hora de empoderar a las partes de las relaciones laborales, incluso en estudios sobre el mismo país (Polaski, 2006; Kolben, 2004). Es preciso prestar atención asimismo al contexto de gobernanza en un sentido más amplio, por ejemplo en lo relativo a la libertad de prensa (Amengual y Chirot, 2016; Toffel, Short y Ouellet, 2015).

Un motivo de preocupación más acuciante es la interacción entre la gobernanza privada y la pública. En teoría, podrían funcionar en paralelo; podrían complementarse, o la gobernanza privada podría desplazar o sustituir a la gobernanza pública del trabajo. En la práctica, es posible que la gobernanza privada resulte más eficaz en los casos en los que el Estado es relativamente más eficaz (Locke, Qin y Brause, 2007; Locke, Rissing y Pal, 2013). En un estudio sobre el sector azucarero en el Brasil (Coslovsky y Locke, 2013) y en otro sobre el sector de la ropa en la República Dominicana (Amengual, 2010), se observa en ambos casos que la regulación privada podría tener efectos positivos, al permitir a las instituciones estatales maximizar su ventaja comparativa —y sus escasos recursos— incluso cuando la interacción formal con la gobernanza pública es limitada. En última instancia, la gobernanza privada y la pública no funcionan de forma aislada la una respecto de la otra (Coslovsky y Locke, 2013). Por lo tanto, no es que la gobernanza privada trascienda a la gobernanza pública: añade otro estrato (Bartley, 2011). En un análisis sobre la interacción en Indonesia entre Better Work y los servicios nacionales de inspección se concluyó que esa superposición puede fortalecer la gobernanza pública si sirve para cambiar los incentivos y la capacidad de las partes de cara a cumplir las normas y se vincula de forma directa a la gobernanza pública (Amengual y Chirot, 2016).

Nueva gobernanza

La interacción entre la gobernanza pública del trabajo y la privada es una característica del enfoque de la «nueva gobernanza» de las políticas públicas. La nueva gobernanza, cada vez más habitual en muchos campos, otorga prioridad entre otros aspectos a la participación de las partes no estatales y la colaboración entre las partes interesadas (Lobel, 2004). En el caso de la gobernanza del trabajo, un ejemplo puede ser la colaboración entre el Estado y los representantes de los intereses de los empleadores y de los trabajadores para diseñar y aplicar una política (Banco Mundial, 2017).

El cambio a la (nueva) gobernanza permite darse cuenta de que el gobierno, si bien es indispensable para guiar y legitimar el proceso, no es el único medio de garantizar la gobernanza (Ruggie, 2014). Esta transición también pone de manifiesto tanto la creciente complejidad de los retos a los que se enfrentan las políticas públicas como la persistente realidad de limitación de los recursos, que merma la capacidad del Estado de asegurar la observancia de las normas pertinentes. Por consiguiente, la nueva gobernanza es un modo estratégico de sacar provecho de los incentivos privados para lograr fines públicos de forma más efectiva (Weil, 2008) Este tipo de gobernanza ofrece la oportunidad de adaptar la gobernanza al contexto institucional, y su éxito depende de esta adaptación (Dubash y Morgan, 2012).

Durante mucho tiempo el tripartismo se ha basado en enfoques típicos de la nueva gobernanza. El tripartismo efectivo solo es posible si existe un ámbito institucional para la participación de representantes autorizados de organizaciones de empleadores y de trabajadores. Si bien la función representativa de las organizaciones legítimas de empleadores y de trabajadores puede ser más reducida que algunos de los amplios conceptos habituales en la bibliografía relativa a la «participación de la sociedad civil»

(Novitz y Fenwick, 2010), puede considerarse que el proceso de diálogo social en el que participan las organizaciones de empleadores y de trabajadores está contribuyendo a fomentar la deliberación, que se encuentra en el centro de la nueva gobernanza (Bogg, 2009).

Algunas consideraciones

Los Estados, los ciudadanos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las empresas y las instituciones internacionales han respondido a los retos que se plantean ante la gobernanza del trabajo con nuevas instituciones y modalidades de gobernanza. Hasta la fecha, las pruebas revelan tanto las ventajas como las posibles deficiencias de esos enfoques novedosos. Con objeto de ampliar y reforzar la gobernanza, sería conveniente lograr la participación de agentes no estatales a la hora de fomentar o exigir el cumplimiento de las normas del trabajo. No obstante, la profusión de regímenes de gobernanza puede llevar a la falta de coherencia normativa. Las nuevas modalidades de gobernanza pueden dar pie a un espacio para participantes locales (en especial, organizaciones de trabajadores), pero es probable que estos carezcan de la capacidad y los conocimientos necesarios para sacar provecho de esa oportunidad. La gobernanza nacional a través de las instituciones del mercado laboral «tradicionales» sigue siendo fundamental, a pesar de que estas no siempre amparen a todos los trabajadores.

A pesar de cierto grado de incertidumbre, la acumulación de estratos de gobernanza puede resultar positiva. La gobernanza del trabajo no tiene necesariamente que ser un mercado saturado ni un juego de suma cero: es posible coordinar la gobernanza privada y la pública en una suerte de «gobernanza social», de manera que se beneficien la una a la otra (OIT, 2016c). Con objeto de lograr este fin y alcanzar una gobernanza efectiva para el futuro del trabajo, será preciso responder a una serie de preguntas fundamentales:

- ¿Sigue siendo el contrato de trabajo adecuado a su propósito y, en caso negativo, cómo debe modificarse el modelo regulador?
- ¿Cómo puede lograrse una mayor coherencia normativa entre los diversos regímenes de gobernanza: internacional, regional y nacional; o privado y público?
- ¿Qué circunstancias contribuirán a dejar margen para la innovación en el sistema de normas internacionales del trabajo, y en qué podría consistir esa innovación?
- ¿Cuál es la mejor manera de combinar la gobernanza privada y la pública para que se refuercen entre sí?
- ¿Qué nuevas instituciones y modalidades de gobernanza pueden ser necesarias?
- Dada la función fundamental de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la gobernanza del trabajo, a favor de la democracia y en la consecución de la justicia social, ¿qué tipo de organizaciones de empleadores y de trabajadores —basadas en la solidaridad colectiva— podría fomentar una gobernanza responsable del trabajo?

Bibliografía

Aissi, J.; Peels, R., y Samaan, D. De próxima publicación. «Evaluating the effectiveness of labour provisions in trade agreements: An analytical framework», *Revista Internacional del Trabajo*.

Amengual, M. 2010. «Complementary labor regulation: The uncoordinated combination of state and private regulators in the Dominican Republic», *World Development*, vol. 38, núm. 3, págs. 405-414.

—, y Chirof, L. 2016. «Reinforcing the state: Transnational and state labor regulation in Indonesia», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 69, núm. 5, págs. 1056-1080.

Bamu, P.H., y Mudarikwa, R. 2015. «Social regionalism in the Southern African development community: The international, national and regional interplay of labour alternative dispute resolution mechanisms», en A. Blackett y A. Trebilcock (directores): *Research handbook on transnational labour law* (Cheltenham, Edward Elgar), págs. 455-473.

Banco Mundial. 2017. *World Development Report 2017: Governance and the law* (Washington, D.C.).

Barrientos, S., y Smith, S. 2007. «Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems», *Third World Quarterly*, vol. 28, núm. 4, págs. 713-729.

Bartley, T. 2011. «Transnational governance as the layering of rules: Intersections of public and private standards», *Theoretical Inquiries in Law*, vol. 12, núm. 2, págs. 517-542.

Belle Antoine, R-M. 2015. «Constitutionalising labour in the inter-American system on human rights», en A. Blackett y A. Trebilcock (directores): *Research handbook on transnational labour law* (Cheltenham, Edward Elgar), págs. 284-297.

Berg, J. 2015. «Labour market institutions: The building blocks of just societies», en J. Berg (director): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Ginebra y Londres, OIT y Edward Elgar), págs. 1-35.

Blackett, A. 2010. «The paradox of OHADA's transnational, hard law, labour harmonization initiative», en A. Blackett y C. Lévesque (directores): *Social regionalism in the global economy* (Nueva York y Oxford, Routledge), págs. 243-272.

Bogg, A. 2009. *The democratic aspects of trade union recognition* (Oxford, Hart Publishing).

Braithwaite, J. 2006. «Responsive regulation and developing economies», *World Development*, vol. 34, núm. 5, págs. 884-898.

Casale, G., y Perulli, A. 2014. *Towards the single employment contract: Comparative reflections* (Oxford y Ginebra, OIT y Hart Publishing).

Cheong, D., y Ebert, F. 2016. «Labour law and trade policy: What implications for economic and human development?», en S. Marshall y C. Fenwick (directores): *Labour regulation and development: Socio-legal perspectives* (Ginebra y Londres, OIT y Edward Elgar) págs. 82-126.

Compa, L., y Brooks, T. 2015. *NAFTA and the NAALC: Twenty years of North American trade: Labour linkage*. (Alphen aan den Rijn, Wolters-Kluwer).

Corthésy, N., y Harris-Roper, C-A. 2014. *Commonwealth Caribbean employment and labour law* (Nueva York y Oxford, Routledge).

Coslovsky, S., y Locke, R. 2013. «Parallel paths to enforcement: Private compliance, public regulation, and labor standards in the Brazilian sugar sector», *Politics and Society*, vol. 41, núm. 4, págs. 497-526.

Cradden, C.; Graz, J-C., y Pamingle, L. 2015. *Governance by contract? The impact of the International Finance Corporation's social conditionality on worker organization and social dialogue*, Documento de trabajo (Lausana y Ginebra, Université de Lausanne y Swiss Network for International Studies).

- Crouch, C. 2004. *Post-democracy* (Londres, Polity Press).
- Deakin, S. 2013. *Addressing labour market segmentation: The role of labour law*, Documento de trabajo núm. 52, Departamento de Gobernanza y Tripartismo (Ginebra, OIT).
- Dubash, N.K., y Morgan, B. 2012. «Understanding the rise of the regulatory state of the South», *Regulation and Governance*, vol. 6, núm. 3, págs. 261-281.
- Dukes, R. 2014. *The labour constitution: The enduring idea of labour law* (Oxford, Oxford University Press).
- Ebert, F. 2014. «The integration of labour standards concerns into the environmental and social policy of the International Finance Corporation», *Verfassung und Recht in Übersee*, vol. 47, págs. 229-249.
- Estlund, C. 2010. *Regoverning the workplace: From self-regulation to co-regulation* (New Haven, Yale University Press).
- Fischer, F. 2012. «Participatory governance: From theory to practice», en D. Levi-Faur (director): *The Oxford handbook of governance* (Oxford, Oxford University Press), págs. 457-471.
- Freedland, M., y Kountouris, N. 2011. *The legal construction of personal work relations* (Oxford, Oxford University Press).
- Gazier, B., y Gautié, J. 2011. «The 'transitional labour markets' approach: Theory, history and future research agenda», *Journal of Economic and Social Policy*, vol. 14, núm. 1, artículo 6.
- Habermas, J. 1997. *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Hendrickz, F., y Giubboni, S. 2015. «European Union labour law and the European Social Model: A critical appraisal», en M. Finkin y G. Mudlak (directores): *Comparative labor law* (Cheltenham, Edward Elgar), págs. 379-402.
- Kolben, K. 2004. «Trade, monitoring and the ILO: Working to improve conditions in Cambodia's garment factories», *Yale Human Rights and Development Law Journal*, vol. 7, págs. 79-107.
- . 2007. «Integrative linkage: Combining public and private regulatory approaches in the design of trade and labor regimes», *Harvard International Law Journal*, vol. 48, núm. 1, págs. 203-256.
- Lobel, O. 2004. «The renew deal: The fall of regulation and the rise of governance in contemporary legal thought», *Minnesota Law Review*, vol. 89, págs. 262-390.
- . 2012. «New governance as regulatory governance», en D. Levi-Faur (director): *The Oxford handbook of governance* (Oxford, Oxford University Press).
- Locke, R.M.; Qin, F., y Brause, A. 2007. «Does monitoring improve labor standards? Lessons from Nike», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 61, núm. 1, págs. 3-31.
- ; Rissing, B.A., y Pal, T. 2013. «Complements or substitutes? Private codes, state regulation and the enforcement of labour standards in global supply chains», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, núm. 3, págs. 519-552.
- Mayer, F., y Gereffi, G. 2010. «Regulation and economic globalization: Prospects and limits of private governance», *Business and Politics*, vol. 12, núm. 3, págs. 1-25.
- Novitz, T. 2010. «Protection of workers under regional human rights systems: An assessment of evolving and divergent practices», en C. Fenwick y T. Novitz (directores): *Human rights at work: Legal and regulatory perspectives* (Oxford, Hart Publishing), págs. 409-438.
- , y Fenwick, C. 2010. «The application of human rights discourse to labour relations: Translation of theory into practice», en C. Fenwick y T. Novitz (directores): *Human rights at work: Legal and regulatory perspectives* (Oxford, Hart Publishing), págs. 1-38.

- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2015. *Collective bargaining and non-standard forms of employment: Practices that reduce vulnerability and ensure work is decent*, Negociación colectiva y relaciones laborales, Nota informativa núm. 3 (Ginebra).
- . 2016a. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Ginebra).
- . 2016b. *Un futuro lleno de retos para las relaciones de trabajo: ¿Es momento de consolidar o de buscar alternativas?* Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, Nota informativa núm. 3 (Ginebra).
- . 2016c. *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión (Ginebra).
- . 2017a. *Manual de evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión* (Ginebra).
- . 2017b. *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* (Ginebra).
- . De próxima publicación. *International framework agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies* (Ginebra).
- Papadopoulos, Y. 2012. «The democratic quality of collaborative governance», en D. Levi-Faur (director): *The Oxford handbook of governance* (Oxford, Oxford University Press), págs. 512-526.
- Polaski, S. 2003. «Protecting labor rights through trade agreements: An analytical guide», *UC Davis Journal of International Law and Policy*, vol. 10, núm. 1, págs. 13-25.
- . 2006. «Combining global and local forces: The case of labor rights in Cambodia», *World Development*, vol. 34, núm. 5, págs. 919-932.
- Prassl, J. 2015. *The concept of the employer* (Oxford, Oxford University Press).
- Rodríguez-Garavito, C.A. 2005. «Global governance and labor rights: Codes of conduct and anti-sweatshop struggles in global apparel factories in Mexico and Guatemala», *Politics and Society*, vol. 33, núm. 2, págs. 203-233.
- Ron, A. 2012. «Modes of democratic governance», en D. Levi-Faur (director): *The Oxford handbook of governance* (Oxford, Oxford University Press), págs. 472-484.
- Ruggie, J. G. 2014. «Global governance and 'New Governance Theory': Lessons from business and human rights», *Global Governance*, vol. 20, núm. 1, págs. 5-17.
- Sims, E. 2009. *The promotion of respect for workers' rights in the banking sector: Current practices and future prospects*, Sector de Empleo, Documento de trabajo núm. 26. Ginebra, OIT.
- Supiot, A. 2001. *Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe* (Oxford, Oxford University Press).
- Toffel, M.W.; Short, J.L., y Ouellet, M. 2015. «Codes in context: How states, markets, and civil society shape adherence to global labor standards», *Regulation and Governance*, vol. 9, núm. 3, págs. 205-223.
- Tortell, L.; Delaure, R., y Kenner, J. 2009. «The EU and the ILO Maritime Labour Convention: 'In our common interest and in the interest of the world'», en J. Orbie y L. Tortell (directores): *The European Union and the social dimension of globalization: How the EU influences the world* (Oxford, Routledge).
- Weil, D. 2008. «Un planteamiento estratégico de la inspección del trabajo», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 127, núm. 4, págs. 389-419.
- . 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).

