

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Derechos fundamentales y *soft law* en el derecho laboral: la nueva ciudadanía en el ámbito del trabajo

Ingrid KIESSLING RAMÍREZ*

RESUMEN: El trabajador como titular de derechos es reconocido como “ciudadano” desde la perspectiva de los denominados derechos inespecíficos, en reconocimiento a las garantías constitucionales las cuales, en su carácter de fundamentales, se incorporan al ámbito jurídico del individuo como titular de derechos en el mundo del trabajo. En este sentido, y considerando que a nivel internacional emergen otros instrumentos, tales como los convenios y declaraciones, el presente trabajo analiza los manifiestos oficiales que en forma de declaraciones y recomendaciones consagran los principios y valores entendidos como fundamentales. La noción de la ciudadanía en la empresa será abordada analizando cuáles son los instrumentos internacionales considerados como normas de *soft law* invocadas en la protección del trabajador. Una segunda aproximación abordará la evolución e integración por parte de los Estados de los principios y postulados de derecho internacional del trabajo, que emergen de los instrumentos no vinculantes que evolucionan en normas o *hard law* en el ámbito laboral.

Palabras clave: Ciudadanía en la empresa, *soft law*, derechos fundamentales, *hard law*.

SUMARIO: 1. La ciudadanía en la empresa. 2. Convenios y recomendaciones. 2.1. *Soft law*. 2.2. La nueva ciudadanía en el ámbito del trabajo. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

* Profesora titular de Derecho Internacional Público y Directora de la Escuela de Derecho, Universidad Gabriela Mistral (Chile).



Fundamental Rights and Soft Law in Labour Law: the New Citizenship in the Field of Work

ABSTRACT: The worker as a rights holder is recognized as a ‘citizen’ from the perspective of so-called non-specific rights, in acknowledgment of constitutional guarantees which, by their fundamental nature, are incorporated into the legal framework of the individual as a rights holder within the world of work. In this regard, and considering that other instruments emerge at the international level, such as conventions and declarations, the present study analyses official statements in the form of declarations and recommendations that enshrine principles and values regarded as fundamental. The notion of citizenship within the workplace will thus be examined by analysing the international instruments categorized as soft law norms invoked for the protection of workers. A second approach will address the evolution and integration by States of the principles and tenets of international labour law derived from non-binding instruments, which eventually develop into binding norms or hard law within the labour sphere.

Key Words: Citizenship in the company, soft law, fundamental rights, hard law.

1. La ciudadanía en la empresa

En los últimos años el reconocimiento del trabajador, como sujeto titular de derechos, posiciona la discusión doctrinaria en torno a los denominados derechos inespecíficos. Estos son aquellos que, en lo relativo a la relación laboral, no solo reconocen al trabajador como tal, sino también como ciudadano, pues albergan aquellos derechos inmanentes consagrados en la carta fundamental, como es, por ejemplo, la dignidad humana, la integridad, entre otros¹. Palomeque López² los ha definido:

Son aquellos derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales inespecíficos.

Tales derechos se diferencian de aquellos denominados derechos específicos, reconocidos en los cuerpos jurídicos que regulan las materias del ramo de carácter específicamente laboral, inclusive aquellos contenidos en gran parte de las constituciones que se reconocen como aquellos en directa relación con el ámbito del trabajo. Un ejemplo de esto es el derecho consagrado en el art. 35 de la Constitución Española, el cual establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo.

En reconocimiento de estos se debe precisar que los derechos humanos, consagrados en gran parte en los instrumentos jurídicos internacionales, también reconocen la protección al individuo como trabajador y en su relación laboral, pues se tratan de normas *erga omnes*. Señala a este respecto Crawford³ que son «aquellas normas sustantivas de comportamiento que prohíben lo que ha llegado a considerarse intolerable, porque representa una amenaza para la supervivencia de los Estados y sus pueblos y para los valores humanos más fundamentales». En esta acepción se debe especificar que no todos los derechos humanos son normas de *ius cogens*, aunque sí se consideran algunas disposiciones pertenecientes a estas normas imperativas de derecho⁴; un ejemplo de ello es la prohibición del

¹ M.-C. PALOMEQUE LÓPEZ, *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Centro de Estudios Constitucionales, 1991, p. 31.

² M.-C. PALOMEQUE LÓPEZ, *La Constitución y la ley laboral*, en M.-C. PALOMEQUE LÓPEZ, M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del trabajo*, Centro de Estudios Ramón Aceres, 2001, p. 148.

³ J. CRAWFORD, *Los artículos de la Comisión de Derecho Internacional sobre la Responsabilidad Internacional del Estado. Introducción, texto y comentarios*, Dykinson, 2004, p. 293.

⁴ *Vid.* J.I. ACOSTA-LÓPEZ, A.M. DUQUE-VALLEJO, [Declaración Universal de Derechos](#)

trabajo forzoso.

En razón de lo anterior, el análisis que se presenta, el cual se aborda desde una concepción de la tradición civilista, integra también las consideraciones relativas a la esfera social que el derecho del trabajo representa. Se debe considerar en esto, también, la constante evolución y reconocimiento a nivel internacional de estos derechos o garantías fundamentales frente a los nuevos desafíos que imponen la economía y la globalización y, concretamente, las particularidades de los llamados mercados laborales de cada país, en los cuales se evidencian las disparidades en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores y su efectiva protección en las diferentes naciones, lo cual da cuenta de que, si bien existe una consagración de ciertas normas en los ordenamientos jurídicos a nivel local en lo que respecta al derecho internacional del trabajo, se consagran estándares inderogables que permiten tener un marco conforme a los contenidos de los acuerdos internacionales, los que confluyen en reconocimiento de los principios internacionales del trabajo, de los cuales se destaca indudablemente la protección al trabajador y al empleo, a su cuerpo; integridad física y psíquica y al medio⁵ en el cual despliega sus funciones, entre otras consideraciones.

Si bien existen nociones divergentes relativas a la acepción de trabajo en los diversos países y citando lo indicado por Tamames y Gallego⁶ —«la diferencia de actitud de los países latinos hacia el trabajo respecto a los países sajones, cuya palabra no tiene un origen tan duro, pues es “laborare”, que significa “labrar”; acepción que deviene del latín “*tripaliare*”, que significa torturar, se explica en que, superadas estas diferencias etimológicas bajo la histórica concepción de los tres factores de producción tradicionalmente citados (junto a la tierra y al capital) y al que se asigna también la génesis del capital, y la mejora de la tierra—, se puede entender la histórica discusión en torno a los medios de producción y la fuerza del trabajo. Así señala Gluj⁷:

En este sentido, contra el “sedicente” factor económico reconocemos en el modo de producción la totalidad entendida como modo de vida. Contra la compartimentación del todo social, proponemos una mirada atenta [...] a las tendencias que hacen a la reproducción y a la lucha de

[Humanos, ¿norma de ius cogens?](#), en *International Law*, 2008, n. 12.

⁵ El convenio n. 190 reconoce el derecho de los trabajadores a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

⁶ R. TAMAMES, S. GALLEGO, *Diccionario de economía y finanzas*, Alianza, 2010, p. 775.

⁷ A. GLUJ, *A propósito de las categorías de modo de producción y formación económica social*, en *Revista Izquierdas*, 2020, n. 49, pp. 199-200.

clases capaz de transformarlas. De este modo, consideramos que el modo de producción no representa una categoría abstracta, sino concreta, no “económica” sino del todo social, no estática ni típico-ideal, sino histórica.

También otra mención en torno a esta reflexión que amerita ser pronunciada es la de Baylos⁸, quien citando a Umberto Romagnoli denuncia la problemática que se hace presente hasta nuestros días:

la democracia, en fin, es el problema. Pero con importantes limitaciones, porque, como es un dato sabido, “la democracia industrial, es una democracia *sui generis*. En la empresa siempre hay algunos que mandan y muchos que obedecen; en la empresa no existe la posibilidad de cambio de roles: gobierno y oposición permanecen fijos”. Poder sin alternativa, contra poder que nunca puede sustituirlo.

En esta breve mención, y respecto a la esfera de resguardo de los derechos bajo la acepción “ciudadanía en la empresa”, es que no puede desatenderse la prerrogativa de este término. Ahora bien, en el ámbito de protección internacional de los derechos humanos, se reconocen instrumentos universales y regionales, que han propiciado un marco jurídico de lo que se entiende universalmente por protección al individuo y a este como trabajador en la relación laboral. Un instrumento importante a destacar en este marco es el Pacto de Derechos Políticos y Civiles y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, vigentes desde 1976⁹. Este marco considera, también, la producción de los organismos especializados de las Naciones Unidas, como es, por ejemplo, el Convenio n. 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, el cual fue adoptado en la Conferencia General de la OIT el 27 de junio de 1989. La mención de este instrumento en este caso particular deviene de su vocación de proteger a los trabajadores, pues se entiende entre sus objetivos el superar la desigualdad que todavía afecta a algunos de estos pueblos indígenas, en la realidad y en el ámbito de las condiciones de empleo a las cuales generalmente se enfrentan. Se ha hecho presente a los distintos Estados la preocupación por estos graves abusos en contra de trabajadores indígenas, particularmente de los sectores rurales y agrícolas. En este caso,

⁸ A. BAYLOS, *Control obrero, democracia industrial y participación: contenidos posibles*, en J. APARICIO TOVAR, A. BAYLOS (eds.), *Autoridad y democracia en la empresa*, Trotta, 1992, p. 166, citando a U. ROMAGNOLI, *Estructura de la empresa*, en *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, 1978, n. 4, p. 79.

⁹ *Vid.* E. RIVEROS MARÍN, [Normativa internacional de los Derechos Humanos y el sistema democrático: el caso chileno](#), Konrad-Adenauer-Stiftung, 2011, p. 5.

la Comisión solicitó a los gobiernos que adopten las medidas necesarias y las políticas públicas para eliminar toda forma de trabajo forzoso y también la discriminación de estos trabajadores con pertenencia a pueblos indígenas, destacando la urgencia de garantizar el respeto de sus derechos fundamentales en el trabajo¹⁰.

En la protección de estos derechos, consagrados en los convenios internacionales de la OIT y reconocidos en otros instrumentos que versan sobre derechos humanos, una primera precisión que se debe tener presente es que, al integrar los tratados internacionales en los ordenamientos jurídicos internos, los Estados son mandatados a adoptar las medidas necesarias tendientes a implementar sus disposiciones. Esto lleva a la distinción con respecto de aquellos países en los cuales los tratados se ejecutan directamente¹¹. Ello también importa el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, es importante precisar, tal como ha señalado el Tribunal Constitucional Chileno¹², que el “respeto” aludido en el art. 19.4 de la Constitución Política Chilena importa la obligación de terceras personas de no interferir en el ámbito del valor y la conducta que protege el ordenamiento jurídico a través de las garantías constitucionales. También ello aplicado a la relación laboral, en consecuencia, configura lo entendido bajo el concepto de la ciudadanía en la empresa, que implica la «cualidad y derecho de ciudadano»¹³, noción que emerge de la teoría de la horizontalidad de los derechos fundamentales¹⁴.

Este reconocimiento de las garantías y derechos del trabajador ha sido latamente interpretado y abordado por el órgano administrativo, que para el caso del país en mención es la Dirección del Trabajo¹⁵. Este servicio público chileno ha reforzado que:

¹⁰ Vid. COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES, *Convenio sobre pueblos indígenas y tribales. 1989 (núm. 169)*, OIT, 2019.

¹¹ Vid. C.M. VÁZQUEZ, *The Four Doctrines of Self-Executing Treaties*, en *American Journal of International Law*, 1995, vol. 89, n. 4.

¹² *STC Chileno 9 noviembre 2010, Rol n. 1419-09-INA*.

¹³ *Diccionario de la lengua española RAE*, entrada *ciudadanía*.

¹⁴ Vid. P. MARSHALL BARBERÁN, *El efecto horizontal de los derechos y la competencia del juez para aplicar la constitución*, en *Estudios Constitucionales*, 2010, n. 1.

¹⁵ La Dirección del Trabajo, en Chile, tiene como misión «promover, proteger y garantizar los derechos laborales, incorporando la perspectiva de género e implementando mecanismos que fortalezcan el dialogo social, y fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que permitan construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales» (www.dt.gob.cl, sección *Acerca de la DT*).

los poderes empresariales no pueden suponer *a priori* una relativización o matización del derecho fundamental, más bien, este es el que actúa como un freno insalvable al ejercicio de tales poderes. Por lo tanto, el problema no tiene solo una connotación contractual –modalización de la vida dentro de la empresa según las directrices o la organización empresarial–, tiene también un componente que escapa al limitado y circunscrito ámbito del contrato de trabajo para trasladarse a la órbita constitucional, esto es, al ejercicio por parte del trabajador de derechos que trascienden su categorización como trabajador para amoldarse a un plano omnicompreensivo de su personalidad toda. En consecuencia, dicho poder –expresión de las necesidades organizativas o productivas del empresario, pero delimitado jurídicamente en virtud del contrato de trabajo y de la ley– necesariamente ha de verse afectado en alguna medida en aras del respeto pleno de los derechos fundamentales del trabajador¹⁶.

Esta construcción, desde el ámbito administrativo y de la doctrina, deja abierta la pregunta a ¿cómo estas garantías son efectivas y eficaces en la relación laboral? En respuesta a esto y como señala el profesor Gamonal Contreras¹⁷, estos «derechos humanos que detenta el trabajador en cuanto persona y ciudadano, son derechos civiles que no se espera sean relegados y/o postergados por el hecho de ser parte de un contrato de trabajo» y su protección es amplia, en tanto si bien son reconocidos en las Cartas Fundamentales de los Estados que establecen procedimientos específicos para su tutela, también son reconocidos estos derechos en los tratados internacionales frente a los cuales se pueden activar los procedimientos que supervigilan el cumplimiento de los compromisos asumidos por los distintos Estados en la materia. Además, y siendo esta rama del derecho específicamente de índole laboral, se debe considerar que a nivel local los tribunales, que por mandato legal se avocan al conocimiento de las causas competentes de acuerdo a su jurisdicción¹⁸, aplican estos instrumentos y principios lo que se hace evidente en sus fallos judiciales, por ejemplo, tomando el fallo de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Argentina¹⁹ que pronunció:

¹⁶ [Dictamen 19 julio 2002, ord. n. 2328/130.](#)

¹⁷ S. GAMONAL CONTRERAS, *Fundamentos de Derecho Laboral*, Legal Publishing Chile, 2008, p. 54.

¹⁸ *Vid.* E.A. CHÁVEZ CHÁVEZ, *Procedimientos. Juzgados laborales. Práctica forense y jurisprudencia. Explicaciones y formularios*, Tofulex, 2021, p. 7.

¹⁹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, Juzgado n. 51, causa n. 47.801/2015/ca1, autos *Benetti, Verónica Romina c/ Transol s.r.l. y otros s/ accidente – acción civil*.

Como destaca la OIT, para detener la violencia en el mundo del trabajo, los diferentes actores sociales debemos preocuparnos por realizar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género. Se debe proporcionar un alcance amplio de la protección, sobre la base de que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso [...]. El marco normativo internacional y nacional es amplio y suficiente en lo que respecta a los derechos humanos de las mujeres [...] lo que constituye una obligación del conjunto de la sociedad.

La complejidad que emerge en torno al reconocimiento de estos derechos es su tutela efectiva, pues actualmente, y a pesar de contar con normas internacionales que prohíben explícitamente, por ejemplo, el trabajo infantil, muchos países con legislaciones de paso tardío han vagamente consagrado una protección efectiva de las garantías fundamentales inherentes a los trabajadores, ejerciéndose en los hechos arbitrariedades e ilegalidades por parte de los empleadores. Estas realidades no solo tienen lugar en las naciones en vías de desarrollo, sino que también aquellas naciones consideradas como desarrolladas y con legislaciones laborales más sólidas, es decir, es bastante discutida la efectiva protección empero al reconocimiento de ciertos derechos. Por esto, se erige como una de las principales preocupaciones a nivel global el que, «En un momento en el que el mundo se enfrenta a retos sin precedentes, como la creciente desigualdad, el trabajo informal y una recuperación económica post-pandemia desigual, avanzar en la justicia social es más importante que nunca», como señala el Director de la OIT Hounbo²⁰.

Por ello, la finalidad de la norma internacional es resguardar al trabajador y al trabajo, pues compromete a los Estados. La Declaración de la OIT²¹ enfatiza esto, de acuerdo con su función:

Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales.

²⁰ OIT, *Director General de OIT: “En un momento en que el mundo se enfrenta a retos sin precedentes, avanzar en la justicia social es más importante que nunca”*, en www.ilo.org, 2 mayo 2024.

²¹ *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo, 1998, 86ª reunión, y enmendada en 2022, 110ª reunión, pp. 8-9.

También se busca mediante estas normas proteger al trabajador en la relación laboral que ciertamente es asimétrica, destacando que:

con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano²².

En este sentido, tampoco son ajenos para el derecho internacional aquellos asuntos laborales en que se avocan los Estados en sus legislaciones internas, ni le es indiferente el trato interno al trabajador, ni las condiciones en las cuales se enmarca en el contrato de trabajo, lo cual significa a su vez que en la deliberación el juez nacional, cuando integre las leyes al caso concreto sea mandado también a integrar los derechos y los principios internacionales. Si bien el presente artículo no busca abordar las brechas legislativas aún existentes en los distintos países, se debe hacer una breve mención a las problemáticas que se evidencian al respecto en los distintos Estados.

En la mayoría de los países, tal como es el caso de Chile, existe un claro reconocimiento en torno a la integración e incorporación de las garantías constitucionales al ámbito jurídico del individuo, como titular de derechos en el mundo del trabajo, integrando este reconocimiento también en lo que respecta a las leyes que rigen las relaciones laborales, por ello y siendo fundamental la integración, como se enuncia en lo precedente, de los tratados internacionales para avanzar en la protección de los individuos. Es fundamental que estas materias, ratificadas por un Estado particular logren su plena eficacia en el ordenamiento jurídico interno.

Es importante precisar, a este respecto, el valor jurídico de los convenios y recomendaciones que realiza el organismo especializado en la materia de las Naciones Unidas, los cuales no son siempre vinculantes, lo cual será abordado en los siguientes párrafos.

2. Convenios y recomendaciones

Los instrumentos jurídicos internacionales elaborados por gobiernos, empleadores y trabajadores en el marco de la OIT, tales como son los

²² *Ibidem*, p. 8.

convenios y las recomendaciones de carácter no vinculantes y los manifiestos oficiales que consagran los principios y valores entendidos como fundamentales, proponen una integración común de los principios en el ordenamiento jurídico internacional laboral. A este respecto Zanobetti²³ destaca:

La OIT ha promovido la adopción de numerosas convenciones y recomendaciones. Como es sabido, las convenciones una vez adoptadas por los Estados miembros tienen naturaleza vinculante, mientras las recomendaciones no.

De particular relevancia, señala la Autora:

la organización puede adoptar una recomendación en los casos en los que aún no están dadas las condiciones para la adopción de normas de carácter vinculante. En otros casos, lo cual ocurre con frecuencia, una convención y una recomendación sobre el mismo tema son adoptadas de manera simultánea: la recomendación contiene normas más detalladas y frecuentemente establece estándares más altos y proporciona criterios para la aplicación de las disposiciones de la convención correspondiente.

Importante es mencionar a este respecto que la armonización de estos principios, reconocidos en las declaraciones de la OIT, son una parte fundamental de la gobernanza internacional laboral y a pesar de no ser jurídicamente vinculantes son fundamentales en la manera en la cual actualmente se enmarcan las relaciones laborales y lo que se busca, por tanto, es armonizar bajo principios comunes los estándares como base y garantía de los derechos laborales en los distintos países.

Para lograr esto, la Constitución de la OIT en su art. 19.3 establece:

La conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras organizaciones particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.

Lo que señala este párrafo es fundamental respecto a la mención anterior, pues es evidente la disparidad de las economías de los distintos países y de los mercados laborales, lo cual bajo una precaria regulación se

²³ A. ZANOBETTI, *Diritto internazionale del lavoro. Norme universali, regionali e dell'Unione europea*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021, p. 41.

hace extensivo al mundo jurídico.

De esto se desprende la relevancia de las normas internacionales del trabajo que otorgan directrices y principios que, si bien no desconocen la realidad nacional, buscan ser verdaderas guías para el desarrollo futuro de las naciones y sus economías.

Tal como se hace presente, las Constituciones Políticas de los Estados tienen como fin no solo conformar el pacto social, sino también la búsqueda del máximo desarrollo espiritual y material posible de los individuos y de estos como trabajadores, aunque esto importe particularidades que se hacen aún más latentes en la confrontación de los intereses colectivos frente a los empleadores, como es el caso del derecho sindical²⁴.

Como señalan von Potobsky y Bartolomei de la Cruz²⁵, «Para la OIT no se trata de la aplicación, en todos los Estados Miembros y en forma simultánea, de las normas elaboradas en su seno. Pero sí constituye su política oficial insistir en la evolución económica y social de los pueblos, considerando que ambos términos de la ecuación son inseparables». Agregan los Autores que tempranamente, durante la séptima conferencia de los Estados Americanos miembros de la OIT, se enfatizó «la característica esencial de todo enfoque moderno del desarrollo económico y es que los objetivos sociales sean parte inseparable del progreso y que la política social se desarrolle a la par de la política económica».

2.1. *Soft law*

En respuesta a una gobernanza global, que maximice los objetivos sociales, emergen los instrumentos que carecen de fuerza obligatoria y que son percibidos como *soft law*. Esta concepción es utilizada habitualmente para definir en la relación entre los Estados y las organizaciones internacionales todos los restantes instrumentos que, sin constituir una ley, pueden contribuir a la formación de esta, ya sea a través de la formación de

²⁴ Cfr. O. KAHN-FREUND, *On Uses and Misuses of Comparative Law*, en *The Modern Law Review*, 1974, vol. 37, n. 1; R. BLANPAIN, *Comparativism in Labour Law and Industrial Relations*, en R. BLANPAIN (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Wolters Kluwer, 2014; A. HOYOS, *La transferibilidad de las normas jurídicas laborales: el caso de las normas internacionales del trabajo y los países subdesarrollados*, en VV.AA., *Homenaje a Mozart Victor Russomano*, Universidad Externado de Colombia, 1985.

²⁵ G.W. VON POTOBSKY, H.G. BARTOLOMEI DE LA CRUZ, *La Organización Internacional del Trabajo. El sistema normativo internacional, los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales*, Astrea, 1990.

la *opinio iuris* de los Estados, que contribuye a la formación de una nueva costumbre o ser este tipo de instrumentos los utilizados para interpretar las provisiones de un tratado o la aplicación de sus disposiciones. También destacan principalmente porque pueden ser la antesala de la celebración de un tratado multilateral, o porque proveen el detalle técnico y las reglas aplicables para la aplicación de un tratado, por tanto, pueden y contribuyen a la formación del derecho internacional. Un elemento importante es que existe una interacción con otras fuentes, incluso cuando el instrumento en sí formalmente no es vinculante entre tratados, derecho indicativo, principios generales y costumbres.

Boyle²⁶ examina:

Puede ser más fácil para algunos Estados adherirse a instrumentos no vinculantes porque pueden evitar el proceso de ratificación de tratados a nivel nacional y, tal vez, eludir la rendición de cuentas democrática respecto a la política a la que se han comprometido. En este contexto, los beneficios del *soft law* son esencialmente de carácter interno y constitucional. Por supuesto, esta misma característica también puede dificultar la implementación de tales políticas si se requiere financiamiento público, legislación o apoyo popular. Un nuevo gobierno también podría encontrar más sencillo repudiar compromisos de *soft law*, por lo que otros gobiernos podrían querer ser cautelosos al confiar en ellos.

Se desprende de lo anterior la finalidad de los múltiples instrumentos de *soft law* en el derecho internacional del trabajo, como señala Duplessis²⁷:

¿no debe el derecho indicativo considerarse una astucia del sistema con miras a introducir en una sociedad internacional descentralizada modificaciones jurídicas esenciales? Es por cierto una fuente progresista tendiente a hacer evolucionar el derecho internacional hacia nuevas áreas.

La lógica promocional de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 desempeña un papel heurístico equivalente pero, en este caso, incitando a la Organización a proporcionar una asistencia técnica a sus Estados Miembros, con miras a que se respeten los derechos y principios fundamentales en el trabajo. No se debe descartar que esas nuevas formas de reglamentación tengan una virtud pedagógica y de

²⁶ A. BOYLE, *Soft Law in International Law-Making*, en M. EVANS (ed.), *International Law*, Oxford University Press, 2018.

²⁷ I. DUPLESSIS, *El derecho indicativo y el derecho internacional del trabajo*, en *Educación Obrera*, 2006, n. 143-144, p. 46.

estimulación. Se basan en la cooperación, el acompañamiento y la asistencia, principalmente técnica, ahora indispensables para toda evaluación sobre la eficacia de las normas.

El derecho indicativo actúa como lo haría un discreto arquitecto social.

Tomando en consideración este enunciado, hay que señalar que el *soft law* contenido en los principios, declaraciones y recomendaciones de la OIT contribuyen a la tutela de los derechos humanos, haciendo extensivos los derechos fundamentales a la esfera del trabajo.

A este respecto, también podemos indicar que el *soft law* no constituye el único instrumento en la arquitectura internacional, como es precisado por Gil y Gil²⁸:

Aunque, hasta el momento, han fracasado los intentos de elaborar una disciplina internacional de *hard law*, los mecanismos de *soft law* y de autolimitación y autodisciplina de derecho privado pueden contribuir a la tutela de los derechos humanos en el trabajo por parte de las empresas multinacionales.

Los instrumentos de *soft law* aportan a la formación de la ley e interactúan con otras fuentes del derecho, contribuyendo también a la tutela de los derechos humanos, pero ¿son los derechos fundamentales entendidos bajo la concepción de Ciudadanía en la empresa, como derechos humanos? Citando a Alexy²⁹ se señala que los derechos humanos representan el núcleo de la justicia, por ello, siendo el ser humano titular de derechos por gozar de tal condición, los derechos humanos están justificados por su naturaleza y condición. La concepción del siglo XXI, que se sostiene bajo la noción de constitucionalismo, amplía el reconocimiento al Estado de Derecho, en función de las relaciones del hombre, como miembro integrante de la sociedad³⁰.

Enunciado lo anterior, la diferencia versa, «Al contrario, en que los derechos fundamentales se consagran en las Constituciones, teniendo reconocidas garantías jurídicas para su defensa. Así, los derechos humanos

²⁸ J.L. GIL Y GIL, *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo como orden público social universal*, en VV.AA., [El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Palacio de Zurbano, 28 de marzo de 2017. Volumen II](#), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 514.

²⁹ R. ALEXY, *Law, Morality, and the Existence of Human Rights*, en *Ratio Juris*, 2012, vol. 25, n. 1, p. 9.

³⁰ Vid. M.P. HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, [Constitución y derechos fundamentales](#), en VV.AA., [Congreso Internacional sobre el 75 Aniversario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#), Universidad Nacional Autónoma de México, 1993.

describen la libertad e igualdad en ciertos ámbitos de la vida que deben garantizarse a todo hombre y mujer, con independencia de un reconocimiento y efectiva protección jurídica en cada ordenamiento en particular. Mientras, los derechos fundamentales son garantías de la libertad e igualdad en ciertos ámbitos de la vida humana, pero en los términos establecidos en un ordenamiento jurídico particular».

Ahora bien, recogiendo el rol del arquitecto social que constituye el *soft law*, este se caracteriza por tratar temas recientes y de especial valor para la comunidad internacional que, frente a lo extenuantes que resultan ser los consensos políticos y los recursos limitados con los que se cuenta, además de las burocracias propias de los procedimientos de negociación de un convenio, se benefician de este tipo de acuerdo por ser mecanismos más ágiles en comparación a las convenciones que requieren además esfuerzos presupuestarios importantes para los Estados. Ello se fundamenta además en que, dada la particularidad del mundo del trabajo, existen actores interesados en reducir los costos que implica la implementación de las leyes laborales y sociales, por ello estos instrumentos emergen en protección de los derechos fundamentales del trabajador, reconociéndolo como tal en su esfera laboral. Por ello negarle al derecho internacional su carácter dinámico supondría su incapacidad de adaptarse a las nuevas realidades que la sociedad internacional continuamente atraviesa.

Roberto Ago³¹ señala a este respecto que el sistema de normas de Derecho Internacional se encuentra creado por procesos formales y también espontáneos, sin que su expresión escrita sea un elemento constitutivo de la norma. El Autor del presente trabajo encuentra en esta última formulación una conciliación armónica entre la teoría y la práctica del Derecho Internacional. De este modo, la espontaneidad en el desarrollo normativo permite que el orden jurídico internacional se componga de cauces cada vez más diversificados.

Se debe precisar que, si bien se reconoce la influencia del *soft law* en la gobernanza de derechos, se hacen presentes también sus limitaciones como instrumentos no vinculantes. Una de las limitaciones más palpables en este ámbito que es necesario señalar es la cuestionada conveniencia de normativizar, que dependerá en última instancia del ámbito y contenido sobre los cuales verse el instrumento de que se trate, porque mayores grados de estandarización no siempre pueden ser óptimos, lo que explica desde

³¹ Cfr. R. AGO, *Scienza giuridica e diritto internazionale*, Giuffrè, 1950; R. AGO, *Diritto positivo e diritto internazionale*, en VV.AA., *Scritti di diritto internazionale in onore di Tomaso Perassi*, Giuffrè, 1957, vol. I.

esta perspectiva Druzin³²:

Está claro que un ancho de vía normalizado universalmente es beneficioso; sin embargo, no tiene por qué serlo un salario mínimo único o un objetivo de emisiones aplicado a cada país de la misma manera. La policentricidad jurídica también tiene sus ventajas. Los abogados suelen abogar por la estandarización, mientras que los economistas reconocen las ventajas del derecho policéntrico. A menudo ocurre que muchas normas que son eficaces para un tipo de transacción o una comunidad comercial pueden no serlo para otra y ello aplica a los mercados del trabajo.

No debe desatenderse en las disciplinas relacionadas, luego de lo expuesto por el Autor, la vocación de la OIT de lograr justicia social, por ello la acción normativa como medio para ello no busca en esencia una discusión en base a la jerarquía de sus normas y la conveniencia de normativizar, sino más bien, establecer estándares mínimos con miras a un orden social-laboral entre las naciones que proteja los derechos fundamentales en el trabajo³³.

2.2. La nueva ciudadanía en el ámbito del trabajo

Existe, como se ha abordado en los epígrafes anteriores, un claro reconocimiento a las garantías constitucionales, las cuales en su carácter de fundamentales se incorporan al ámbito jurídico del individuo como titular de derechos en el mundo del trabajo, integrando en ello las garantías consagradas no solo en la carta magna relativas, por ejemplo, al derecho sindical, sino que en los tratados internacionales ratificados y que se han incorporado a su legislación interna. En este sentido, y considerando la consagración de las garantías fundamentales a nivel internacional, se ha revisado cómo emergen otros instrumentos jurídicos como fuentes que no solo reconocen una protección al individuo en aquellos derechos expresamente reconocidos en las constituciones políticas de los Estados, pues se consagra su protección en instrumentos internacionales elaborados por gobiernos, empleadores y trabajadores, tales como los convenios y declaraciones, siendo de fundamental importancia y mencionados bajo el análisis realizado en este trabajo, los manifiestos oficiales que en forma de

³² B.H. DRUZIN, *Why does Soft Law Have any Power Anyway?*, en *Asian Journal of International Law*, 2017, vol. 7, n. 2.

³³ J.L. GIL Y GIL, *op. cit.*

declaraciones y recomendaciones consagran los principios y valores entendidos como fundamentales bajo el alero de las Naciones Unidas y específicamente de aquellas organizaciones relativas al mundo del trabajo, que en estos instrumentos elaborados de forma tripartita en la OIT proponen una integración común. Importante es mencionar, a este respecto, que la armonización de estos principios y postulados son una parte fundamental de la gobernanza internacional laboral y que siendo clasificadas bajo el concepto de *soft law* por el derecho internacional, a pesar de no ser jurídicamente vinculantes, son fundamentales en la manera en la cual actualmente se consagra la protección al empleo internacionalmente, un ejemplo de este tipo de normas corresponde a la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT de 1977. Esta Declaración, como este tipo de instrumentos, marca la ruta hacia el *hard law* que se define por del Toro Huerta³⁴ como «aquellos instrumentos o prácticas generales con carácter obligatorio cuyo incumplimiento puede ser exigido por las vías institucionales de solución de conflictos y derivar en la responsabilidad internacional del Estado», es decir, estas disposiciones, contenidas en los acuerdos internacionales, invitan a los legisladores y jueces a adoptarles de forma vinculante u obligatoria.

Frente a esta consideración y teniendo presente el estado actual del arte, el proteger los derechos fundamentales de los trabajadores resignifica la noción de ciudadanía en la empresa y de cuál es la función del derecho en esta acepción de ciudadanía, término que doctrinariamente consagra la igualdad del sujeto trabajador en el ámbito laboral e importa proteger igualitariamente a todos los ciudadanos en esta esfera, pero que incorporando los instrumentos jurídicos internacionales invita frente al mundo actualmente globalizado a responder la pregunta que el presente artículo aborda: ¿cuál es el valor jurídico de invocar las normas de *soft law* en la protección al trabajador en sus garantías fundamentales?, en el ejemplo de la Declaración referida, dichas orientaciones se «basan fundamentalmente en los principios consagrados en convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y los cuales han sido reconocidos universalmente como instrumentos esenciales en la consecución del objetivo del trabajo decente para todos». Despejada esta respuesta en los epígrafes anteriores, respecto al concepto y alcances de la ciudadanía en la

³⁴ M.I. DEL TORO HUERTA, *El fenómeno del Soft Law y las nuevas perspectivas del derecho internacional*, en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 2006, vol. VI, p. 528.

empresa y seguidamente a la aproximación de cuáles son los instrumentos internacionales considerados como este tipo de normas de *soft law* invocados en la protección del trabajador en torno a sus garantías se propone una segunda aproximación y análisis, bajo este apartado, relativa a cómo se entiende la integración por parte de los Estados de los principios y postulados de estos instrumentos jurídicos internacionales no vinculantes, que terminan por evolucionar en normas de *hard law*, reconocidos a su vez en la consagración del derecho propio de cada Estado a través de sus judicaturas e integrada por sus legisladores.

En respuesta a esta interrogativa, se debe hacer énfasis en que el derecho laboral, a nivel nacional y supranacional, está respondiendo a la necesidad de protección del trabajador con respecto a la garantía de sus derechos e intereses fundamentales y de la protección al trabajo, promoviendo una nueva concepción de la gobernanza del derecho del trabajo a nivel internacional, pues si bien las acciones tendientes a proteger estos derechos específicos consideran una posición más individualista y atingente al derecho nacional en las instancias particulares de los procesos que pone en movimiento el aparato jurisdiccional mediante las acciones procesales específicas de cada ordenamiento jurídico, se postula hablar de una gobernanza comunitaria en torno al reconocimiento de los instrumentos jurídicos internacionales, como son los instrumentos de *soft law* comunitario apreciable, por ejemplo, en la comunidad europea.

Ello se aprecia también en el trabajo realizado para lograr los objetivos de los Tratados de la Unión Europea, tal como se puede ejemplificar a través de los dictámenes del Comité Económico y Social Europeo, tomando como ejemplo particularmente el Dictamen sobre la estrategia de la Comisión para las pequeñas y medianas empresas en el marco de *NextGenerationEU*³⁵, el cual preceptúa la importancia de que,

A medida que los emprendedores de la UE envejecen, la CE debe promover y facilitar las transmisiones de empresas, ya que benefician a toda la economía al salvaguardar el empleo y las empresas, y ayudan a las pymes a satisfacer necesidades futuras, ya que pueden dar lugar a una mejor preparación y capacidades superiores para la digitalización, la ecologización y la renovación empresarial. Mediante una transmisión empresarial culminada con éxito, el modelo de negocio puede actualizarse y transformarse para convertirse en digital y sostenible, mientras que las transmisiones empresariales fallidas o no realizadas dan lugar en última instancia a la pérdida de puestos de trabajo y de

³⁵ [Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Estrategia para la próxima generación de pymes: favorecer una aplicación eficaz y rápida»](#), EESC 2021/03668, § 3.9.

crecimiento económico. El fomento de la diversidad en el ámbito de la iniciativa empresarial –por ejemplo, para incluir a mujeres y a nacionales de terceros países– puede aportar valor añadido y acelerar el crecimiento de varios sectores en industrias y sectores empresariales estratégicos. Los modelos de la economía social, como las cooperativas propiedad de los trabajadores, también tienen un papel que desempeñar.

Por lo tanto, esta concepción no ha sido ajena en el marco de la Unión Europea, en tanto la naturaleza no vinculante de las recomendaciones y los dictámenes del parlamento no impide, sin embargo, su calificación como instrumentos jurídicos integrante del orden comunitario. También se debe considerar en esto los efectos jurídicos del *soft law*, pudiendo ser asumido como un parámetro de interpretación, como instrumentos que acentúan el *hard law* o bien como instrumentos que lo atenúan.

En consideración de lo anterior, señala Gil y Gil³⁶:

la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de 1977, [...] da testimonio del empeño de la comunidad internacional por lograr el objetivo de una conducta social responsable y, en particular, el respeto por las empresas multinacionales de los derechos humanos en un mundo globalizado. Al suponer la Declaración de 1998 un primer paso para el establecimiento de un orden público social universal corresponde ahora a la comunidad internacional la tarea de ampliar el consenso, mediante la inclusión de otros derechos básicos, como la protección de la seguridad y salud en el trabajo, a fin de extender el conjunto de principios y derechos fundamentales en el trabajo que constituyen las reglas de juego en un mundo globalizado.

Un ejemplo claro de cómo estos instrumentos influyen en la práctica en las empresas se aprecia a través de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, plasmados en el proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC). En este marco, las prácticas de conducta empresarial responsable juegan un rol fundamental en la regulación y promoción a nivel global de cadenas de suministro responsables y también en la promoción del desarrollo sostenible, no solo a través de acuerdos comerciales y de inversión, sino que toma particular protagonismo el compromiso de su implementación por parte de las empresas de las directrices y herramientas proporcionadas en los instrumentos. En este contexto, tomando como ejemplo el caso chileno, se logra cumplir con compromisos concretos en torno a la gobernanza internacional de estos derechos: integrando los

³⁶ J.L. GIL Y GIL, *op. cit.*, pp. 513-514.

derechos humanos fundamentales y su debida diligencia, también se han incorporado mecanismos de remediación y reparación, lo que sin duda ha tenido impacto a largo plazo en la viabilidad de las empresas³⁷.

3. Conclusiones

En el artículo se repasó el concepto de ciudadanía en la empresa, desde el reconocimiento del trabajador como sujeto titular de derechos, lo cual posiciona la discusión en torno al reconocimiento de sus derechos desde la perspectiva de los denominados derechos inespecíficos.

Posteriormente, se abordó la consagración de las garantías fundamentales a nivel internacional, señalando que como fuentes emergen otros instrumentos jurídicos que no solo reconocen una protección al individuo en aquellos derechos expresamente reconocidos en las Constituciones Políticas de los distintos Estados, pues también se reconoce su protección en los instrumentos internacionales.

Avanzando en el artículo, se abordó cómo los convenios y declaraciones son de fundamental importancia bajo el análisis del presente trabajo, ejemplificando con los manifiestos oficiales, que en forma de declaraciones y recomendaciones consagran los principios y valores entendidos como fundamentales bajo el alero de las Naciones Unidas y específicamente de aquellos instrumentos elaborados de forma tripartita en la OIT, que proponen una integración común.

Se concluyó que, a nivel nacional y supranacional, se está respondiendo a la necesidad de protección del trabajador con respecto a la garantía de sus derechos fundamentales y el reconocimiento y protección de los derechos humanos, promoviendo una nueva concepción de la gobernanza del derecho del trabajo que importa el elemento globalizador y con ello su reconocimiento internacional.

En consideración de lo precedente, se propone recalificar el concepto de ciudadanía en la empresa, reservado como un término aplicable al reconocimiento del trabajador como ciudadano al alero del derecho Constitucional.

Como ejemplos, se tomaron algunos acuerdos de la OIT, demostrando así que el compromiso de los Estados de respetar, promover y cumplir con los principios relativos a los derechos fundamentales del trabajo, derivado de la pertenencia a la OIT y de la Declaración de 1998, destaca la

³⁷ OIT, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE, *Primer Diagnóstico Empresas y Derechos Humanos. Chile 2022*, 2023.

importancia en la interpretación de los instrumentos abordados relativos al *soft law* como también aquellos de *hard law*, mediante la cual se cimenta la base y los límites jurídicos de la naturaleza de estos instrumentos. Enunciándose como consideración que la naturaleza no vinculante de las recomendaciones no impide su calificación como instrumentos jurídicos integrantes del ordenamiento internacional, y que la ausencia de efectos vinculantes no implica *per se* ausencia de efectos jurídicos, pues, como se precisó en epígrafes anteriores, el *soft law* interactúa con otras fuentes del derecho, inclusive determina y fija el alcance y sentido de principios generales del derecho, los cuales son recogidos por las normas vinculantes y dotados, por ende, de fuerza jurídica obligatoria.

Lo anterior evidencia una gobernanza internacional laboral que emana también de los propósitos de cumplir los tratados internacionales, ratificados por los países en búsqueda del desarrollo y progreso social. Se reconoce en esto la iniciativa de los distintos Estados de propiciar un desarrollo económico que responda a las necesidades actuales de los mercados laborales y a los desafíos que en este marco se enfrentan.

La importancia de estos instrumentos no vinculantes queda en evidencia al momento de diseñar, como un gran arquitecto social, las condiciones necesarias para la tutela efectiva de los derechos fundamentales en el trabajo.

Como consideración final, se propone que los Estados se avoquen a la elaboración conjunta e implementación de estos instrumentos no vinculantes de *soft law*, ejecutando líneas de acción concretas en sus políticas laborales, al alero de las normas internacionales del trabajo propuestas en los tratados internacionales para una efectiva protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en las distintas naciones, destacando el rol que le compete no solo a los Estados, sino que también en su ejecución e implementación a las organizaciones de empleadores y trabajadores. Con la finalidad de que en el escenario actualmente globalizado se propicien economías respetuosas de los derechos humanos, en especial, en el marco del desarrollo de los derechos económicos, sociales y culturales, con independencia de los derechos reconocidos y estipulado en las Constituciones Políticas de los distintos países.

En conclusión, la implementación de estos instrumentos no vinculantes se proyecta como un medio idóneo para lograr una protección internacional efectiva, con independencia del nivel de desarrollo normativo alcanzado en la esfera de la protección laboral de un país determinado.

La gobernanza internacional de los derechos laborales se sitúa, así, como prioritaria en torno a la protección de los derechos humanos –como es del caso ejemplificar una de las actuales preocupaciones de la época en

torno a las olas migratorias y ello en el ámbito del trabajo— con independencia de la región o país en el cual los individuos realicen sus labores, por ello se propone ejecutar estas directrices bajo la asesoría técnica de la OIT, órgano especializado de las Naciones Unidas.

4. Bibliografía

- ACOSTA-LÓPEZ J.I., DUQUE-VALLEJO A.M. (2008), [*Declaración Universal de Derechos Humanos, ¿norma de ius cogens?*](#), en *International Law*, n. 12, pp. 13-34
- AGO R. (1950), *Scienza giuridica e diritto internazionale*, Giuffrè
- AGO R. (1957), *Diritto positivo e diritto internazionale*, en VV.AA., *Scritti di diritto internazionale in onore di Tomaso Perassi*, Giuffrè, vol. I
- ALEXY R. (2012), *Law, Morality, and the Existence of Human Rights*, en *Ratio Iuris*, vol. 25, n. 1, pp. 2-14
- BAYLOS A. (1992), *Control obrero, democracia industrial y participación: contenidos posibles*, en J. APARICIO TOVAR, A. BAYLOS (eds.), *Autoridad y democracia en la empresa*, Trotta, 1992
- BLANPAIN R. (2014), *Comparativism in Labour Law and Industrial Relations*, en R. BLANPAIN (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Wolters Kluwer
- BOYLE A. (2018), *Soft Law in International Law-Making*, en M. EVANS (ed.), *International Law*, Oxford University Press
- CHÁVEZ CHÁVEZ E.A. (2021), *Procedimientos. Juzgados laborales. Práctica forense y jurisprudencia. Explicaciones y formularios*, Tofulex
- COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (2019), [*Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 \(núm. 169\)*](#), OIT
- CRAWFORD J. (2004), *Los artículos de la Comisión de Derecho Internacional sobre la Responsabilidad Internacional del Estado. Introducción, texto y comentarios*, Dykinson
- DEL TORO HUERTA M.I. (2006), [*El fenómeno del Soft Law y las nuevas perspectivas del derecho internacional*](#), en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. VI, pp. 513-549
- DRUZIN B.H. (2017), *Why does Soft Law Have any Power Anyway?*, en *Asian Journal of International Law*, vol. 7, n. 2, pp. 361-378
- DUPLESSIS I. (2006), [*El derecho indicativo y el derecho internacional del trabajo*](#), en *Educación Obrera*, n. 143-144, pp. 41-50

- GAMONAL CONTRERAS S. (2008), *Fundamentos de Derecho Laboral*, Legal Publishing Chile
- GIL Y GIL J.L. (2017), *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo como orden público social universal*, en VV.AA., *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Palacio de Zurbano, 28 de marzo de 2017. Volumen II*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- GLUJ A. (2020), *A propósito de las categorías de modo de producción y formación económica social*, en *Revista Izquierdas*, n. 49, pp. 195-208
- HERNÁNDEZ MARTÍNEZ M.P. (1993), *Constitución y derechos fundamentales*, en VV.AA., *Congreso Internacional sobre el 75 Aniversario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Universidad Nacional Autónoma de México
- HOYOS A. (1985), *La transferibilidad de las normas jurídicas laborales: el caso de las normas internacionales del trabajo y los países subdesarrollados*, en VV.AA., *Homenaje a Mozart Víctor Russomano*, Universidad Externado de Colombia
- KAHN-FREUND O. (1974), *On Uses and Misuses of Comparative Law*, en *The Modern Law Review*, vol. 37, n. 1, pp. 1-27
- MARSHALL BARBERÁN P. (2010), *El efecto horizontal de los derechos y la competencia del juez para aplicar la constitución*, en *Estudios Constitucionales*, n. 1, pp. 43-78
- OIT (2024), *Director General de OIT: "En un momento en que el mundo se enfrenta a retos sin precedentes, avanzar en la justicia social es más importante que nunca"*, en www.ilo.org, 2 mayo
- OIT, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE (2023), *Primer Diagnóstico Empresas y Derechos Humanos. Chile 2022*
- PALOMEQUE LÓPEZ M.-C. (1991), *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Centro de Estudios Constitucionales
- PALOMEQUE LÓPEZ M.-C. (2001), *La Constitución y la ley laboral*, en M.-C. PALOMEQUE LÓPEZ, M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del trabajo*, Centro de Estudios Ramón Aceres
- RIVEROS MARÍN E. (2011), *Normativa internacional de los Derechos Humanos y el sistema democrático: el caso chileno*, Konrad-Adenauer-Stiftung
- ROMAGNOLI U. (1978), *Estructura de la empresa*, en *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, n. 4, pp. 75-83
- TAMAMES R., GALLEGO S. (2010), *Diccionario de economía y finanzas*, Alianza
- VÁZQUEZ C.M. (1995), *The Four Doctrines of Self-Executing Treaties*, en *American Journal of International Law*, vol. 89, n. 4, pp. 695-723

VON POTOBsky G.W., BARTOLOMEI DE LA CRUZ H.G. (1990), *La Organización Internacional del Trabajo. El sistema normativo internacional, los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales*, Astrea

ZANOBETTI A. (2021), *Diritto internazionale del lavoro. Norme universali, regionali e dell'Unione europea*, Giuffrè Francis Lefebvre

Páginas web

Dirección del Trabajo de Chile: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html>

Real Academia Española: <https://www.rae.es/>

Tribunal Constitucional de Chile: <https://www2.tribunalconstitucional.cl/>

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

