

# Derecho Internacional de la Construcción

## Monografía académica



Autor: Dmitry Semenovich Belkin  
(ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1532-1958>)

Profesor de Derecho Internacional,  
Academia Eslava-Griega-Latina,  
Moscú, Federación de Rusia. Correo  
electrónico: dmitryb81@gmail.com

DOI: 10.64457/icl.es.ch15

### ***Protección social y normativas laborales en megaproyectos de construcción: Enfoques institucionales y contextos comparados***

Cita recomendada: Dmitry Semenovich Belkin. Protección social y normativas laborales en megaproyectos de construcción: Enfoques institucionales y contextos comparados. En: Derecho Internacional de la Construcción. Moscú: Academia Eslava-Griega-Latina, 2025. DOI: 10.64457/icl.es.ch15.

*El capítulo examina los desafíos jurídicos que afrontan los contratos internacionales de construcción en un mundo multipolar, con énfasis en el derecho laboral y la seguridad social. Primero se estudian los estándares de la OIT—Convenios 102, 95 y 111—y los parámetros de la Carta Social Europea. Luego se realiza un análisis comparativo de sistemas nacionales, ilustrado por la reconfiguración del salario mínimo y las recientes reformas en la región del Golfo, resaltando conflictos y riesgos de discriminación para trabajadores migrantes. La sección final analiza cláusulas FIDIC que permiten reajustar contratos ante cambios legislativos y casos de fuerza mayor. El estudio*

*concluye que la protección efectiva de los trabajadores requiere incorporar normas internacionales en el derecho interno mediante contratos flexibles que respondan de forma ágil a variaciones externas, armonizando condiciones laborales y reduciendo la inseguridad jurídica.*

En el contexto de un mundo cada vez más multipolar, los proyectos internacionales de construcción enfrentan nuevos retos jurídicos relacionados con la protección de los derechos laborales y la cobertura social de los trabajadores. Las diferencias entre los sistemas nacionales de derecho laboral y de seguridad social dificultan la ejecución de proyectos transnacionales, subrayando la necesidad de normas internacionales armonizadas. El derecho laboral internacional se convierte así en un mecanismo clave para alinear los enfoques de protección de los trabajadores a nivel global.

Normas laborales internacionales y de seguridad social. En el ámbito global, las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen los mínimos en materia laboral y de seguridad social. La Convención nº 102 de la OIT sobre seguridad social define niveles mínimos de prestaciones por vejez, invalidez, desempleo, atención médica y otros beneficios sociales básicos. Estas disposiciones sirven de base para los sistemas nacionales de seguridad social y buscan asegurar un nivel de vida digno para todos los trabajadores. La Carta Social Europea obliga además a los estados signatarios a garantizar salarios que permitan mantener un nivel de vida decente. Shaykhutdinova señala que, según esta Carta, el salario mínimo debería ser al menos el 60–68 % del promedio nacional, con medidas de apoyo social para los ingresos insuficientes (Shaykhutdinova, 2012). En conjunto, estos estándares internacionales buscan unificar las garantías mínimas laborales y sociales.

Enfoques nacionales y conflictos normativos. Cada país tiene su modelo propio de derecho laboral y de seguridad social que influye en la aplicación de estándares internacionales. En Rusia, por ejemplo, se debate cómo calcular el salario mínimo: Davletgildeev y Zarubin sugieren que calcularlo en base al salario medio en lugar de la mediana nacional mejoraría la adecuación a las obligaciones internacionales y protegería mejor a los trabajadores (Davletgildeev y Zarubin, 2023). En los Emiratos Árabes Unidos, reformas

como el decreto federal nº 33/2021 (2022) han modernizado el derecho laboral del sector privado con miras a mejorar las condiciones de la construcción, pero sindicatos internacionales señalan que persisten abusos: despidos masivos de migrantes sin asistencia legal, retrasos salariales y restricciones sindicales. Estos ejemplos ilustran la disparidad entre los cambios nacionales y las normas internacionales, subrayando la necesidad de mayor armonización.

Concepto y disciplina del derecho laboral internacional. El término “derecho laboral internacional” carece de definición única y varía según la tradición jurídica. Investigadores como Bugrov y Tuaeve destacan que esta diversidad refleja la complejidad de la materia e insiste en desarrollar principios comunes que tengan en cuenta las especificidades nacionales (Bugrov, 2007; Tuaeve, 2016). El derecho laboral internacional se concibe tanto como disciplina académica como herramienta práctica: Kiselev lo presenta como un campo de estudio que facilita entender la interacción entre las legislaciones laborales nacionales y los estándares internacionales, sirviendo de base para soluciones efectivas en la protección de trabajadores en un mundo multipolar (Kiselev, 1999). En la industria de la construcción, donde los proyectos abarcan varias jurisdicciones, dicha integración es crucial. Tomashevsky observa que el derecho laboral internacional incluye tanto acuerdos y convenios internacionales como cuestiones de conflicto de leyes que surgen en relaciones laborales transnacionales (Tomashevsky, 2010). En consecuencia, este campo se ubica entre el derecho público internacional y el privado, abarcando normas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores y establecer estándares mínimos de empleo y seguridad social.

Derechos laborales, no discriminación y protección social. La prohibición de la discriminación es un principio esencial en los estándares laborales internacionales. La Convención OIT nº 111 prohíbe distinciones en el empleo o la ocupación por motivos de raza, sexo, religión u otras características personales. En proyectos de construcción multinacionales, garantizar condiciones equitativas para migrantes, mujeres, personas con discapacidad y otros grupos vulnerables es crucial. Autores como Agatov y Alyoshina y Kosovskaya subrayan que los mecanismos legales contra la discriminación laboral forman parte integral del marco legal laboral internacional y son vitales para la protección de los trabajadores (Agatov, 2023; Alyoshina y

Kosovskaya, 2014). Estudios internacionales muestran, por ejemplo, que los trabajadores migrantes en la construcción a menudo enfrentan empleo informal, cadenas complejas de subcontratación y robo de salarios, además de depender de empleadores para vivienda o estatus migratorio. Estas vulnerabilidades resaltan la necesidad de esfuerzos transnacionales: se proponen acuerdos multilaterales, mayor transparencia en la contratación, ampliación de derechos de negociación colectiva para migrantes y reforzamiento de la responsabilidad de los contratistas principales por la cadena de subcontratistas. De este modo, las normas internacionales sobre no discriminación y protección social buscan garantizar condiciones de trabajo justas para todos.

Normas contractuales y FIDIC. La Federación Internacional de Ingenieros Consultores (FIDIC) elabora condiciones tipo para contratos de construcción que incluyen cláusulas de responsabilidad social. Los contratos FIDIC permiten adaptar sus términos si cambian las leyes o si se presentan eventos imprevistos (fuerza mayor). Esta flexibilidad es esencial para ajustar los acuerdos a entornos legales cambiantes y proteger a los trabajadores. Por ejemplo, revisar los términos contractuales tras cambios regulatorios asegura que la protección laboral se mantenga en crisis (como pandemias o choques económicos). Al incluir explícitamente este mecanismo, FIDIC destaca la importancia de las normas sociales internacionales, facilitando la armonización de requisitos laborales entre distintos países en proyectos multinacionales.

Desafíos y perspectivas. El análisis revela que, aunque los convenios de la OIT y las cláusulas de FIDIC ayudan a homologar condiciones laborales, persisten diferencias significativas. Los intentos de imponer un sistema mundial único chocan con la diversidad cultural, legal y económica de los Estados. Por ello, se requieren enfoques más flexibles. Se sugiere revisar formulaciones de algunos convenios de la OIT –por ejemplo, ajustar la Convención de no discriminación– a fin de alinearlos con tradiciones nacionales y así mejorar su implementación. En conjunto, el objetivo principal debe ser reconocer la diversidad jurídica y cultural al mismo tiempo que se mantienen principios mínimos universales para la protección de los trabajadores.

El derecho laboral internacional y la cooperación jurídica en seguridad social sirven de puente entre distintos marcos normativos nacionales en la industria de la construcción. A pesar de los retos, el desarrollo de mecanismos adaptativos basados en los principios de la OIT y los estándares de FIDIC promete fortalecer la protección social de los trabajadores. Solo reconociendo las diferencias culturales y legales, y ajustando las normas globales a cada contexto local, se podrá lograr la armonización de las condiciones laborales y garantizar derechos sociales efectivos en proyectos internacionales de construcción.

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

Especialidad academica: 5.1.5. Ciencias juridicas internacionales.

Derecho internacional del trabajo. Cooperación jurídico-internacional en el ámbito de la seguridad social.

## **Lista de referencias**

1. Agatov, K. D. (2023). Regulación jurídica de la prohibición de discriminación en el trabajo. *Evraziiskaya advokatura*, 2(61), 108–112.
2. Alyoshina, A. V., & Kosovskaya, V. A. (2014). Estándares jurídicos internacionales para impedir la discriminación laboral. *Obshchestvo. Sreda. Razvitie (Terra Humana)*, 2(31), 95–98.
3. Bekyashev, D. K. (2008). Derecho laboral internacional: Manual. Prospekt.
4. Buckley, M., Zendel, A., Biggar, J., Frederiksen, L., & Wells, J. (2016). Trabajo y empleo de migrantes en el sector de la construcción. International Labour Organization.
5. Bugrov, L. Yu. (2007). Sobre el entendimiento del derecho laboral internacional. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki*, (8), 116–121.
6. Chernyaeva, D. V. (2010). Estándares laborales internacionales. KnoRus.

7. Davletgildeev, R. Sh., & Zarubin, D. V. (2023). Estándares laborales internacionales sobre salario mínimo. *Moskovskiy zhurnal mezhdunarodnogo prava*, (2), 6–20.
8. Frost, N. (2021). Fuera lo antiguo, dentro lo nuevo. *European Journal of International Law*, 32(2), 507–536.
9. Karateeva, E. D., & Shamova, E. O. (2019). Jurisprudencia: Cuestiones del derecho ruso e internacional. *Forum molodyh uchenykh*, 3(31), 441–445.
10. Kaurov, V. G. (2006). Protección sociojurídica frente a la discriminación laboral. *Leningradskiy yuridicheskiy zhurnal*, (1), 143–167.
11. Khesina, A. I. (2017). Discriminación por discapacidad. *Vestnik Samarskoy gumanitarnoy akademii. Seriya: Pravo*, 1–2(19), 19–23.
12. Kiselev, I. Ya. (1999). Derecho laboral comparado e internacional. *Delo*.
13. Meshev, I. Kh., & Khazhirokov, V. A. (2022). Regulación jurídica de la discriminación deportiva. *Zhurnal prikladnykh issledovaniy*, 4(11), 343–347.
14. Nesmeyanova, I. A. (2021). ¿Es posible la discriminación de pensionistas? *Legal Bulletin*, 6(2), 77–83.
15. Shaykhutdinova, G. R. (2012). Nivel de vida digno según la Carta Social Europea. *Pravovaya politika i pravovaya zhizn'*, (3), 97–100.
16. Tomashevsky, K. L. (2010). El derecho laboral internacional. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (4), 52–55.
17. Tuaev, V. V. (2016). Naturaleza jurídica del derecho laboral internacional. *Sotsial'no-ekonomicheskie issledovaniya*, (7-2).

© 2025 Derecho internacional de la construccion