

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. EL DILEMA DE LA BÚSQUEDA DE COHERENCIA NORMATIVA ANTE LA FRAGMENTACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO
2. EL PLANTEAMIENTO DEL DILEMA EN UN CASO CONCRETO: EL VÍNCULO ENTRE COMERCIO Y TRABAJO.
 - 2.1. La aparición y consolidación del régimen internacional del trabajo y del régimen internacional del comercio
 - 2.2. El vínculo material entre comercio y trabajo: ¿interacción positiva o negativa?
 - 2.3. El vínculo formal entre comercio y trabajo: la condicionalidad laboral en el Derecho comercial internacional
3. LA SOLUCIÓN DEL DILEMA EN NUESTRO CASO CONCRETO: HIPÓTESIS PRINCIPAL Y ESTRUCTURA DEL TRABAJO

CAPÍTULO 1 - LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES INTERNACIONALMENTE RECONOCIDOS Y SU POSICIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO INTERNACIONAL

- 1.1. EL CONCEPTO DE DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES COMO NÚCLEO DURO DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES
- 1.2. LA BASE NORMATIVA DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES: LA DECLARACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE 1998
 - 1.2.1. Hacia la consagración de la categoría de derechos laborales fundamentales: la historia de la Declaración de 1998
 - 1.2.2. La naturaleza jurídica de la Declaración de 1998 como instrumento de soft-law
 - 1.2.3. El contenido de la Declaración de 1998: ¿por qué estos derechos y no otros?
 - 1.2.4. El seguimiento promocional de la Declaración de 1998
 - 1.2.5. La importancia e implicaciones de la Declaración de 1998
- 1.3. EL CONTENIDO DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES: ESTÁNDARES MÍNIMOS Y EXCEPCIONES
 - 1.3.1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
 - 1.3.2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
 - 1.3.3. La abolición efectiva de (las peores formas de) trabajo infantil
 - 1.3.4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
 - 1.3.5. Un entorno de trabajo seguro y saludable
- 1.4. LA POSIBLE NATURALEZA JURÍDICA IMPERATIVA DE LAS NORMAS LABORALES FUNDAMENTALES

1.4.1. ¿Las normas laborales fundamentales protegen derechos o contienen principios?

1.4.2. ¿Los derechos laborales fundamentales son derechos humanos?

1.4.3. ¿Las normas laborales fundamentales son normas de derecho imperativo o de ius cogens?

CAPÍTULO 2 - LA TUTELA DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2.1. LA CENTENARIA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO⁴

2.1.1. La Historia de la Organización Internacional del Trabajo: Resiliencia y Adaptación

2.1.2. La crisis actual de la Organización Internacional del Trabajo: nuevas realidades en las relaciones laborales y propuestas de mejora

2.2. LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: RELEVANCIA DE SU COMPOSICIÓN TRIPARTITA

2.3. EL DERECHO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ¿NECESARIA CODIFICACIÓN DE SUS CONVENIOS?

2.4. LOS MECANISMOS DE CONTROL DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ¿UN SISTEMA EFECTIVO?

2.4.1. El sistema de control periódico

2.4.1.1. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: el control técnico

2.4.1.2. La Comisión Tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo: el control político

2.4.2. Los procedimientos especiales

2.4.2.1. El procedimiento de reclamación

2.4.2.2. El procedimiento de queja

2.4.2.3. El artículo 33 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: el caso de Myanmar

2.4.2.4. El Comité de Libertad Sindical

2.4.3. Estudios generales

2.5. LÍMITES DE LA TUTELA DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ¿UN MODELO EN CRISIS?

2.6. PROPUESTAS DE MEJORA DE LA TUTELA DE LOS DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CAPÍTULO 3 - EL SISTEMA MULTILATERAL DE COMERCIO INTERNACIONAL: LA INCLUSIÓN DE DISPOSICIONES LABORALES EN EL DERECHO DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO⁷

3.1. EL FALLIDO INTENTO DE INTEGRAR DISPOSICIONES LABORALES EN EL DERECHO DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO: ¿UN DEBATE ACABADO?

3.1.1. El fracaso de la Carta de la Habana y del primer intento de vincular formalmente comercio y trabajo

3.1.2. Los años del GATT de 1947: stand by de la condicionalidad laboral

3.1.3. El Acuerdo de Marrakech de 1994 y la creación de la Organización Mundial del Comercio

3.1.4. Las sucesivas Conferencias Ministeriales: reavivación del debate

3.1.4.1. La Conferencia Ministerial de Singapur de 1996

3.1.4.2. La Conferencia Ministerial de Seattle de 1999

3.1.4.3. La Ronda de Doha de 2001

3.1.5. La crisis actual de la Organización Mundial del Comercio: ¿el principio del fin del sistema multilateral de comercio internacional?

3.1.5.1. Las guerras comerciales entre Estados miembros y el boicot de la Organización Mundial del Comercio: Estados Unidos y China⁴

3.1.5.2. El papel de los Países en vías de desarrollo: el Trato Especial y Diferenciado⁹

3.1.5.3. La efervescencia de Acuerdos Comerciales Bilaterales y Regionales

3.1.5.4. La crisis del Sistema de Solución de Diferencias y del Órgano de Apelación²

3.1.5.5. La Organización Mundial del Comercio, el Multilateralismo y la crisis sanitaria de la COVID-19

3.2. LAS TÉCNICAS JURÍDICAS DE INTEGRACIÓN DE DISPOSICIONES LABORALES EN EL DERECHO DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO

3.2.1. La interpretación evolutiva del derecho de la Organización Mundial del Comercio

3.2.1.1. El preámbulo del Acuerdo de Marrakech y el concepto de “desarrollo sostenible”

3.2.1.2. Artículos I y III del GATT

3.2.1.3. Artículo VI del GATT

3.2.1.4. Artículo XVI del GATT

3.2.1.5. Artículo XIX del GATT

3.2.1.6. Artículo XX del GATT

3.2.1.6.1. Artículo XX.a)

3.2.1.6.2. Artículo XX.b)

3.2.1.6.3. Artículo XX.e)

3.2.1.6.4. Artículo XX.h)

3.2.2. La integración de disposiciones laborales a través de la modificación y ampliación del derecho de la Organización Mundial del Comercio

3.2.2.1. La enmienda del GATT

3.2.2.2. La celebración de un nuevo Acuerdo

3.2.2.2.1. Un Acuerdo Multilateral: el antecedente del TRIPS

3.2.2.2.2. Un Acuerdo Plurilateral

3.2.2.3. La adopción de una exención

3.2.3. La integración institucional de disposiciones laborales en la Organización Mundial del Comercio

3.2.3.1. Un Comité sobre Comercio y Derechos Laborales Fundamentales

3.2.3.2. Una mayor cooperación institucional entre la Organización Mundial del Comercio y la Organización Internacional del Trabajo

3.3. PROPOSICIÓN DE UN NUEVO MODELO DE INTEGRACIÓN BIFÁSICA DE DISPOSICIONES LABORALES EN EL DERECHO DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO: COMITÉ PRIMERO, ACUERDO DESPUÉS

CAPÍTULO 4 - LOS SISTEMAS BILATERALES Y REGIONALES DE COMERCIO INTERNACIONAL: LAS CLÁUSULAS LABORALES EN LOS ACUERDOS DE LIBRE COMERCIO: ¿UNA ALTERNATIVA AL FRACASO EN LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL COMERCIO?

4.1. LA INTEGRACIÓN DE CLÁUSULAS LABORALES EN LOS ACUERDOS DE LIBRE COMERCIO CONCLUIDOS POR ESTADOS UNIDOS CON TERCEROS ESTADOS

4.1.1. La política comercial de Estados Unidos y la importancia del presidente

4.1.2. Evolución de la integración de cláusulas laborales en los acuerdos de libre comercio concluidos por Estados Unidos

4.1.2.1. La Ley de Comercio de 1974 y los primeros ALC concluidos por Estados Unidos con cláusulas laborales

4.1.2.2. Los ALC concluidos por Estados Unidos con cláusulas laborales tras la Ley de Comercio de 2002

4.1.2.3. Los ALC concluidos por Estados Unidos con cláusulas laborales tras el Bipartisan Trade Deal

4.1.2.4. La Ley de Extensión de Preferencias Comerciales de 2015 y los últimos acuerdos de libre comercio megarregionales de Estados Unidos

4.1.3. Límites de las cláusulas laborales integradas en los acuerdos de libre comercio concluidos por Estados Unidos

4.1.4. Propuestas de mejora de las cláusulas laborales integradas en los acuerdos de libre comercio concluidos por Estados Unidos

4.2. LA INTEGRACIÓN DE CLÁUSULAS LABORALES EN LOS ACUERDOS DE LIBRE COMERCIO CONCLUIDOS POR LA UNIÓN EUROPEA CON TERCEROS ESTADOS

4.2.1. La Política Comercial Común de la Unión Europea y su necesidad de revisión para adaptarla a la realidad actual

4.2.2. Evolución de la integración de cláusulas laborales en los acuerdos de libre comercio concluidos por la unión europea

4.2.2.1. ALC de “primera generación”

4.2.2.2. ALC de “segunda generación”

4.2.2.3. ALC de “nueva generación”

4.2.3. Límites de las cláusulas laborales integradas en los acuerdos de libre comercio concluidos por la Unión Europea

4.2.4. Propuestas de mejora de las cláusulas laborales integradas en los acuerdos de libre comercio concluidos por la Unión Europea

4.3. PROPOSICIÓN DE UN NUEVO MODELO DE CLÁUSULA LABORAL AL OBJETO DE SU INTEGRACIÓN EN ACUERDOS DE LIBRE COMERCIO: EN BUSCA DE LA EFECTIVIDAD

CAPÍTULO 5 - LOS SISTEMAS UNILATERALES O AUTÓNOMOS DE COMERCIO INTERNACIONAL: LA INTEGRACIÓN DE CLÁUSULAS LABORALES EN LOS SISTEMAS DE PREFERENCIAS ARANCELARIAS GENERALIZADAS

5.1. LOS SISTEMAS DE PREFERENCIAS ARANCELARIAS GENERALIZADAS COMO INSTRUMENTO JURÍDICO PERTENECIENTE AL SISTEMA UNILATERAL O AUTÓNOMO DE COMERCIO INTERNACIONAL

5.1.1. Surgimiento, definición y caracteres de los sistemas de preferencias generalizadas... ¿no recíprocos?

5.1.2. El fundamento de la compatibilidad de los sistemas de preferencias generalizadas con el GATT: la cláusula de habilitación

5.2. EL SISTEMA DE PREFERENCIAS GENERALIZADAS DE ESTADOS UNIDOS

5.2.1. Surgimiento, evolución e intermitencia del Sistema de Preferencias Generalizadas de Estados Unidos

5.2.2. El funcionamiento del Sistema de Preferencias Generalizadas de Estados Unidos: alta condicionalidad y gran discrecionalidad para el presidente

5.2.3. El sistema de preferencias generalizadas de Estados Unidos y la efectiva protección de los derechos laborales fundamentales

5.2.3.1. El procedimiento de retirada de las preferencias arancelarias y el fortalecimiento de la cooperación sindical transnacional

5.2.3.2. La práctica llevada a cabo por Estados Unidos

5.2.3.3. ¿Es efectiva la protección de los derechos laborales fundamentales en el Sistema de Preferencias Generalizadas de Estados Unidos?

5.2.4. Críticas y recomendaciones de mejora del Sistema de Preferencias Generalizadas de Estados Unidos frente a su desgeneralización

5.3. EL SISTEMA DE PREFERENCIAS GENERALIZADAS DE LA UNIÓN EUROPEA

5.3.1. Surgimiento y evolución del Sistema de Preferencias Generalizadas de la Unión Europea: a vueltas con su compatibilidad con el derecho de la Organización Mundial del Comercio

5.3.1.1. El primer Sistema de Preferencias Generalizadas de la Comunidad Europea

5.3.1.2. El segundo Sistema de Preferencias Generalizadas de la Comunidad Europea y su intento de adaptación a los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio

5.3.1.3. ¿Un punto de inflexión? El Asunto Comunidades Europeas — Condiciones para la concesión de preferencias arancelarias a los países en desarrollo y la compatibilidad del SPG+ con el derecho de la Organización Mundial del Comercio

5.3.1.4. El actual Sistema de Preferencias Generalizadas: el Reglamento (UE) núm. 978/2012

5.3.2. El funcionamiento del Sistema de Preferencias Generalizadas de la Unión Europea y la importancia del SPG+

5.3.3. El SPG+ y la efectiva protección de los derechos laborales fundamentales

5.3.3.1. El procedimiento de retirada de las preferencias arancelarias

5.3.3.2. La práctica llevada a cabo por la Unión Europea

5.3.3.3. ¿Es efectiva la protección de los derechos laborales fundamentales en el Sistema de Preferencias Generalizadas de la Unión Europea?

5.3.4. Críticas y recomendaciones de mejora del Sistema de Preferencias Generalizadas de la Unión Europea

5.4. PROPOSICIÓN DE UN NUEVO MODELO

Conclusiones finales

Bibliografía