

# Derecho Internacional de la Construcción

## Monografía académica



Los proyectos internacionales de construcción requieren un volumen significativo de mano de obra contratada y, por lo tanto, generan inevitablemente flujos sostenidos de migración laboral. El modelo resultante “construcción ↔ migración” da lugar a un complejo entramado de relaciones jurídicas internacionales en el que el Estado receptor, el Estado de origen, la empresa constructora transnacional y el propio trabajador migrante interactúan bajo un sistema multinivel de normas de derecho internacional público y privado. La doctrina contemporánea destaca que la fragmentación de estas normas y la ausencia de mecanismos efectivos de responsabilidad contribuyen a mantener el riesgo de explotación de los trabajadores migrantes de la construcción [1]. Estudios como el de F. L. Cooke —quien analizó detalladamente las prácticas de contratación de empresas estatales chinas en obras extranjeras, mostrando su impacto en los estándares laborales internacionales para migrantes [2]—, el de A. Halegua —que examina la responsabilidad de contratistas por violaciones de derechos laborales en proyectos vinculados a la iniciativa china de la Franja y la Ruta, subrayando la necesidad de coherencia entre normas nacionales e internacionales de protección a migrantes [3]—, así como el de J. Wells —que identificó la relación entre la cláusula “pagar cuando se paga” (pay-when-paid) en los contratos tipo FIDIC y la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes en megaproyectos de Oriente Medio, justificando la introducción de la responsabilidad solidaria en toda la cadena de subcontratistas [4]— confirman esta problemática. En el contexto de un mundo multipolar e interdependiente, la protección de los derechos de los trabajadores migrantes en la construcción adquiere especial relevancia. Cada vez con mayor frecuencia, los contratos internacionales de construcción prevén la incorporación de mano de obra extranjera, lo que convierte la regulación de la migración en un tema central del derecho internacional [5]. El establecimiento de mecanismos jurídicos unificados y la aplicación de estándares internacionales se consideran condiciones necesarias para

minimizar los riesgos legales y garantizar condiciones laborales justas para los migrantes.

Paralelamente, se desarrolla una capa regulatoria de carácter contractual y corporativo. El proyecto de Tratado de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos busca transformar los compromisos sociales voluntarios de las empresas en estándares jurídicamente obligatorios, lo cual reviste especial importancia en el sector de la construcción, que enfrenta violaciones laborales de forma sistémica [6]. El espacio postsoviético sigue siendo uno de los mayores centros regionales de migración laboral: los Estados exportadores e importadores de mano de obra han construido regímenes propios, a menudo divergentes de los convenios universales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin apoyo en estándares internacionales, las prácticas nacionales resultan excesivamente represivas o, por el contrario, insuficientes para proteger a los migrantes [7]. A su vez, los acuerdos bilaterales, como instrumento más flexible, configuran de hecho el “esqueleto” del sistema de fuentes legales en materia de migración laboral, fijando el equilibrio de intereses de las partes y procedimientos de reconocimiento mutuo de documentos —lo cual es crítico para proyectos constructivos con plazos rígidos [8]—. La incoherencia institucional entre estándares corporativos blandos, convenios universales y acuerdos bilaterales conduce así a vacíos legales que aumentan los riesgos de explotación; por el contrario, una unificación integral de las obligaciones clave basada en los emergentes tratados sobre empresas y derechos humanos, manteniendo la flexibilidad del nivel bilateral, podría eliminar dichas lagunas y mejorar la previsibilidad jurídica para todos los actores.

Sistema multinivel de normas internacionales de protección a los trabajadores migrantes en la construcción. La protección internacional de los trabajadores migrantes se configura mediante un extenso sistema multinivel de normas. La Carta de la ONU de 1945 establece la meta general del respeto a los derechos humanos, obligando a los Estados a respetarlos y cooperar. Estándares concretos de trato igualitario se recogen en el Convenio OIT n.º 97 “sobre la migración por empleo (revisado), 1949” y el Convenio OIT n.º 143 “sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975”, que exigen la no discriminación salarial, la igualdad de acceso a los sindicatos y el intercambio de estadísticas migratorias. Al 6 de mayo de 2025,

54 países habían ratificado el Convenio 97 y 30 el Convenio 143. La libertad de circulación y el derecho igualitario al trabajo se proclaman en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. Estas garantías fueron ampliadas por la Convención Internacional de la ONU sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares de 1990, que agregó obligaciones sobre remuneración equitativa, seguridad laboral y reunificación familiar (60 ratificaciones a mayo de 2025). En Europa, en el plano regional, la protección se complementa con el Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950 y la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Dentro de la Unión Europea, las condiciones mínimas para trabajadores de la construcción desplazados se establecen en la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores, que fija requisitos de salario, jornada y alojamiento; los Estados de la UE conservan la facultad soberana de controlar la entrada de inmigrantes, pero a la vez tienen la obligación internacional de cumplir esos estándares mínimos del bloque, conformando un marco flexible pero desigual del derecho migratorio en la UE. Cabe destacar que desde el 30 de julio de 2020 (fecha límite de transposición), rige en la UE el principio de “igual salario por igual trabajo” (same work – same pay) y garantías ampliadas para los constructores desplazados (compensación de gastos de viaje, alojamiento, protección contra subcontratación abusiva, etc.).

Los tratados comerciales regionales ya funcionan como “corredores” para la migración laboral legal: los capítulos sobre movilidad temporal de profesionales están incorporados en el Tratado Estados Unidos–México–Canadá (T-MEC, antes TLCAN/NAFTA), en el Tratado de la Unión Económica Euroasiática, y en el Acuerdo de Zona de Libre Comercio de la CIS; además, los acuerdos de la OMC —en especial el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (GATS)— mediante el Modo 4 permiten a las empresas desplazar directivos e ingenieros al extranjero. El soft law refuerza este sistema: en 2016 la OIT adoptó Principios y directrices operativas para la contratación equitativa a nivel global, así como las Recomendaciones R97 y R151, que exigen contratación transparente, prohibición de cobro de tasas de reclutamiento y protección de migrantes vulnerables. Órganos de la ONU aportan normas adicionales —como la Organización Internacional para las

Migraciones (OIM) con sus Informes sobre Migración Mundial, u OSCE con el documento “Marco jurídico internacional para la protección de trabajadores migrantes”—; por su parte, instituciones financieras como el Banco Mundial incorporan garantías laborales y sociales en los contratos de préstamo para grandes proyectos de construcción, convirtiéndolas de facto en mecanismos de vigilancia del cumplimiento de derechos laborales.

Los acuerdos regionales y bilaterales en materia de construcción — incluyendo convenios en el marco de la Unión Económica Euroasiática— facilitan el acceso de migrantes al mercado laboral y a la vez crean regímenes normativos específicos que deben conciliarse con estándares internacionales generalmente aceptados. Las leyes nacionales de trabajo y migración, como la Ley Federal rusa “Sobre la situación jurídica de los extranjeros”, remiten explícitamente a los convenios OIT ratificados, y la supervisión de su cumplimiento se reparte entre tribunales, autoridades migratorias e inspecciones de trabajo. El análisis muestra que en países con sistemas jurídicos menos desarrollados, los trabajadores migrantes de la construcción sufren con mayor frecuencia impagos salariales, falta de protección sindical y riesgo de trabajo forzoso, lo que confirma la necesidad de unificar las normas a nivel internacional [9]. La magnitud del problema es considerable: el Portal de Datos Migratorios de la OIM registra unos 280,6 millones de migrantes internacionales, y el informe Indicadores globales de migración 2024 señala que esa cifra crece debido a crisis económicas, conflictos y cambios climáticos. Según la OIT, la participación femenina en los flujos migratorios aumenta lentamente, pero la mayoría de los empleados en construcción siguen siendo de baja o media calificación y trabajan en el sector informal, donde son especialmente propensos a violaciones de sus derechos laborales y sociales. Precisamente los convenios de la OIT y la ONU, las decisiones de los tribunales europeos y las cláusulas de los acuerdos comerciales conforman el “andamiaje jurídico” necesario, mientras que los organismos internacionales actúan tanto como legisladores como mecanismos de monitoreo, garantizando la protección de los migrantes y la sostenibilidad de los proyectos.

Jurisprudencia: equilibrio entre protección de migrantes y libertades económicas. La jurisprudencia de tribunales internacionales de derechos humanos y económicos ilustra claramente la tensión entre la protección de

los trabajadores migrantes y los principios de libertad de mercado. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), en el caso Chowdury y otros vs. Grecia (N.º 21884/15, sentencia de 30 de marzo de 2017), examinó la demanda de 42 ciudadanos de Bangladés —migrantes irregulares contratados en 2012–2013 para recolectar fresas en Grecia sin permisos—. Se les prometió un pago de 22 € diarios, pero sistemáticamente no se les pagó, sus condiciones de vivienda eran pésimas y estaban controlados por guardias armados. Cuando exigieron su sueldo, uno de los guardias les disparó, hiriendo a varios. En 2014, un tribunal griego solo condenó a los culpables por lesiones graves y los absolió del cargo de trata de personas, argumentando que los migrantes supuestamente aceptaron trabajar y no se les impidió moverse. El TEDH determinó que Grecia violó el Artículo 4 del CEDH, citando también el Convenio del Consejo de Europa contra la trata de seres humanos y el Protocolo de Palermo de la ONU. El Tribunal señaló que el consentimiento del trabajador no excluye el trabajo forzoso si se explotó su vulnerabilidad, y subrayó que el Estado tiene la obligación no solo de abstenerse de explotar, sino de prevenir eficazmente la explotación por particulares. En consecuencia, el TEDH declaró a Grecia responsable por no prevenir, investigar y sancionar la trata, y por no compensar debidamente a las víctimas: se concedieron 16.000 € a cada demandante que participó en el proceso griego y 12.000 € a cada uno de los demás. Grecia había incumplido su deber de impedir y reprimir la explotación, de castigar a los culpables y de asegurar la reparación adecuada. Esta decisión tiene relevancia directa para el derecho contractual internacional de la construcción, pues formas análogas de explotación pueden surgir en obras con participación de migrantes, y en tales casos el Estado incurre en responsabilidad internacional por inacción.

Por su parte, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha delimitado los contornos de la protección laboral frente a las libertades económicas. En el caso Laval un Partneri Ltd vs. Svenska Byggnadsarbetareförbundet (C 341/05, 2007), una empresa constructora letona desplazó trabajadores a Suecia pero se negó a firmar el convenio colectivo local, que establecía salarios superiores a los letones. En respuesta, un sindicato sueco llevó a cabo una acción colectiva (bloqueo de la obra) deteniendo los trabajos y obligando a la empresa a cesar su actividad. Laval demandó, y el TJUE falló a su favor al sostener que la libertad de prestación de servicios consagrada en el artículo 49 del TFUE prevalece sobre las

acciones sindicales si éstas imponen requisitos que exceden los estándares mínimos oficialmente establecidos y accesibles al contratista extranjero (el núcleo de normas imperativas de protección mínima definido en la Directiva 96/71/CE). La acción sindical se consideró contraria al derecho de la UE: Laval ganó el caso, no se lograron aumentos salariales, y el precedente limitó la presión excesiva sobre contratistas extranjeros en la construcción.

Un equilibrio similar se ventiló en ITF/Finnish Seamen's Union vs. Viking Line ABP (C 438/05, 2007). La naviera finlandesa Viking Line ABP planeaba reabanderar un ferry en Estonia para contratar una tripulación más barata y ahorrar costos. Los sindicatos, para impedir reducir salarios, amenazaron con huelga para forzar a la empresa a mantener el convenio finlandés. Viking demandó en Reino Unido y el caso llegó al TJUE, que reafirmó que el derecho de huelga es fundamental pero no puede usarse de forma desproporcionada hasta bloquear la libertad de establecimiento (art. 43 TCE). La presión sindical que haría económicamente inviable el cambio de pabellón se consideró una restricción de esa libertad, solo admisible si es necesaria para proteger a los trabajadores y se emplean medios menos gravosos. Así, jurídicamente “prevaleció” Viking, al permitírselle invocar el art. 43 directamente contra los sindicatos, la huelga se consideró potencialmente ilícita y la tripulación no logró aumentos salariales. La enseñanza clave para los contratos internacionales de construcción con migrantes es que los sindicatos pueden defender niveles salariales, pero sus acciones deben ser estrictamente proporcionales y basadas en estándares legales transparentes; de lo contrario, vulneran las libertades del mercado interior.

En Comisión vs. Luxemburgo (C 319/06, 2008), la Comisión Europea acusó a Luxemburgo de imponer requisitos demasiado estrictos a empresas constructoras extranjeras que desplazaban trabajadores desde otros Estados de la UE. Luxemburgo exigía que cada empresa tuviera un representante residente que guardara toda la documentación laboral en Luxemburgo, y pretendía imponer normas laborales adicionales bajo el pretexto del “orden público” sin justificación suficiente. El TJUE declaró ilegales tales exigencias por contravenir la libre prestación de servicios. Luxemburgo perdió el caso y debió derogarlas. Para la contratación internacional en la construcción, la sentencia dejó claro que al ejecutar contratos bajo condiciones FIDIC en la UE no se pueden incluir restricciones administrativas excesivas e irrazonables

(como la obligación de designar un agente local o de almacenar documentos in situ sin justificación en riesgos laborales concretos), salvo que estén debidamente justificadas; de lo contrario, se obstaculiza la libre prestación de servicios. Este fallo facilitó la labor de las empresas extranjeras y el desplazamiento de trabajadores sin menoscabar sus derechos.

En *Dirk Rüffert vs. Land Niedersachsen* (C 346/06, sentencia de 3 de abril de 2008), un administrador concursal impugnó la rescisión de un contrato público de obras y una multa impuesta por el estado alemán de Baja Sajonia. Un subcontratista polaco pagaba a sus trabajadores desplazados apenas el ~46% del salario previsto en un convenio colectivo regional de la construcción. La ley de contratación pública regional exigía a los contratistas garantizar por escrito salarios no inferiores a los de ese convenio. El TJUE determinó que tal requisito vulneraba la libre prestación de servicios (art. 49 TFUE) y la Directiva 96/71/CE, pues el convenio invocado no era de eficacia general. La directiva solo permite imponer condiciones laborales (incluyendo salario mínimo) si están establecidas por ley o convenios colectivos declarados de aplicación general. Al no ser así, la obligación adicional al contratista constituía un obstáculo indebido al libre servicio y se declaró inadmisible. Baja Sajonia perdió el litigio, se anuló la exigencia de pagar la tarifa local, los salarios quedaron en el nivel fijado por el subcontratista polaco y los obreros no consiguieron aumento. Este precedente limitó la posibilidad de incluir “cláusulas sociales” en contratos internacionales de construcción dentro de la UE que no estén respaldadas por normas de aplicación universal.

El arbitraje internacional inversor-Estado aporta otra perspectiva al evaluar medidas migratorias estatales bajo la óptica de las obligaciones de inversión. En *Biwater Gauff (Tanzania) Ltd. vs. Tanzania* (Caso CIADI N.º ARB/05/22, 2008), un inversor británico —concesionario de un servicio de agua en Dar es-Salam— demandó a Tanzania por la deportación forzosa de directivos extranjeros, la rescisión unilateral de la concesión, la incautación de activos y la entrega de la operación a la empresa estatal DAWASCO. El inversor alegó violaciones del Acuerdo bilateral de inversiones (TBI) Reino Unido-Tanzania: expropiación sin indemnización, vulneración del estándar de trato justo y equitativo (fair and equitable treatment) y falta de protección plena y seguridad (full protection and security). El tribunal halló que deportar expertos extranjeros sin garantías procesales, sumado a la toma de

infraestructura y terminación del contrato, configuró una violación conjunta de las obligaciones con el inversor. Si bien no se otorgó compensación porque el proyecto carecía de valor económico en el momento de la intervención estatal, los árbitros subrayaron que medidas migratorias que afecten al personal técnico clave implicado en contratos internacionales de construcción pueden generar responsabilidad internacional si obstaculizan la ejecución del proyecto inversor. El caso Biwater Gauff ilustra que en el campo de los contratos internacionales de construcción, una regulación laboral eficaz importa no solo en el derecho interno, sino como condición para cumplir los compromisos estatales de protección de inversiones, especialmente cuando medidas migratorias inciden en la ejecución de proyectos de infraestructura y en la actividad de contratistas extranjeros.

En Caratube International Oil Company LLP vs. República de Kazajistán (I) (Caso CIADI N.º ARB/08/12, laudo de 2014), la demandante —una compañía registrada en Kazajistán bajo presunto control del ciudadano estadounidense D. Khourani— alegó que las extensas inspecciones estatales durante un proyecto de explotación petrolera y construcción de un oleoducto (Tulpar-Kumkol) obstaculizaron la ejecución del TBI EE.UU.–Kazajistán, al dificultar la realización del proyecto (incluyendo la contratación de personal extranjero, trámites de visados y permisos). El tribunal del CIADI desestimó la reclamación, argumentando que la demandante no probó la “dirección extranjera” requerida por el art. 25(2)(b) del Convenio CIADI, y que las acciones estatales de fiscalización del cumplimiento de la legislación migratoria y laboral estaban dentro de sus facultades regulatorias (poder de policía) y no constituían violación de obligaciones internacionales. Las inspecciones fueron legales, no implicaron expropiación; el Estado simplemente aplicó sus normas internas. No hubo indemnización y, de hecho, se condenó al demandante a reembolsar a Kazajistán 3,2 millones de USD en costas. Los trabajadores migrantes no eran parte en el proceso y no se ventilaron reclamaciones sobre sus sueldos o condiciones. Este caso demuestra que el arbitraje internacional no considera la protección de los derechos de los migrantes como un fin autónomo, sino que evalúa la actuación estatal según el cumplimiento de sus compromisos con los inversores. La supervisión de visados, permisos y contratación conforme a las leyes locales es derecho soberano que no viola el derecho internacional si se ejerce de buena fe y sin discriminación. Las empresas constructoras, por

tanto, deben asegurar a priori un cumplimiento estricto de las normas migratorias y laborales del país anfitrión, so pena de afrontar sanciones administrativas y perder la protección jurídica internacional.

En *Muhammet Çap & Sehil İnşaat Endüstri ve Ticaret Ltd. Şti. vs. Turkmenistán* (Caso CIADI N.º ARB/12/6, decisión de 2021), inversores turcos alegaron que Turkmenistán violó el TBI con Turquía al obstaculizar proyectos de construcción en la zona turística de Avaza mediante denegar sistemáticamente visados e impedir la entrada de mano de obra extranjera. Según ellos, se les privó del derecho a incorporar trabajadores migrantes cualificados, socavando la ejecución de sus contratos; afirmaron haber solicitado visados, pero las autoridades impusieron trabas burocráticas excesivas, en especial para acceder a la región de Dashoguz. Sin embargo, el tribunal no examinó el fondo al declararse falto de jurisdicción: el art. VII(2) del TBI exigía someter la disputa primero a tribunales de Turkmenistán y solo si no había fallo tras un año recurrir al CIADI; como los inversores acudieron directamente al CIADI sin agotar la vía local, el tribunal se declaró incompetente. El caso se archivó a favor del Estado sin compensación; la decisión se basó en normas de derecho de inversiones (Convenio CIADI 1965, Convención de Viena 1969), al tratarse de un TBI. Ni los trabajadores ni los inversores obtuvieron remedio alguno; el caso versó fundamentalmente sobre proteger los derechos de los inversores, no de los migrantes. Esto recalca que las medidas estatales de control migratorio, aun si de hecho dificultan la ejecución de proyectos constructivos y la entrada de personal foráneo, pueden considerarse legítimas en arbitraje si existen requisitos formales en los tratados cuya inobservancia impide enjuiciar el fondo del asunto, limitando las posibilidades de los inversores (y por ende de los migrantes vinculados) de hacer valer sus intereses.

Mecanismos contractuales y estándares corporativos. Los contratos de construcción internacionales (por ejemplo, los formularios estándar FIDIC) son acuerdos de derecho privado entre los participantes del proyecto. Pese a su carácter privado, estos contratos se entrelazan con el derecho internacional público en lo relativo a empleo y migración: obligaciones de visados, personal local, seguridad social, etc. La mayoría de los contratos tipo FIDIC contienen cláusulas de ley aplicable y exigen respetar las leyes nacionales. Obligan al contratista a cumplir “todas las leyes aplicables, incluyendo la legislación

laboral” en la ejecución de los trabajos. En la práctica, esto significa que el contratista debe obtener permisos de trabajo para expatriados o contratar el número requerido de trabajadores locales según la normativa del país del proyecto. En una reciente revisión FIDIC se señaló que “en la mayoría de países el trabajo forzoso está prohibido”, y que es tarea del cliente asegurar que los contratos permitan implementar medidas contra el empleo ilegal. Estas disposiciones reflejan el principio internacional de evitar la explotación: mediante normas contractuales se impiden intentos de eludir exigencias nacionales o emplear migrantes de forma ilícita.

En ocasiones los contratos estipulan cuotas de contratación de mano de obra local u obligaciones de capacitar a la población autóctona. Tales condiciones buscan objetivos de desarrollo y protección del mercado laboral local, pero deben conciliarse con las obligaciones internacionales. Por ejemplo, si el país receptor ha ratificado convenios OIT de igualdad, las cuotas no deben discriminar formalmente a los trabajadores extranjeros en la protección de sus derechos (igual salario, seguridad social, etc.). De lo contrario, el contratista puede cuestionar la buena fe del Estado receptor y acudir a arbitraje internacional (por ejemplo, CIADI). A nivel de derecho internacional se reconoce que la aplicación de normas migratorias internas y la fijación de cuotas son facultades soberanas del Estado, pero éste debe respetar sus compromisos por tratados ratificados.

También es necesario destacar el papel de las instituciones financieras internacionales. Los bancos de desarrollo (Nuevo Banco de Desarrollo de los BRICS, Banco Mundial, BID, etc.) que financian grandes obras imponen en los acuerdos de préstamo condiciones de cumplimiento de normas ambientales y sociales que incluyen derechos de los trabajadores. Exigen a gobiernos y contratistas seguir no solo las leyes nacionales sino estándares internacionales (por ejemplo, excluir la explotación laboral, respetar salarios mínimos, normas de seguridad y salud, etc.). Si bien estos requisitos son formalmente cláusulas contractuales de crédito, refuerzan la base jurídica internacional de la migración laboral: los contratos reales de proyecto incorporan referencias a normas internacionales.

Junto a los foros estatales e interestatales, los mecanismos cuasi judiciales creados por bancos multilaterales de desarrollo y corporaciones

transnacionales desempeñan un papel importante en la defensa de los estándares laborales. El Ombudsman independiente del grupo del Banco Mundial (Compliance Advisor Ombudsman, CAO) tramita quejas de trabajadores en proyectos financiados por el Banco (incluyendo obras con migrantes). Aunque sus decisiones no son vinculantes, instan a los prestatarios a subsanar violaciones, complementando de hecho los mecanismos internacionales de supervisión de condiciones laborales.

Por último, el sector de la construcción atrae la atención de guías corporativas transnacionales de derechos humanos (por ejemplo, los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, el Pacto Mundial de la ONU). Estos instrumentos de soft law instan a las empresas involucradas en proyectos internacionales a garantizar los derechos de los trabajadores, incluyendo migrantes. Se espera que las empresas eviten emplear migrantes indocumentados y los protejan de abusos por subcontratistas. Si bien estas normas no son jurídicamente obligatorias, configuran un entorno de responsabilidad empresarial en la construcción y se consideran en la financiación y aseguramiento de proyectos.

Tendencias globales y aspectos humanitarios de la migración. La investigación reveló que el derecho contractual internacional de la construcción enfrenta serios desafíos relacionados con garantizar la protección jurídica de los trabajadores migrantes y con el cumplimiento de obligaciones internacionales. Vincent Chetail [5,9] y T. Alexander Aleinikoff [9] enfatizan la necesidad de elaborar normas jurídicas internacionales orientadas a proteger los derechos de los migrantes y a crear condiciones para su trabajo legal y seguro. Los contratos internacionales exigen cada vez más mano de obra proveniente de otros países, incrementando la importancia de los estándares internacionales y mecanismos legales en este ámbito. Entre los factores principales que impulsan los flujos migratorios destaca la pobreza: la inestabilidad económica conlleva deterioro de las condiciones de vida, aumento del desempleo y un menor nivel de protección de los migrantes. La pobreza de los migrantes a menudo causa su vulnerabilidad y explotación laboral, lo que exige medidas legales integrales para proteger sus intereses.

La comunidad internacional trabaja activamente en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU [18], orientados a erradicar la

pobreza y mejorar las condiciones de vida. Esto se vincula directamente con la migración laboral en la construcción, donde los migrantes suelen ocupar puestos de baja remuneración e inseguros. La eliminación de la pobreza y la garantía de trabajo decente constituyen la base para desarrollar mecanismos legales de protección de migrantes e integración en las economías receptoras.

El análisis de la crisis migratoria de 2015 en Europa, marcada por el desplazamiento de más de un millón de personas, demostró que ese flujo masivo supuso un serio desafío para la comunidad internacional. La crisis evidenció la incapacidad de los mecanismos internacionales vigentes para gestionar eficazmente los flujos migratorios y subrayó divisiones políticas y sociales entre los Estados europeos. La problemática de la distribución equitativa de solicitantes de asilo entre los países de la UE puso de relieve la necesidad de reformar las normas internacionales poniendo el acento en reforzar la coordinación y lograr un reparto de responsabilidad más equilibrado respecto de los refugiados [19]. Los debates en torno a aspectos humanitarios de la migración se intensificaron en 2019, cuando la ACNUR apeló a los gobiernos europeos para hallar una solución más humanitaria para más de 500 migrantes rescatados, a la deriva en el Mediterráneo sin puerto de desembarco. La situación de estos migrantes varados en alta mar, y la discrepancia entre los países de la UE para acogerlos, evidenció la necesidad de replantear los enfoques migratorios existentes a fin de crear un sistema más justo y humano. Como señala E. V. Eremyan, el asunto migratorio influye sustancialmente en la estabilidad política de la Unión Europea, provocando una crisis de la democracia liberal debido al masivo influjo de refugiados [20]. La incapacidad de los Estados para integrar a los inmigrantes conlleva el deterioro de las instituciones democráticas y un aumento de la tensión social.

Un elemento clave en la gestión migratoria es el instituto de la readmisión, que permite a los Estados combatir eficazmente la migración irregular devolviendo a las personas sin estatus regular a sus países de ciudadanía o residencia permanente. Como señala A. Yu. Yastrebova [21], la implementación exitosa de la readmisión requiere la cooperación estatal basada en obligaciones recíprocas para identificar a las personas, determinar la nacionalidad de los migrantes irregulares y readmitir a los propios ciudadanos. En el sector de la construcción, aplicar mecanismos de

readmisión coadyuva a la legalidad de los procesos migratorios y a elevar la seguridad nacional y pública.

Cooperación internacional y adaptación nacional. Desde mediados del siglo XX, la ONU desempeña un rol líder en coordinar esfuerzos internacionales para gestionar la migración. La adopción de la Declaración de Nueva York para Refugiados y Migrantes en 2016 y del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular en 2018 fueron pasos fundamentales en la regulación jurídica internacional de la migración. Estos documentos sentaron bases para la coordinación de esfuerzos y enfatizaron la importancia de proteger los derechos de los migrantes, algo particularmente relevante en la construcción. La OIM tiene un papel destacado en el desarrollo de mecanismos eficaces de gestión migratoria, guiada por el principio de que una migración ordenada y humana beneficia tanto a los migrantes como a los países receptores, contribuyendo al desarrollo socioeconómico.

Los datos migratorios juegan un papel clave en el espacio informativo global, y en medio de agudos conflictos informativos sobre los desplazamientos humanos, es crucial fomentar un entorno jurídico y social favorable para los migrantes. En ello contribuye la plataforma “Soy migrante” (I am a migrant) creada por la ONU junto con la OIM, que mediante historias reales de protagonistas de la migración aumenta la conciencia pública sobre la contribución de los migrantes constructores a la economía de los países de acogida y, a la vez, refuerza la tolerancia hacia los migrantes laborales respetuosos de la ley, a menudo víctimas de discriminación en el sector de la construcción.

Es especialmente importante que, en un contexto de conformación de un mundo multipolar y escasez de mano de obra calificada en la construcción, la regulación internacional de los flujos migratorios cobre aún mayor relevancia para garantizar recursos laborales. Como declaró en Rusia el viceprimer ministro M. Sh. Khusnullin, atraer mano de obra extranjera exige una regulación jurídica eficaz de la migración y la protección de los derechos de los migrantes [22]. La necesidad de integrar estándares internacionales en los ordenamientos jurídicos nacionales es un factor clave para crear condiciones seguras para los trabajadores migrantes y reducir la tensión social en los países receptores. Emplear la experiencia de la Unión Europea en la regulación de la

migración laboral puede servir de modelo para la unificación de normas jurídicas y estándares de protección de derechos laborales. Sin embargo, la experiencia europea

### **Nota sobre la publicacion de los principales resultados de investigacion**

Especialidad academica: 5.1.5. Ciencias juridicas internacionales.

Regulación jurídico-internacional de la migración.

Los principales resultados de investigacion se han publicado en el siguiente articulo revisado por pares: Белкин, Д. С. Международно-правовое регулирование миграции в контексте международного строительного контрактного права / Д. С. Белкин // Право и политика. – 2025. – № 5. – С. 29-51. – DOI 10.7256/2454-0706.2025.5.74469. – EDN UFUVMM. DOI: 10.7256/2454-0706.2025.5.74469 EDN: UFUVMM

### **Gobernanza multi-escalar de la migración laboral en la construcción internacional: perspectiva socio-institucional y regulatoria**

Cita recomendada: Dmitry Semenovich Belkin. Gobernanza multi-escalar de la migración laboral en la construcción internacional: perspectiva socio-institucional y regulatoria. En: Derecho Internacional de la Construcción. Moscú: Academia Eslava-Griega-Latina, 2025. DOI: 10.64457/icl.es.ch14.

*El capítulo sistematiza el corpus fragmentado de normas internacionales públicas y privadas que regulan la contratación de trabajadores extranjeros en proyectos de construcción transfronterizos. Convenciones universales de la ONU y la OIT, normas de la Unión Europea, acuerdos bilaterales y estándares corporativos, incluidos los contratos modelo FIDIC, se analizan mediante enfoques comparativo y sistemático. La jurisprudencia del TEDH, del Tribunal de Justicia de la UE y de tribunales del CIADI demuestra cómo las medidas migratorias afectan la ejecución contractual y el riesgo inversor. Se identifican lagunas que facilitan la explotación laboral y se propugna un núcleo unificado de obligaciones combinado con flexibilidad bilateral. El capítulo concluye*

*proponiendo la inclusión de la no discriminación, la prohibición de tasas de reclutamiento y la responsabilidad solidaria de los contratistas en los instrumentos internacionales y en los contratos estándar.*

Article URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=74469](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=74469)

Article PDF:

[https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_82416537\\_23982522.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_82416537_23982522.pdf)

## **Lista de referencias**

1. Aleinikoff, T. A., y Chetail, V. (eds.). (2003). *Migración y normas jurídicas internacionales*. TMC Asser Press.
2. Chetail, V. (2019). *Derecho internacional de la migración*. International Organization for Migration.
3. Chuang, J. A. (2020). Prevención de la trata mediante una nueva gobernanza global de la migración laboral. *Georgia State University Law Review*, 36(4), 1027–1078.
4. Cooke, F. L., Wang, D., y Wang, J. (2017). Capitalismo de Estado en la construcción: prácticas de contratación y relaciones laborales de las empresas constructoras chinas en África. *Journal of Industrial Relations*, 60(1), 77–100. 10.1177/0022185617724836.
5. Eremyan, E. V. (2024). La cuestión migratoria como uno de los factores de la crisis de la democracia liberal. *Pravovaya politika i pravovaya zhizn*, 3, 260–270.
6. Gulieva, M. E. (2021). Regulación jurídico-internacional de la migración laboral en el espacio postsoviético. *Obrazovanie i pravo*, 8, 311–315.
7. Halegua, A. (2020). ¿Hacia dónde lleva la Iniciativa de la Franja y la Ruta los derechos laborales internacionales? Un examen de los abusos contra trabajadores por empresas chinas en Saipán. En *La Iniciativa de la Franja y la Ruta y la gobernanza global* (pp. 225–257). Edward Elgar Publishing.

8. Kulev, M. G. (2023). Importancia de los acuerdos bilaterales dentro del sistema de fuentes de la regulación jurídico-internacional de la migración laboral en el siglo XXI. *Mezhdunarodnyi pravovoi kur'er*.
9. Minigulova, I. (2018). Consolidación de la comunidad mundial para la lucha contra la pobreza. *Vestnik Instituta prava Bashkirskogo gosudarstvennogo universiteta*, 1(1), 95–104.
10. Muecke, A. P. (2022). Derecho internacional de la construcción: desarrollo del tratado sobre empresas y derechos humanos y sus implicaciones para los trabajadores migrantes. *Georgia Journal of International & Comparative Law*, 50(2), 548–562.
11. Nigmatullin, R. V., y Minigulova, I. R. (2017). La migración como fenómeno del mundo contemporáneo globalizado: problemas y perspectivas. *Vestnik VEGU*, 4, 101–110.
12. Wells, J. (2023). Contratación laboral, migración y robo de salarios en la industria de la construcción en Qatar, China, India, Estados Unidos y la Unión Europea. En *Manual Routledge sobre trabajo en la construcción y los asentamientos humanos* (pp. 114–136). Routledge.
13. Yastrebova, A. Yu. (2024). El concepto jurídico-internacional y los fundamentos de la readmisión. *Pravo i upravlenie. XXI vek*, 20(2), 3–10.

© 2025 Derecho internacional de la construcción