

## I. ARTÍCULOS

### EL SISTEMA DE SUPERVISIÓN DE LA OIT EN CUANTO RECURSO DE PODER POLÍTICO-INSTITUCIONAL

#### *ILO'S SUPERVISORY SYSTEM AS A POLITICAL-INSTITUTIONAL POWER RESOURCE.*

Andrés AHUMADA SALVO<sup>1</sup>

**RESUMEN:** El presente trabajo propone una metodología de análisis ex-ante y ex-post respecto a la efectividad de los sistemas de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo, postulando la necesidad de atender al interés que ostentan las organizaciones de empleadores y de trabajadores para acudir a esta institucionalidad internacional, en aras a la solución de un conflicto laboral.

El análisis ex-ante y ex-post evita que las investigaciones sobre la efectividad del organismo internacional pongan el foco únicamente en los efectos jurídicos que los pronunciamientos de los órganos de supervisión provocan en los ordenamientos jurídicos internos de cada país.

Para este objetivo se propone hacer uso de la Teoría de los Recursos de Poder, lo que permite entender al sistema de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo como un recurso de poder político-institucional, ya sea mediante modificaciones legislativas o cambios jurisprudenciales.

La ventaja de esta metodología no solo apunta a robustecer el estudio sobre la efectividad del sistema de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo, sino que introduce nuevos elementos al debate sobre la necesidad de una mayor legitimidad de este organismo internacional. En ese sentido, la coyuntura latinoamericana y del caribe aporta antecedentes que pueden ayudar en la consecución de estos objetivos que se han autoimpuesto en el referido organismo.

**Palabras clave:** Organización Internacional del Trabajo – Teoría de los Recursos de Poder – Sistema de Supervisión – Libertad Sindical – Legitimidad – Efectividad.

**ABSTRACT:** This paper proposes a methodology that combines ex-ante and ex-post analysis regarding the effectiveness of the supervisory mechanisms of the International Labour Organization. It argues the need to consider the interests that employers' and workers' organizations have in resorting to this international institutional framework to resolve labour disputes.

The ex-ante and ex-post approach prevents studies from focusing exclusively on the legal effects that supervisory bodies' pronouncements have in domestic legal framework.

---

<sup>1</sup> Profesor de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad de Valparaíso, Chile.

This paper uses Power Resources Theory in its analysis. Consequently, it is possible to understand ILO supervisory system as a political-institutional resource of power.

One advantage of this methodology is, not only to strengthen the study of the ILO's supervisory effectiveness, but also to introduce new elements into the debate on the organization's legitimacy. In this regard, Latin American and Caribbean context provides valuable insights regarding the pathways required to achieve the objectives that the ILO has set for itself.

**Keywords:** International Labour Organization – Power Resources Theory – ILO supervisory system – Collective Freedom – Legitimacy – Effectiveness.

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. 2. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SU SISTEMA DE SUPERVISIÓN Y EL USO DE ESTA INSTITUCIONALIDAD EN LA REGIÓN DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. 2.1. La Organización Internacional del Trabajo, sus normas internacionales del trabajo y su sistema de supervisión. 2.2. La región de América Latina y el Caribe y su relación con las normas internacionales del trabajo y los mecanismos de control de procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo. 3. LA TEORÍA DE LOS RECURSOS DE PODER PARA EL ANÁLISIS DEL SISTEMA DE SUPERVISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 3.1. La Teoría de los Recursos de Poder, su conceptualización y su adaptación a un Modelo Relacional del Poder. 3.2. El sistema de supervisión de la OIT como recurso de poder político-institucional y sus implicancias en el debate sobre la legitimidad. 4. LA LEGITIMIDAD DE LA OIT Y EL APOORTE DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN SU DEBATE. 5. CONCLUSIÓN. 6. REFERENCIAS.

## 1. INTRODUCCIÓN

El proceso de producción supone la transformación de un objeto gracias a la actividad productiva de una mano de obra, la que vende su interés en el proceso de trabajo pasando a ser controlado por el capitalista. En ese sentido, nos encontramos en relaciones entre empleadores y trabajadores que se caracterizan por ser relaciones de poder y control intrínsecamente conflictivas<sup>2</sup>.

A raíz de la naturaleza intrínseca del conflicto, surge la necesidad de establecer un sistema eficaz de gestión, permitiendo así su prevención y resolución cuando los intereses contrapuestos se transforman en conflictos formales<sup>3</sup>.

En las normas internacionales del trabajo no existe una norma que aborde de forma directa y holística la resolución de conflictos laborales, ya que siempre se ha entendido que son los ordenamientos jurídicos nacionales los que tienen un mayor impacto en esta materia<sup>4</sup>. Esto se ha traducido en que la Organización Internacional del Trabajo —en adelante, la OIT— aborda

<sup>2</sup> Garza, «La revitalización del debate del proceso de trabajo»; García, «Relaciones colectivas y teletrabajo»; Kahn-Freund, *Trabajo y derecho*.

<sup>3</sup> CIF y OIT, *Sistema de Resolución de Conflictos Laborales: Directrices para la mejora del rendimiento*.

<sup>4</sup> Arellano Ortiz, «Alcanzar la justicia social a través del acceso a la justicia laboral.»

la prevención y resolución de conflictos laborales de forma tangencial, por ejemplo, en los convenios número 87, 98, 135, 150, 151, 154 y 158, así como en las recomendaciones número 92, 94, 113, 129, 139, 158, 159 y 163.

A pesar de la ausencia de normas internacionales del trabajo que regulen sistemáticamente esta materia, en los últimos años los países de América Latina y el Caribe han realizado un uso frecuente del sistema de supervisión de la OIT<sup>5</sup>.

De esta forma, la Organización Internacional del Trabajo debe ser entendido como un espacio en el que se desarrolla diálogo social, es decir, donde se relacionan los actores del sistema de relaciones de trabajo para evitar el conflicto abierto entre las partes<sup>6</sup>.

El propio organismo internacional intenta explicar este fenómeno aludiendo a las brechas que existen entre los estándares impuestos por las normas internacionales del trabajo y la regulación positiva de los ordenamientos jurídicos internos. En concreto, la OIT señala:

“Sin embargo, a pesar de tener una alta tasa de ratificación de los convenios fundamentales, la región demuestra dificultades en su implementación que ocasionan brechas en el cumplimiento de las normas, lo que, con demasiada frecuencia, activa la utilización de los procesos y recursos ofrecidos por los órganos de control de la OIT”<sup>7</sup>.

En otras palabras, la tesis propuesta por el propio organismo internacional se traduce en que, frente a la existencia de un potencial conflicto, las organizaciones de trabajadores y de empleadores apuntan a una institucionalidad internacional que permita disminuir las brechas entre la normativa nacional interna y los estándares internacionales.

Bajo esta lógica, el estudio de la efectividad del sistema de supervisión de la OIT y su capacidad para promover el diálogo social supone un análisis ex-post de la actuación de esta organización, ya que se debe analizar la propia capacidad que tiene dicha institucionalidad para modificar disposiciones normativas o decisiones jurisprudenciales a nivel interno, esto en el contexto de un conflicto previo entre las partes.

La problemática en el análisis ex-post recién descrito, es que la institucionalidad que configura los mecanismos de control de procedimientos especiales —por ejemplo, el Comité de Libertad Sindical o el Comité Tripartito *ad hoc* nombrado por el Consejo de Administración— no deben ser entendi-

<sup>5</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 – América Latina y el Caribe*.

<sup>6</sup> Ermida Uriarte, «Diálogo Social».

<sup>7</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 – América Latina y el Caribe*, p. 32.

dos como tribunales que buscan castigar a alguna de las partes frente a un conflicto laboral.

En atención a la problemática indicada en el párrafo anterior, la determinación de la efectividad del sistema de supervisión de la OIT requiere atender, no solo a la concepción de justicia que surge del pronunciamiento del órgano —que en este artículo podemos denominarlo como el análisis ex-post—, sino que también supone analizar al proceso en sí mismo y, especialmente, a la motivación que los actores sociales tienen al momento de acudir y permanecer en dicho proceso ante el sistema de supervisión del organismo internacional<sup>8</sup>, en otras palabras, un análisis ex-ante.

Tomando en consideración estos antecedentes, el presente artículo tiene por objeto entregar una propuesta metodológica que permita un análisis ex-ante del sistema de supervisión de la OIT, es decir, una perspectiva donde el foco está en el interés de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para acudir al sistema de supervisión de este organismo internacional, en cuanto espacio adecuado para el desarrollo de sus estrategias frente a un conflicto laboral.

Esta propuesta metodológica supone valerse de los conceptos entregados por la Teoría de los Recursos de Poder, es decir, aquella construcción doctrinal que atiende a los distintos recursos de poder utilizados por las organizaciones de trabajadores y empleadores para satisfacer los intereses que estos representan<sup>9</sup>. En este marco, comprobaremos como la Organización Internacional del Trabajo y su sistema de supervisión pueden ser entendidos como un recurso de poder político-institucional.

Esta propuesta metodológica permitirá compatibilizar un análisis ex-ante con un análisis ex-post de la efectividad de la OIT. De esta forma, se podrán robustecer los estudios sobre la capacidad que tiene dicha institucionalidad para dar una solución adecuada a los conflictos laborales. Además, consideramos que esta construcción metodológica permite obtener nuevas hipótesis sobre las razones por las que en Latinoamérica y el Caribe ha aumentado el uso del sistema de supervisión de la OIT, hipótesis que se pueden encauzar en el debate sobre la legitimidad de este organismo internacional.

El presente artículo consta de una introducción, tres capítulos y una conclusión. El primer capítulo describe a la Organización Internacional del Trabajo y su sistema de supervisión, profundizando en el uso de esta institucionalidad en la región de América Latina y el Caribe. El segundo capítulo conceptualiza la Teoría de los Recursos de Poder y adapta esta construcción doctrinal a la naturaleza tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, además, profundiza sobre el recurso de poder político-institucional y

<sup>8</sup> Liu y Cao, «Going Beyond the “Normative vs. Social” Standard».

<sup>9</sup> Refslund y Arnholtz, «Power Resource Theory Revisited».

la demanda de alta legitimidad que ostenta este recurso de poder. Finalmente, el último capítulo se refiere a la pertinencia de esta metodología de análisis en el debate sobre la legitimidad en la OIT, permitiendo otorgarle un rol preponderante a la realidad de América Latina y el Caribe en dicho debate.

## **2. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SU SISTEMA DE SUPERVISIÓN Y EL USO DE ESTA INSTITUCIONALIDAD EN LA REGIÓN DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

### ***2.1. La Organización Internacional del Trabajo, sus normas internacionales del trabajo y su sistema de supervisión***

En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa<sup>10</sup> se indica que las normas internacionales del trabajo y su sistema de supervisión constituyen una de las principales estrategias de la OIT para los desafíos que enfrenta el futuro del trabajo.

Esto marca una tónica que se extiende desde los orígenes de este organismo internacional, ya que desde 1919 la OIT ha desarrollado un sistema de normas internacionales que abordan distintas cuestiones laborales y que pretende hacerse cargo de determinadas condiciones de trabajo que ponen en riesgo la paz y la armonía universal<sup>11</sup>.

En definitiva, este organismo internacional apuesta a que su sostenibilidad en el tiempo y su rol de defensa frente al mercado global tienen como pilares fundamentales el carácter tripartito que le otorga legitimidad al conjunto de normas que regulan al trabajo, así como una institucionalidad que garantiza la vigencia a dichos cuerpos normativos<sup>12</sup>.

Respecto a las normas internacionales del trabajo, estas establecen principios y derechos básicos que adquieren la forma de convenios y recomendaciones. La diferencia entre ambos es que los primeros son tratados internacionales jurídicamente vinculantes, en cambio, las recomendaciones adquieren el carácter de directrices no vinculantes<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> En concreto, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa señala lo siguiente: "Reconociendo que los desafíos actuales requieren que la Organización intensifique sus esfuerzos y movilice todos sus medios de acción para promover sus objetivos constitucionales, y que, para lograr que dichos esfuerzos sean eficaces y fortalecer la capacidad de la OIT para apoyar los esfuerzos desplegados por los Miembros a fin de alcanzar los objetivos de la OIT en el contexto de la globalización, esta debe:

(...) promover la política normativa de la OIT como piedra angular de sus actividades realzando su pertinencia para el mundo del trabajo, y garantizar la función de las normas como medio útil para alcanzar los objetivos constitucionales de la Organización".

<sup>11</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Las Reglas Del Juego*.

<sup>12</sup> Novitz, «Past and Future Work at the International Labour Organization».

<sup>13</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Las Reglas Del Juego*.

De todas formas, el rol de la OIT no solo se limita a la creación de normas internacionales del trabajo, sino que también supone un control sobre la vigencia de las mismas en sus Estados Miembros. Para este objeto, este organismo internacional cuenta con mecanismos regulares de revisión basados en el examen de las memorias de los Estados miembros, las que son estudiadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o por la Comisión de Aplicación de Normas<sup>14</sup>.

Sin perjuicio de estos mecanismos regulares de revisión, para el objetivo de este artículo es más relevante el análisis de los mecanismos de control de procedimientos especiales. La razón por la que estos procedimientos especiales son más pertinentes deriva del hecho de que en estos casos nos encontramos frente a un conflicto previo, respecto al cual las organizaciones de empleadores o de trabajadores deciden acudir a la institucionalidad de la OIT para el desarrollo de estrategias que pretenden la satisfacción de sus intereses en la resolución del conflicto.

Los mecanismos de control de procedimiento especiales se regulan, principalmente, en la propia Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En concreto, los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT regulan un procedimiento de reclamación ante el Consejo de Administración para organizaciones de empleadores y trabajadores respecto de cualquier Estado Miembro que no adopta medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio<sup>15</sup>.

Otro mecanismo de control de procedimiento especial se encuentra regulado entre los artículos 26 al 34 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Las referidas normas contemplan la posibilidad de presentar un recurso de queja en contra de un Estado Miembro por incumplimiento de un convenio que ya está ratificado, el que puede derivar en la constitución de una comisión de encuesta responsable de investigar los hechos que son parte de la queja<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Las Reglas Del Juego*; Gravel y Peters, «Control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo».

<sup>15</sup> Los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT señalan: “Artículo 24 Reclamaciones respecto a la aplicación de un convenio. 1. Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente”. “Artículo 25 Posibilidad de hacer pública la reclamación. 1. Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considere satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida”.

<sup>16</sup> El artículo 26 de la Constitución de la OIT señala: “Artículo 26. Queja respecto a la aplicación de un convenio. 1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes. 2.

Es pertinente destacar que respecto a las reclamaciones y quejas que involucren materias contenidas en los Convenios n°87 y n°98 se ha regulado un procedimiento especial que supone la participación del Comité de Libertad Sindical, en razón de la relevancia que tienen estos asuntos<sup>17</sup>.

En definitiva, hasta este punto se han descrito las principales características institucionales con las que cuenta la Organización Internacional del Trabajo para hacer frente a los desafíos del trabajo. Estas características se materializan en un conjunto de normas que regulan al trabajo, así como en un sistema de supervisión que le otorga vigencia a las mismas. En el siguiente acápite se expondrá el particular uso que las organizaciones de trabajadores y empleadores hacen de esta institucionalidad en América Latina y el Caribe.

## **2.2. La región de América Latina y el Caribe y su relación con las normas internacionales del trabajo y los mecanismos de control de procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo**

En el acápite anterior se ha descrito como la OIT ha fortalecido sus normas internacionales del trabajo y su sistema de supervisión, en cuanto estrategia que pretende abordar los desafíos que enfrenta el mundo laboral.

En este contexto, la propia Organización Internacional del Trabajo ha destacado la estrecha y robusta relación que existe entre este organismo internacional con América Latina y el Caribe, atendiendo a la alta ratificación de sus convenios y al frecuente uso del sistema de supervisión por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores<sup>18</sup>.

Solo para graficar esto, América Latina y el Caribe solo son superados por la región europea como la zona con mayor tasa de ratificaciones de convenios fundamentales<sup>19</sup>. Esto es especialmente relevante si consideramos

---

El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24. 3. Si el Consejo de Administración no considerase necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto. 4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia. 5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 ó 26, el gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado”.

<sup>17</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Las Reglas Del Juego*.

<sup>18</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 – América Latina y el Caribe*.

<sup>19</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 – América Latina y el Caribe*.



que la mayoría de las cartas fundamentales de esta región incorporan estas normas internacionales del trabajo en el bloque de constitucionalidad de sus ordenamientos jurídicos internos<sup>20</sup>.

La fuerte relación entre la OIT y la región no solo deriva de la incorporación de las normas internacionales del trabajo en los ordenamientos jurídicos internos. A partir del siglo XXI se ha observado un significativo incremento en el uso de los mecanismos de control de procedimientos especiales por parte de organizaciones de trabajadores y empleadores<sup>21</sup>, situación que ha aumentado exponencialmente en los últimos 5 años<sup>22</sup>. A modo de ejemplo, entre el 2020 y la primera mitad del 2025 se han presentado 42 reclamaciones conforme el artículo 24 de la Constitución de la OIT, cifra mucho mayor a las 18 reclamaciones que se presentaron entre el 2013 y el 2019<sup>23</sup>.

Resulta llamativo que, por un lado, en América Latina y el Caribe exista una alta tasa de ratificación de convenios fundamentales, es decir, un completa adhesión a la estrategia de la OIT en orden a desarrollar un sistema de normas internacionales del trabajo. Sin embargo, simultáneamente se observa una región donde sus actores sociales acuden reiteradamente al sistema de supervisión del organismo internacional.

Este fenómeno es aparentemente contradictorio porque los Estados Miembros deciden ratificar convenios internacionales que introducen estándares más exigentes a su normativa laboral cuando, al mismo tiempo, organizaciones de empleadores o de trabajadores consideran que la legislación laboral no alcanza los requerimientos que se exigen por las propias normas internacionales del trabajo.

La explicación que la OIT entrega a este fenómeno aparentemente contradictorio es que existen brechas en el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, que se acrecienta por una debilidad en la eficacia del diálogo social en esta región, una alta informalidad, así como la baja

<sup>20</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Modelos de negociación colectiva en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay*. Existen otros países no estudiados en la referencia recién citada donde también existen normas constitucionales que otorgan una alta jerarquía a los tratados internacionales. Por ejemplo, en el caso de Colombia el artículo 53 de su Constitución Política, en Bolivia el artículo 410 de la Constitución Política del Estado, en Perú el artículo 55 de la Constitución Política o en Ecuador los artículos 424 y 425 de su carta fundamental.

<sup>21</sup> Debemos destacar que no solo las organizaciones de trabajadores acuden al sistema de supervisión de la OIT, sino que también este es usado por organizaciones de empleadores. A modo de ejemplo, en Uruguay las organizaciones de empleadores presentaron la queja n°2.699 ante el Comité de Libertad Sindical; en El Salvador la Asociación Nacional de la Empresa Privada presentó la queja n°3.380 ante el mismo organismo; esto también ocurre en Nicaragua cuando organizaciones de empleadores presentan una queja en el marco de la 111° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

<sup>22</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 – América Latina y el Caribe*.

<sup>23</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 – América Latina y el Caribe*.



sindicalización y cobertura de la negociación colectiva<sup>24</sup>. En otras palabras, las organizaciones de trabajadores y empleadores actuarían reactivamente, ya que al momento de detectar una deficiencia en el ordenamiento jurídico interno respecto a estándares internacionales, estos acudirían al sistema de supervisión de la OIT para corregir dicha deficiencia.

Tal como se indicó en la introducción, esta tesis conlleva a que las investigaciones sobre la efectividad de los sistemas de supervisión de la OIT sean mediante un análisis ex-post, ya que se enfocan mayoritariamente en los efectos que los pronunciamientos de dichos órganos tienen en los ordenamientos jurídicos laborales internos de cada país, ya sea a nivel jurisprudencial o en los cambios en su regulación positiva<sup>25</sup>.

La problemática de este análisis ex-post es que el sistema de supervisión de la OIT no debiese ser entendido como un tribunal que pretende castigar las conductas de un Estado miembro. Muy por el contrario, el objetivo declarado del Comité de Libertad Sindical es orientar a los gobiernos y autoridades nacionales en el seguimiento de recomendaciones relativas a la Libertad Sindical tendientes al establecimiento de un diálogo social tripartito constructivo<sup>26</sup>.

Por lo mismo, consideramos que para explicar este fenómeno también es relevante realizar un análisis ex-ante, es decir, atender al interés que existe en las organizaciones de trabajadores y de empleadores para acudir a la institucionalidad de la OIT frente al surgimiento de un conflicto.

Esto condice con los propios estándares dados por la OIT para evaluar el funcionamiento de las instituciones en la prevención y resolución del conflicto. Para este organismo internacional su efectividad no está condicionada por un resultado específico, sino por la efectividad en el acceso a la justicia y a las características del proceso de resolución del conflicto<sup>27</sup>.

De esta forma, la efectividad de una institucionalidad específica deriva de múltiples factores, entre los que se encuentra su eficiencia, relacionada con la capacidad para resolver un conflicto minimizando el uso de recursos, así como con otros factores como su voluntariedad, más centrado en la posibilidad que ostentan las partes de seleccionar un método para resolver el mismo y mantener un control sobre su proceso y sus resultados<sup>28</sup>.

En definitiva, el análisis es mucho más complejo que los simples resultados de la acción del sistema de supervisión y necesariamente suponen atender al

<sup>24</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 – América Latina y el Caribe*.

<sup>25</sup> Villasmil Prieto et al., *Derecho laboral iberoamericano*; Arellano Ortiz, «La Organización Internacional del Trabajo y América Latina: Desafíos de un desarrollo normativo conjunto con 100 años de colaboración».

<sup>26</sup> Organización Internacional del Trabajo, *La libertad sindical*.

<sup>27</sup> Mihes et al., *Acceso a la justicia laboral*.

<sup>28</sup> Mihes et al., *Acceso a la justicia laboral*.

interés de las partes para acudir a una institucionalidad determinada y permanecer en la misma, es decir, obligan a un análisis ex-ante enfocado en el interés.

En el siguiente capítulo expondremos sobre la utilidad metodológica que la Teoría de los Recursos de Poder nos entrega para realizar este análisis ex-ante que hemos propuesto en los párrafos anteriores. De esta forma, podemos entender al sistema de supervisión como un recurso de poder político-institucional utilizado por los actores sociales en cuanto espacio adecuado y eficiente para el desarrollo de sus estrategias ante un conflicto.

### **3. LA TEORÍA DE LOS RECURSOS DE PODER PARA EL ANÁLISIS DEL SISTEMA DE SUPERVISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

#### ***3.1. La Teoría de los Recursos de Poder, su conceptualización y su adaptación a un Modelo Relacional del Poder***

Tal como indicamos en el capítulo anterior, el análisis de la relación entre la OIT y la región no solo debe enfocarse en los efectos que los pronunciamientos de los órganos de supervisión generan en los ordenamientos jurídicos internos de cada país (análisis ex-post), sino que también se debe analizar los intereses o motivaciones que tienen las organizaciones de empleadores y de trabajadores para acudir a dicha institucionalidad en aras a resolver un conflicto (análisis ex-ante).

Una metodología que permite realizar este análisis ex-ante es el prisma que nos entrega la Teoría de los Recursos de Poder. Inicialmente, esta teoría se basa en la premisa que las organizaciones sindicales pueden defender sus intereses mediante el uso de ciertos recursos que se distribuyen de forma heterogénea entre la propia clase trabajadora y que sirven para contrarrestar el poder dominante del capital<sup>29</sup>.

Estos recursos de poder pueden ser clasificados como recursos de poder estructural, asociativo, social e institucional. El recurso de poder estructural se refiere a la posición del trabajador en el sistema económico, en orden a poder presionar a sus contrapartes en razón de su posición en la cadena de producción. El recurso de poder asociativo se refiere al poder que surge de la propia unión de trabajadores, manifestada paradigmáticamente en la organización sindical como herramienta para dar solución a problemas colectivos. El recurso de poder social es aquel que resulta de la cooperación entre grupos y organizaciones sociales, es decir, de la posibilidad de generalizar el proyecto político sindical como un proyecto de la sociedad en general. Finalmente, el recurso de poder institucional es aquel que surge de diversas luchas y proce-

<sup>29</sup> Arnholtz y Refslund, «A power resource theory for contemporary capitalism»; Schmalz et al., «The Power Resources Approach».

sos de negociación donde los actores sociales van creando un marco normativo y una institucionalidad laboral que permite resolver estos conflictos<sup>30</sup>.

El problema que presenta la Teoría de los Recursos de Poder es que originalmente su foco se enmarca exclusivamente en las organizaciones sindicales y las estrategias de estas para la satisfacción de sus intereses<sup>31</sup>. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo tiene una naturaleza tripartita y tanto empleadores como trabajadores pueden acudir a su sistema de supervisión<sup>32</sup>. Por lo mismo, es necesario adaptar la Teoría de los Recursos de Poder, incluyendo en su análisis a las organizaciones de empleadores.

Se han realizado varias investigaciones que adaptan la Teoría de los Recursos de Poder, incorporando elementos que permiten analizar a las organizaciones de empleadores<sup>33</sup>. Sin embargo, para efectos de esta propuesta nos valdremos de la construcción teórica realizada por Pérez, quien desarrolla una investigación situada desde América Latina y pone énfasis en el carácter relacional del poder, incorporando de esta forma a las organizaciones de empleadores<sup>34</sup>.

En definitiva, la Teoría de los Recursos de Poder es adaptada a un Modelo Relacional del Poder, compuesto por cuatro recursos de poder. En primer lugar, está el recurso de poder asociativo que deriva de la formación de la organización colectiva de trabajadores o empleadores y que se materializa en estrategias tendientes a reclutar miembros y asegurar su participación; desarrollar capacidad estratégica; forjar solidaridad, cohesión y consenso de clase; así como establecer recursos infraestructurales para que las asociaciones sean sostenibles. El segundo recurso de poder es el estructural que deriva de la posición en el sistema económico del trabajador —tanto en el proceso de producción, como en el mercado laboral— y en el control de las decisiones de inversión por parte del capital. En tercer lugar, está el poder societal que deriva de la capacidad de construir hegemonía a través de la construcción de proyectos políticos de clase. Finalmente, el cuarto recurso de poder es denominado recurso de poder político-institucional y que deriva de la capacidad de un determinado actor de clase para movilizar recursos en el ámbito del Estado<sup>35</sup>.

En el siguiente acápite nos enfocaremos en este último recurso de poder, es decir, en cómo la Teoría de los Recursos de Poder nos permite entender a la Organización Internacional del Trabajo como un recurso de poder político-institucional. Además, se aludirá a las implicancias que este análisis conlleva de cara a la legitimidad de este organismo internacional.

<sup>30</sup> Schmalz, «Los recursos de poder para la transformación sindical».

<sup>31</sup> Esping-Andersen, *Politics against Markets*; Korpi, *The Working Class in Welfare Capitalism*.

<sup>32</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Las Reglas Del Juego*.

<sup>33</sup> Swenson, *Capitalists against Markets*; Fairfield, «Business Power and Tax Reform».

<sup>34</sup> Pérez, *Poder de Clase y Política Laboral*.

<sup>35</sup> Pérez, *Poder de Clase y Política Laboral*.

### 3.2. *El sistema de supervisión de la OIT como recurso de poder político-institucional y sus implicancias en el debate sobre la legitimidad*

Tal como se ha indicado previamente, en América Latina y el Caribe ha existido un aumento en el uso del sistema de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores<sup>36</sup>.

De esta forma, valiéndonos del prisma dado por la Teoría de los Recursos de Poder, nos encontramos con que las organizaciones están desarrollando estrategias que se basan en el uso del recurso de poder político-institucional, en cuanto marco institucional previamente creado que permite resolver sus conflictos y satisfacer sus intereses.

Cabe destacar que el recurso de poder político-institucional suele ser conceptualizado a un nivel interno, es decir, vinculado al ordenamiento jurídico nacional y a la institucionalidad estatal de cada país. Sin embargo, la doctrina ha considerado que organismos internacionales como la OIT tienen los elementos necesarios para ser entendidos como recursos de poder político-institucional<sup>37</sup>.

La OIT también ha reconocido este tránsito desde lo nacional a lo internacional como antecedente que debe ser tomado en consideración al analizar la solución de los conflictos laborales y las estrategias que desarrollan los mandantes para satisfacer sus intereses en el conflicto.

Para graficar esto podemos aludir a la Reunión Técnica Tripartita sobre Acceso a la Justicia llevada adelante en Ginebra en febrero del 2025. En dicho contexto, la OIT elaboró un informe que resalta el carácter nacional de la institucionalidad en la resolución de los conflictos laborales, en concreto, señala que “los mecanismos de prevención y solución de conflictos laborales están arraigados en los sistemas nacionales de relaciones laborales”<sup>38</sup>.

No obstante, el propio informe reconoce dentro de las novedades, retos y oportunidades del acceso a la justicia la existencia de un marco internacional que permite la resolución de conflictos de naturaleza laboral y que supera los ordenamientos jurídicos internos. De ahí deriva el que las conclusiones de la referida Reunión Técnica Tripartita expliciten que la globalización y el comercio internacional tienen como efecto el que el acceso a la justicia no sea únicamente una cuestión nacional, sino que también tenga un carácter transnacional<sup>39</sup>.

<sup>36</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 – América Latina y el Caribe*.

<sup>37</sup> Novitz, «Multi-Level Disputes Relating to Freedom of Association and the Right to Strike»; Schmalz et al., «The Power Resources Approach»; Ahumada Salvo, «Derecho sindical y la OIT como recurso de poder institucional. Una propuesta de análisis para el debate sobre las transiciones justas».

<sup>38</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Acceso a la justicia laboral para todos*, 15.

<sup>39</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Acceso a la justicia laboral para todos*.

Esto también condice con los propios objetivos que se ha propuesto la OIT en torno a la prevención y resolución de conflictos laborales en plena concordancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°16 relativo a promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas, lo que implica facilitar el acceso a la justicia para toda la población y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles<sup>40</sup>.

Ahora bien, teniendo claridad sobre la factibilidad de entender a la institucionalidad de la OIT como un recurso de poder político-institucional, resulta relevante considerar que este recurso de poder supone un alto nivel de legitimidad para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores lo consideren un recurso adecuado para el desarrollo de sus estrategias de cara a la resolución de conflicto.

Debemos recordar que el recurso de poder político-institucional, por un lado, garantiza un mínimo de derechos y prerrogativas que fortalecen a las organizaciones de empleadores o trabajadores que acudan a dicha institucionalidad, pero, por otro lado, limita la posibilidad de que estas organizaciones puedan desarrollar otras estrategias para la satisfacción de sus intereses. En ese sentido, se sostiene que este carácter dual del recurso de poder político-institucional importa una alta demanda de legitimidad para que los actores sociales hagan uso del mismo<sup>41</sup>.

La relevancia de este antecedente es que el uso de la Teoría de los Recursos de Poder no solo permite un análisis ex-ante, necesario para estudiar la efectividad de este organismo internacional en la solución de conflictos, sino que también entrega un prisma de análisis pertinente para el debate sobre la legitimidad de la Organización Internacional del Trabajo.

El siguiente capítulo se enfocará en este debate sobre la legitimidad en cuanto desafío impuesto por la OIT, así como la contribución que América Latina y el Caribe puede dar a este debate.

#### **4. LA LEGITIMIDAD DE LA OIT Y EL APOORTE DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN SU DEBATE**

Desde su centenario, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido el objetivo de enmarcar su acción en un principio de sostenibilidad que permita mantener en el tiempo los estándares laborales que esta promueve, esto mediante la revitalización de sus espacios de diálogo social y de participación<sup>42</sup>.

<sup>40</sup> Arellano Ortiz, «Alcanzar la justicia social a través del acceso a la justicia laboral.»

<sup>41</sup> Schmalz et al., «The Power Resources Approach»; Arnholtz y Refslund, «A power resource theory for contemporary capitalism».

<sup>42</sup> ILO, *Time to Act for SDG 8*; Novitz, «Sustainability as a Guide for the Future Development of International Labour Law?»

Esto puede ser entendido como una reacción del organismo internacional a las críticas recibidas respecto a su falta de legitimidad, las que desde el sur global suelen centrarse en su trayectoria colonial proyectada en su estructura y en los estándares laborales que esta establece<sup>43</sup>.

Frente a esto, la Organización Internacional del Trabajo incluso ha regulado su funcionamiento interno, estableciendo un compromiso de revisión y adaptación de su práctica institucional<sup>44</sup>, así como explicitando que el diálogo social es el fundamento esencial de su actuación.

En concreto, en el año 2019, la OIT elabora la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo en cuyos artículos II.B y IV.C.iii señala lo siguiente:

“Artículo II.B. La conferencia declara que:

El diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, es un fundamento esencial de todas las actividades de la OIT y contribuye al éxito de la elaboración de políticas y la toma de decisiones en sus Estados Miembros.

Artículo IV.C.iii. La conferencia declara que:

Corresponde a la OIT reforzar la capacidad de sus mandantes tripartitos para: iii) abordar todos los principios y derechos fundamentales del trabajo, a todos los niveles, según proceda, mediante mecanismos de diálogo social consolidados, influyentes e inclusivos, con la convicción de que esa representación y ese diálogo contribuyen a la cohesión global de las sociedades y son asuntos de interés público, y que resultan cruciales para una economía que sea productiva y eficiente”.

Esta necesidad de la OIT por una mayor legitimidad mediante el diálogo social le otorga relevancia al fenómeno descrito en el segundo capítulo, a saber, el que las organizaciones de trabajadores y empleadores de América Latina y el Caribe recurren con mayor frecuencia al sistema de supervisión de la OIT<sup>45</sup>. Esta afirmación se sustenta en que —gracias a la Teoría de los Recursos de Poder— es posible sostener que la institucionalidad de la OIT está lo suficientemente legitimada para ser considerada un recurso de poder político-institucional en el que las partes pueden resolver sus conflictos laborales, fortaleciendo así el diálogo social.

En otras palabras, pierden sustento aquellas afirmaciones relativas a que en América Latina y el Caribe las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen una postura crítica y reticente de la Organización Internacional

<sup>43</sup> Routh, «Is the ILO a Legitimate Global Institution?»; Standing, «The ILO».

<sup>44</sup> En este sentido se puede aludir a la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa realizada por la OIT el año 2008 y donde en su artículo II.A. se refiere a esta necesidad de revisión de sus prácticas institucionales.

<sup>45</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 – América Latina y el Caribe*.

del Trabajo sustentada en una supuesta falta de legitimidad del organismo internacional en cuanto espacio de diálogo social.

Muy por el contrario, es factible sostener que desde esta región nos valemos de este recurso de poder supranacional como un mecanismo que complementa la deficiente institucionalidad que puede existir a un nivel local en los ordenamientos jurídicos internos<sup>46</sup>.

Este fenómeno resulta beneficio para la propia Organización Internacional del Trabajo, ya que esta misma ha señalado que la voluntariedad es un criterio de evaluación que debe ser utilizado para determinar la efectividad de una institución en la resolución de un conflicto y el fortalecimiento del diálogo social<sup>47</sup>.

En ese sentido, nos encontramos con que en la región se están desarrollando experiencias que nos enmarcan en la senda que se ha impuesto el organismo internacional para la consecución de los Objetivo de Desarrollo Sostenible, en particular, los números 5, 8, 10 y 16.

Por otro lado, también es un fenómeno beneficioso para la región, ya que los países que conforman América Latina y el Caribe han desarrollado una tradición histórica en orden a valerse de este organismo internacional como un estimulante para sus propios ordenamientos jurídicos internos en orden a impulsar el progreso de su legislación laboral, con independencia del cumplimiento o incumplimiento de los estándares internacionales impuestos por las normas internacionales del trabajo<sup>48</sup>.

Además, implica mantener la forma en la que se han relacionado las naciones independientes de América Latina y el Caribe con los sistemas de supervisión internacionales. En particular, los organismos internacionales han sido un actor clave frente a las violaciones a los derechos humanos y los autoritarismos presentes en la región desde la segunda mitad del siglo pasado, siendo paradigmático el fallo Velásquez Rodríguez dictado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos el 29 de julio de 1988 y en el que Honduras es declarado responsable de actos de desaparición forzada<sup>49</sup>.

En ese sentido, el fenómeno en que los actores sociales de la región acuden a los sistemas de supervisión de la OIT es una manifestación más del enfoque de injerencia que caracteriza la relación con los organismos supranacionales de supervisión en Latinoamérica y el Caribe. En otras palabras, un enfoque en el que se tolera una posición más intervencionista de la institucionalidad internacional hacia el actuar de los Estados miembros

<sup>46</sup> Novitz, «Multi-Level Disputes Relating to Freedom of Association and the Right to Strike»; Schmalz et al., «The Power Resources Approach».

<sup>47</sup> Mihes et al., *Acceso a la justicia laboral*.

<sup>48</sup> Arellano Ortiz, «La importancia de la Primera Conferencia Regional Americana del Trabajo realizada en Chile en 1936.»

<sup>49</sup> *Velásquez Rodríguez contra Honduras*.



cuando se constatan deficiencias en los derechos humanos de esos países, permitiendo así enfrentar los abusos y evitar las injusticias<sup>50</sup>.

Naturalmente, este enfoque de la deferencia no es ajeno a las críticas sobre la falta de legitimidad que puede existir en la toma de decisiones de estos organismos internacionales, especialmente si se toma en consideración que el actuar de los sistemas de supervisión de los organismos internacionales suele enmarcarse en decisiones de carácter individual, de élites técnicas y ajenas a cualquier tipo de control democrático<sup>51</sup>.

Sin perjuicio de la pertinencia de estas críticas, resulta relevante constatar que el fenómeno en el que las organizaciones sindicales y empresariales acuden al sistema de supervisión de la OIT en América Latina y el Caribe es una forma de relacionarse con los organismos internacionales que difiere de una Europa caracterizada por el enfoque de la deferencia<sup>52</sup> y, en consecuencia, debe ser tomado en consideración en aquellos debates sobre la legitimidad que puede tener la Organización Internacional del Trabajo para sus mandantes.

## 5. CONCLUSIÓN

La propia Organización Internacional del Trabajo ha descrito cómo en América Latina y el Caribe existe un significativo uso de la institucionalidad del referido organismo. En concreto, por un lado, existe una alta ratificación de convenios relevantes para las relaciones laborales y, por otro lado, las organizaciones sindicales y empresariales se han valido del sistema de supervisión de la OIT en el estudio y resolución de conflictos laborales.

Esta última característica le otorga al organismo internacional un rol preponderante en el diálogo social dentro la región, en cuanto espacio en el que se relacionan los actores del sistema de relaciones de trabajo para evitar los conflictos abiertos o darle solución a los mismos.

El presente artículo propuso analizar este fenómeno desde la perspectiva de la Teoría de los Recursos de Poder, es decir, atendiendo a cómo las organizaciones de trabajadores y empleadores desarrollan estrategias para la defensa de sus intereses mediante el uso de recurso de poder específicos.

Bajo esta perspectiva es posible sostener que la Organización Internacional del Trabajo es un recurso de poder político-institucional, en cuanto marco institucional previamente creado al que acuden las organizaciones de empleadores y trabajadores en orden a resolver sus conflictos y satisfacer sus intereses.

<sup>50</sup> Contesse, «Contestation and Deference in the Inter-American Human Rights System».

<sup>51</sup> Gargarella, *Manifiesto por un derecho de izquierda*.

<sup>52</sup> Fabbrini, «The Margin of Appreciation and the Principle of Subsidiarity».

Considerar al sistema de supervisión de la OIT como un recurso de poder político-institucional presenta ventajas en dos sentidos, primeramente, desde una perspectiva metodológica y, en segundo lugar, incorporando elementos relevantes para los desafíos de este organismo internacional en el debate sobre su legitimidad.

Respecto a la ventaja metodológica, se describió cómo el análisis de la efectividad del sistema de supervisión de la OIT suele centrarse en el estudio de los efectos de los pronunciamientos de los órganos de control en la jurisprudencia y en la normativa interna, lo que para efectos de esta propuesta hemos denominado un análisis ex-post. Sin embargo, la Teoría de los Recursos de Poder nos obliga a analizar el interés que las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen al momento de acudir a esta institucionalidad, es decir, la motivación de estos actores para encontrar en la OIT el espacio para el desarrollo de sus estrategias frente a un conflicto laboral, es decir, un análisis ex-ante.

Cabe destacar que la propia OIT indica que la correcta evaluación de la institucionalidad encargada de la resolución de conflictos y el acceso a la justicia debe atender a estos criterios ex-ante, en concreto, al momento de analizar la voluntariedad de los actores sociales en acudir a dicha institucionalidad y, especialmente, permanecer en los procesos de diálogo social.

De todas formas, el enfoque de la Teoría de los Recursos de Poder no solo entrega ventajas metodológicas para analizar la efectividad del sistema de supervisión, sino que también incorpora elementos relevantes para la discusión respecto a la legitimidad del organismo internacional.

Tal como se expuso en el capítulo tercero del presente trabajo, el recurso de poder político-institucional tiene un carácter dual para aquellos actores que lo utilizan. Este carácter dual se explica al garantizar derechos mínimos para las organizaciones de trabajadores y empleadores, pero simultáneamente limitando otras estrategias de acción que podrían ser desarrolladas en la consecución de sus intereses.

En ese sentido, analizar desde la perspectiva de la Teoría de los Recursos de Poder el que en América Latina y el Caribe se acuda con mayor frecuencia al sistema de supervisión de la OIT, necesariamente importa explicar el alto nivel de legitimidad que dicha institucionalidad tiene para los actores sociales en la resolución de sus conflictos.

De esta forma, la experiencia regional incorpora nuevos antecedentes a la forma en la que las naciones y sus ordenamientos jurídicos internos se relacionan con los sistemas de supervisión internacionales. En concreto, la perspectiva de análisis acá propuesta permite constatar cómo América Latina y el Caribe han continuado la senda de permitir que los organismos internacionales incidan en el actuar de los Estados miembros frente a las

violaciones de los estándares internacionales, distinguiéndonos así del principio de deferencia que caracteriza a las naciones europeas.

En definitiva, lejos de mirar con preocupación el aumento en el uso del sistema de supervisión, este fenómeno debe ser entendido como una oportunidad para mejorar la evaluación de la efectividad de la OIT y, especialmente, para colaborar en los desafíos que este organismo internacional se ha impuesto para el futuro de su organización.

## 6. REFERENCIAS

- Ahumada Salvo, Andrés. «Derecho sindical y la OIT como recurso de poder institucional. Una propuesta de análisis para el debate sobre las transiciones justas». En *Derecho del trabajo, medioambiente y transición justa*, editado por Paulina Alvarado Barrientos, Ezio Costa Cordella, y Axel Gottschalk Castro. Editorial Thomson Reuters, 2025.
- Arellano Ortiz, Pablo. «Alcanzar la justicia social a través del acceso a la justicia laboral.» En *Acceso a la justicia en el ámbito de las relaciones de trabajo. Una mirada desde los sistemas latinos*. Tirant lo Blanch, 2025.
- Arellano Ortiz, Pablo. «La importancia de la Primera Conferencia Regional Americana del Trabajo realizada en Chile en 1936.» *Revista de Estudios Histórico-Jurídicos*, n.o 41 (agosto de 2019). 1976-2024.
- Arellano Ortiz, Pablo. «La Organización Internacional del Trabajo y América Latina: Desafíos de un desarrollo normativo conjunto con 100 años de colaboración». En *El marco jurídico del trabajo en América Latina: desafíos y tensiones en los 100 años de la OIT*, editado por Pablo Arellano Ortiz y Alfredo Sánchez Castañeda. Tirant lo Blanch, 2021.
- Arnholtz, Jens, y Refslund. «A power resource theory for contemporary capitalism: Why power and workers still matter». *Stato e mercato*, n.o 1 (2024): 13-38. <https://doi.org/10.1425/113951>.
- CIF, y OIT. *Sistema de Resolución de Conflictos Laborales: Directrices para la mejora del rendimiento*. Organización Internacional del Trabajo, 2013.
- Contesse, Jorge. «Contestation and Deference in the Inter-American Human Rights System». *Law and Contemporary Problems* 79, n.o 2 (2016): 123-45.
- Ermida Uriarte, Oscar. «Diálogo Social: Teoría y Práctica». *Derecho & Sociedad*, n.o 24 (abril de 2005): 261-70.
- Esping-Andersen, Gøsta. *Politics against Markets: The Social Democratic Road to Power*. Princeton University Press, 2017.
- Fabbrini, Federico. «The Margin of Appreciation and the Principle of Subsidiarity: A Comparison». SSRN Scholarly Paper No. 2552542. Social Science Research Network, 2015.
- Fairfield, Tasha. «Business Power and Tax Reform: Taxing Income and Profits in Chile and Argentina». *Latin American Politics and Society* 52, n.o 2 (2010): 37-71. <https://doi.org/10.1111/j.1548-2456.2010.00081.x>.

- García, Aránzazu de las Heras. «Relaciones colectivas y teletrabajo». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 5, n.o 2 (2017): 30-52.
- Gargarella, Roberto. *Manifiesto por un derecho de izquierda*. Siglo Veintiuno Editores, 2023.
- Garza, Enrique De la. «La revitalización del debate del proceso de trabajo». *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 16, n.o 26 (2011): 26.
- Gravel, Eric, y Paul Peters. «Control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo: el papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT». *Oficina Internacional del Trabajo, OIT*, 2019.
- ILO. *Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity*. ILO, 2020.
- Kahn-Freund, Otto. *Trabajo y derecho*. Comares, 2019.
- Korpi, Walter. *The Working Class in Welfare Capitalism: Work, Unions and Politics in Sweden*. 1.a ed. Routledge, 2022. <https://doi.org/10.4324/9781003326922>.
- Liu, Peng, y Yun-Hua Cao. «Going Beyond the “Normative vs. Social” Standard: A Preliminary Framework for Evaluating the Legitimacy of International Institutions». *Society* 60, n.o 3 (2023): 402-12. <https://doi.org/10.1007/s12115-023-00826-z>.
- Mihes, Cristina, Pablo Arellano, Elizabeth Echeverria Manrique, et al. *Acceso a la justicia laboral: una herramienta de diagnóstico para la autoevaluación de la efectividad de las instituciones de prevención y resolución de conflictos laborales*. Organización Internacional del Trabajo, 2023.
- Novitz, Tonia. «Multi-Level Disputes Relating to Freedom of Association and the Right to Strike: Transnational Systems, Actors and Resources». *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 36, n.o Issue 4 (2020): 471-94. <https://doi.org/10.54648/IJCL2020024>.
- Novitz, Tonia. «Past and Future Work at the International Labour Organization: Labour as a Fictitious Commodity, Countermovement and Sustainability». *International Organizations Law Review* 17, n.o 1 (2020): 10-40. <https://doi.org/10.1163/15723747-01701002>.
- Novitz, Tonia. «Sustainability as a Guide for the Future Development of International Labour Law?» En *Social justice and the world of work: possible global futures: essays in honour of Francis Maupain*, editado por Francis Maupain, Brian Langille, y Anne Trebilcock. Hart, 2023.
- Oficina Internacional del Trabajo. *Diálogo Social y Relaciones Laborales 2025 – América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo, 2025.
- Oficina Internacional del Trabajo. *Las Reglas Del Juego: Una Introducción a la Actividad Normativa de la Organización Internacional Del Trabajo*. Edición Del Centenario. 4.a ed. International Labour Organisation (ILO), 2019.

- Organización Internacional del Trabajo. *Acceso a la justicia laboral para todos: prevención y solución de conflictos laborales*. Informe para la Reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para todos. Ginebra, 2025. <https://doi.org/10.54394/PVDO8776>.
- Organización Internacional del Trabajo. *La libertad sindical: recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. 6.a ed. OIT, 2018.
- Organización Internacional del Trabajo. *Modelos de negociación colectiva en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay*. 1a ed. OIT, 2025. <https://doi.org/10.54394/STPK2376>.
- Pérez, Pablo. *Poder de Clase y Política Laboral*. Ediciones Universitarias Alberto Hurtado, 2024.
- Refslund, Bjarke, y Jens Arnholtz. «Power Resource Theory Revisited: The Perils and Promises for Understanding Contemporary Labour Politics». *Economic and Industrial Democracy* 43, n.o 4 (2022): 1958-79. <https://doi.org/10.1177/0143831X211053379>.
- Routh, Supriya. «Is the ILO a Legitimate Global Institution?» En *Social justice and the world of work: possible global futures: essays in honour of Francis Maupain*, editado por Francis Maupain, Brian Langille, y Anne Trebilcock. Hart, 2023.
- Schmalz, Stefan. «Los recursos de poder para la transformación sindical». Nueva Sociedad. *Nueva sociedad*, n.o 272 (2017): 19-41.
- Schmalz, Stefan, Carmen Ludwig, y Edward Webster. «The Power Resources Approach: Developments and Challenges». *Global Labour Journal* 9, n.o 2 (2018). <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>.
- Standing, Guy. «The ILO: An Agency for Globalization?» *Development and Change* 39, n.o 3 (2008): 355-84. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.2008.00484.x>.
- Swenson, Peter A. *Capitalists against Markets: The Making of Labor Markets and Welfare States in the United States and Sweden*. Oxford University Press, 2002.
- Velásquez Rodríguez contra Honduras (Corte Interamericana de Derechos Humanos 29 de julio de 1988).
- Villasmil Prieto, Humberto, César Augusto Carballo Mena, Luis Alberto Torres Tazona, y Javier Eduardo Almanza Junco. *Derecho laboral iberoamericano: influencias del sistema normativo de la OIT*. [1a edición]. Homenajes & congresos. Tirant lo Blanch, 2021.