

Cristina Mangarelli ↗

## Relaciones actuales entre el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho del Trabajo

*Current relations between International Human Rights Law and Labour Law*

*Relações atuais entre o Direito Internacional dos Direitos Humanos e o Direito do Trabalho*

↗ Ex Decana de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (2018-2022). Profesora de Posgrado en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República y en la Facultad de Derecho de la Universidad de Montevideo. Vicepresidenta de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (2006-2009).

ORCID: 0000-0003-2349-304X

**Resumen:** *El sistema internacional de los Derechos Humanos –en lo que tiene que ver con los “derechos humanos laborales”– incide en el derecho laboral interno no sólo a través de las obligaciones impuestas a los Estados, sino también por la aplicación que hacen los jueces de los derechos reconocidos en los instrumentos internacionales y de las interpretaciones que efectúan los órganos de control. Se aprecia la existencia de un “sistema de derechos humanos laborales” en el cual estos derechos se terminan de precisar por las interpretaciones de los órganos de control. La importancia de la jurisprudencia de estos órganos de control también influye en el estudio y enseñanza del Derecho del Trabajo al delimitar el alcance de los derechos humanos laborales. A la vez, la Corte Interamericana de Derechos Humanos recoge en su jurisprudencia las normas internacionales del trabajo y los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, lo que señala los vínculos entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Además del sistema de derechos humanos laborales, el trabajo refiere a otras vías para hacer frente a la globalización de los mercados, como las cláusulas sociales de los tratados de libre comercio o los acuerdos marco mundiales. Y se aborda la cuestión del futuro del Derecho del Trabajo.*

**Palabras clave:** *derechos humanos laborales, norma internacional de trabajo, Derecho internacional de los Derechos Humanos, Corte Interamericana de Derechos Humanos, futuro del Derecho del Trabajo*

**Abstract:** *The international human rights system –as far as "labour human rights" are concerned– has an impact on domestic labour law not only through the obligations imposed on States, but also through the application by judges of the rights recognised in international instruments and the interpretations made by the supervisory bodies. The existence of a "system of human rights at work" can be seen in which these rights are finalised by the interpretations of the supervisory bodies. The importance of the jurisprudence of these supervisory bodies also influences the study and teaching of labour law by defining the scope of labour human rights. At the same time, the jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights incorporates international labour standards and the pronouncements of the ILO supervisory bodies, which points to the links between labour law and international human rights law. In addition to the system of human rights at work, the paper refers to other ways of dealing with the globalisation of markets, such as social clauses in free trade agreements or global framework agreements. And it addresses the question of the future of labour law.*

**Keywords:** *labour human rights, international labour standards, international human rights law, Inter-American Court of Human Rights, future of labour law.*

**Resumo:** *O sistema internacional de direitos humanos –no que diz respeito aos "direitos humanos trabalhistas"– tem impacto sobre o direito trabalhista interno não apenas por meio das obrigações impostas aos Estados, mas também por meio da aplicação pelos juízes dos direitos reconhecidos nos instrumentos internacionais e das interpretações feitas pelos órgãos de supervisão. Pode-se observar a existência de um "sistema de direitos humanos no trabalho" no qual esses direitos são finalizados pelas interpretações dos órgãos de supervisão. A importância da jurisprudência desses órgãos de supervisão também influencia o estudo e o ensino do direito do trabalho ao definir o escopo dos direitos humanos trabalhistas. Ao mesmo tempo, a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos incorpora as normas internacionais do trabalho e os pronunciamentos dos órgãos de supervisão da OIT, o que aponta para os vínculos entre o direito do trabalho e o direito internacional dos direitos humanos. Além do sistema de direitos humanos no trabalho, o documento faz referência a outras formas de lidar com a globalização dos mercados, como cláusulas sociais em acordos de livre comércio ou acordos-quadro globais. E aborda a questão do futuro da legislação trabalhista.*

**Palavras-chave:** *direitos humanos no trabalho, normas internacionais do trabalho, direito internacional dos direitos humanos, Corte Interamericana de Direitos Humanos, futuro do direito do trabalho.*

Recibido: 13/03/2024

Aceptado: 20/03/2024

## Introducción

El título escogido apunta al presente y de alguna manera está indicando una situación evolutiva.

Comencemos señalando que, en la actualidad, en el estudio y en la aplicación del Derecho del Trabajo es necesario tener en cuenta el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

¿Qué ha ocurrido en los últimos años con relación a esta cuestión?

A nivel regional, se aprecia una importante labor de la Corte Interamericana de Derechos Humanos a través de su jurisprudencia relativa a los “derechos humanos laborales”.

Las Cortes Constitucionales, Corte Supremas, y los jueces han venido aplicando los pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Más allá del control de convencionalidad, en las sentencias se hace referencia a los conceptos vertidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre los derechos humanos laborales.

A nivel global, también se destaca la labor de la OIT y la importancia que en la práctica ha tenido la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 enmendada en 2022, teniendo en cuenta que los principios y derechos fundamentales incluidos en ella vienen siendo recogidos en diversos instrumentos (cláusulas sociales de los tratados de libre comercio, entre otros). Sin perjuicio de las normas internacionales provenientes de la OIT sobre derechos humanos laborales que también integran el sistema internacional de los derechos humanos.

Todo ello se inscribe en el objetivo de universalización de los derechos laborales, con vocación de aplicación en todos los países.

El requerimiento de condiciones justas e igualitarias de trabajo para todos los trabajadores en el mundo como un mecanismo para asegurar la justicia social y la paz mundial postulado por la OIT desde sus inicios, ahora se acrecienta ante la globalización de los mercados y las transformaciones del mundo del trabajo.

Planteado así el tema, su desarrollo a continuación tendrá dos partes: la primera, referida a las interacciones entre el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho del Trabajo, y la segunda, relativa al sistema de derechos humanos laborales y otros caminos para hacer frente a la globalización de los mercados y a las transformaciones del mundo del trabajo.

## **I) Las interacciones entre el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho del Trabajo**

Comencemos con el concepto de “derechos humanos laborales”. Las Declaraciones y los tratados internacionales de derechos humanos reconocen una serie de derechos en el campo laboral a los que se les denomina “derechos humanos laborales”. Canessa Montejo (2012) los define como “todos aquellos derechos en materia laboral recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona”.

Corresponde señalar la importancia de las Constituciones en los distintos países que han recogido de diversas formas los derechos reconocidos en los tratados internacionales sobre derechos humanos. En el caso de Uruguay, por el art. 72 de la Constitución se integran en la Carta los tratados Internacionales sobre derechos humanos. Esta disposición establece que, la enumeración de derechos, deberes y garantías de la Constitución no excluye otros inherentes a la personalidad humana o que derivan de la forma republicana de gobierno. Y por el art. 332 de la Carta, los preceptos de la Constitución que reconocen derechos a los individuos no dejan de aplicarse por falta de reglamentación, sino que esta será suplida con el recurso a los fundamentos de las leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.

En algunos sistemas se hace referencia al denominado “bloque de constitucionalidad” integrado por los derechos recogidos en los textos constitucionales y por los derechos reconocidos en los tratados internacionales de derechos humanos. En Uruguay, en algunas sentencias en la materia laboral se encuentran referencias al bloque de constitucionalidad, pero se trata tan solo de una mención en la fundamen-

tación. Pero en otras, los jueces aplican los derechos humanos reconocidos en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos para resolver el litigio.

Además de los textos de las Declaraciones y de los tratados internacionales de derechos humanos que reconocen “derechos humanos laborales”, son importantes los pronunciamientos de los órganos de control, con una jurisprudencia que va determinando y precisando el alcance de estos derechos. Y que incide de diversas maneras en el derecho interno de los países.

En los últimos años se observa en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, una profundización de los conceptos en lo que tiene que ver con los derechos humanos laborales. Esto tiene relevancia porque las Cortes Constitucionales, las Cortes Supremas de Justicia y los Tribunales judiciales en general vienen aplicando los conceptos vertidos en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Esta ha señalado en forma reiterada que la obligación de respetar los derechos atañe no solamente a los Estados, sino también a los órganos del Poder Judicial.

Con la aplicación por los Tribunales de justicia de la región de los conceptos e interpretaciones contenidos en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se aprecia una notable influencia de esta jurisprudencia en la delimitación de los “derechos humanos laborales”, que termina de precisar el alcance de estos derechos.

Es decir que, el sistema internacional de los Derechos Humanos en lo relativo a los derechos humanos laborales, viene incidiendo en el derecho interno de los países, no sólo a través de las obligaciones impuestas a los Estados que han aprobado los tratados, sino también por la aplicación que hacen los jueces de los derechos reconocidos y de las interpretaciones de los órganos de control.

Las interpretaciones de los órganos de control también inciden en lo que tiene que ver con el estudio y la enseñanza del derecho del trabajo, porque refieren al alcance y contenido de los derechos humanos laborales.

El seguimiento de la jurisprudencia de la Corte se requiere para el cumplimiento de las obligaciones internacionales, pero también como apunta Pérez Manrique (2022), para la aplicación e interpretación del sistema normativo de protección de los derechos humanos.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido una serie de reglas de interpretación de gran relevancia referidas a los derechos humanos en general y por tanto también respecto de los “derechos humanos laborales”. La Corte considera que los tratados de derechos humanos son “instrumentos vivos” y que su interpretación debe acompañar “la evolución de los tiempos y las condiciones de vida actuales”, conceptos que reitera en su jurisprudencia. Asimismo, realiza una interpretación sistemática recurriendo al “corpus iuris internacional y nacional” para dar contenido al alcance de los derechos y de las obligaciones. Estas consideraciones se reiteran en la Opinión Consultiva OC 27/21 que veremos más adelante.

Corresponde destacar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos recurre en su jurisprudencia a los Convenios Internacionales de Trabajo en materia de derechos humanos laborales, y a los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, como el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones. Es decir que, en la jurisprudencia de la Corte se aprecia una incidencia de las normas internacionales del trabajo y de los órganos de control de la OIT.

Aquí es clara la interrelación entre el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho del Trabajo porque la Corte recoge los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, y a la vez la jurisprudencia de la Corte precisa el contenido y alcance de los derechos humanos laborales, lo que también incide en el derecho interno de los países.

Veamos ahora brevemente la postura de la Corte Interamericana de Derechos Humanos acerca de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga y el enfoque de estos derechos con perspectiva de género. Esta temática fue abordada en la Opinión Consultiva OC 27/21 (2021) que contiene consideraciones relevantes acerca del alcance de dichos derechos. En esta opinión consultiva se aprecian las relaciones entre el sistema internacional de derechos humanos y las normas internacionales del trabajo.

Para la Corte la libertad sindical es comprensiva del derecho de negociar libremente y del derecho a la huelga, derechos esenciales para la efectividad de dicha libertad. Entiende que la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga tienen “una relación de interdependencia e indivisibilidad”. En la Opinión Consultiva OC 27/21 la Corte hace referencia a los Convenios internacionales de trabajo núm. 87, 98 154 y 135, a la Declaración de la OIT de principios y derechos

fundamentales en el trabajo de 1998 y a los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical sobre la referida temática.

Con relación a la consideración de dichos derechos con enfoque de género, la Corte pone el acento en los estereotipos de género que considera constituyen un obstáculo para que las mujeres ejerzan los derechos laborales y sindicales, dado que las coloca en condiciones que impiden la igualdad en el ámbito laboral. Requiere que se adopten medidas positivas por los Estados para el logro de la igualdad en el ejercicio de estos derechos. Asimismo, entiende que la “autonomía sindical” no habilita a limitar el ejercicio de los derechos sindicales de las mujeres en el interior de los sindicatos. La Corte menciona en esta opinión consultiva los Convenios internacionales de trabajo núm. 111, 156 y 189, y pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical al respecto (entre otras normas e instrumentos).

Para concluir esta primera parte, señalo que, se aprecia en los fallos judiciales de algunos países una aplicación cada vez más frecuente de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de “derechos humanos laborales”, lo que da cuenta de la incidencia del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el Derecho del Trabajo.

## **II) El sistema de “derechos humanos laborales” y otros caminos para hacer frente a la globalización de los mercados y a las transformaciones del mundo del trabajo**

¿Nos dirigimos hacia un “derecho universal del trabajo”, que asegure el respeto de los derechos laborales en el mundo?

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en particular los “derechos humanos laborales” son presentados como la vía para hacer frente a la globalización de los mercados y a las transformaciones de los modos de producción y organización de las empresas.

Un sistema que asegure la vigencia en el mundo de los derechos humanos laborales a través de medidas adoptadas por los Estados (legislativas y de otra índole), que incluye la aplicación por los jueces de los derechos reconocidos en las Declaraciones y tratados internacionales de derechos humanos y la interpretación que realizan los respectivos órganos de control.

En este sentido Canessa Montejo (2012) señala que los derechos humanos laborales se encuentran en “mejores condiciones” para hacer frente a la globalización, entre otras consideraciones, porque al imponer obligaciones a los Estados aseguran “un piso mínimo internacional” para la relación laboral. Se trata de una normativa internacional que ya existe, con procedimientos de control y pronunciamientos internacionales.

Por su parte Barbagelata (2011) sostiene que nos encontramos en “un primer estadio del derecho universal del trabajo”, y que “los bloques de constitucionalidad” están integrados con normas constitucionales e internacionales que tienen reglas de interpretación y principios específicos. Considera que la concreción de dicho derecho universal se alcanzará cuando se entienda en forma unánime que el Derecho del Trabajo comprende todas las formas de trabajo, aunque “la protección deba adaptarse a las respectivas condiciones”.

Ahora bien, sin perjuicio de reconocer la relevancia del sistema de derechos humanos laborales y de su rol para hacer frente a la globalización, a mi modo de ver no es el único camino para el logro de un Derecho del Trabajo universal o del respeto de los derechos laborales en el mundo.

No puede dejarse de señalar la importancia que –entre otros instrumentos– tiene la Declaración de la OIT de principios y derechos fundamentales en el Trabajo de 1998 enmendada en 2022. Justamente cuando se aprobó esta Declaración se indicó que era una de las formas para hacer frente a la liberalización del comercio y la globalización. De acuerdo con dicha Declaración, los Estados miembros de la OIT, por su sola pertenencia a la organización, están comprometidos a cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo que se recogen en ella, aunque no hayan ratificado los convenios internacionales respectivos.

Cabe preguntarse si la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 con su enmienda de 2022, se encuentra en el camino de un “orden público social internacional”.

Quien planteó este punto fue Supiot en 2006 en un trabajo publicado en la Revista *Semaine Social Lamy*. Allí Supiot señala que una de las interpretaciones posibles de dicha Declaración es considerarla como un primer paso en dirección de un verdadero “orden público social internacional” que se imponga a todos los Estados miembros de la OIT.

Compartí la postura que expuso Supiot en 2006, en un trabajo publicado en Venezuela en la Revista Gaceta Laboral (2009), en donde sostuve que el tránsito hacia “un orden público social internacional” parece haberse iniciado a través de distintos instrumentos y fuentes. Uno de ellos, la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998. Destaqué que, un grupo de derechos laborales universales se reiteraba en diversos instrumentos, como, por ejemplo, en las cláusulas sociales de los Tratados de libre comercio o en los acuerdos marco mundiales. Y agregué que ese “orden público social internacional” estará integrado por derechos aplicables a todo tipo de trabajo y no sólo al subordinado, y que en el futuro iban a ser incorporados otros derechos en la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, lo que justamente ha acontecido en el 2022, con el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

¿Cómo se inserta lo que se acaba de señalar sobre la Declaración de la OIT de principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, enmendada en 2022, con lo que venimos analizando acerca del sistema del Derecho Internacional de los Derechos Humanos?

Puede considerarse que los principios y derechos fundamentales en el trabajo incluidos en dicha Declaración son derechos humanos laborales. Pero más allá de ello, lo que debe destacarse es que constituye otra herramienta para el logro en la práctica del respeto de los derechos humanos en el mundo.

Establecer un “marco jurídico” que garantice condiciones de trabajo decente a todos los trabajadores (subordinados o autónomos) en las cadenas de producción como propone Supiot (2016), o la creación de un “Derecho transnacional del Trabajo en las cadenas de valor” planteado por Sanguineti Raymond (2022), es otro camino para lograr el cumplimiento de los derechos humanos laborales a nivel global.

Son todas vías complementarias y en muchos aspectos coincidentes, con importantes relaciones entre sí.

¿Qué decir con relación al respeto de los derechos humanos laborales y el futuro del Derecho del Trabajo?

Considero que se terminará construyendo un Derecho del Trabajo que abarque todo tipo de trabajo y no solo el que se presta en condiciones de subordinación. Comprendiendo el trabajo subordinado, el autónomo y las categorías intermedias.

Pero regulados con distintos estatutos protectores, uno de ellos será el del trabajador subordinado. Sigo en esta postura lo señalado por varios autores desde hace años. Entre ellos, Supiot (2016), Treu (2018), Goldin (2021).

En ese Derecho del Trabajo considero que un grupo de derechos será aplicable a todas las personas que trabajan con independencia de su situación contractual. Como señala Treu (2018) un conjunto de derechos aplicable a todas las actividades cualquiera sea su estatuto legal, que expresen “los principios universales de la dignidad del trabajo humano”.

Esta idea se encuentra en el Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo (2019), cuando propone una “Garantía Laboral Universal” para todos los trabajadores con independencia a la modalidad contractual o situación laboral, constituida por los derechos fundamentales en el trabajo (los incluidos en la Declaración de principios y derechos en el trabajo de 1998), a lo que agrega algunas condiciones de trabajo “básicas”: un salario adecuado, la limitación de las horas de trabajo, y mayor seguridad y salud en el lugar trabajo (este último actualmente recogido en el grupo de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Declaración de 1998 con la enmienda de 2022 como “un entorno de trabajo seguro y saludable”).

Esa línea normativa de reconocer derechos laborales aplicables a las personas que trabajan con independencia al tipo de relación, ya se ha iniciado. Un ejemplo de ello es el Convenio Internacional del Trabajo núm. 190 sobre violencia y acoso, que ampara a las personas que trabajan (“cualquiera que sea su situación contractual”), y no sólo a las que lo hacen en forma subordinada. Otro ejemplo son las normas aprobadas en muchos países sobre el trabajo a través de plataformas digitales, que reconocen algunos derechos a los trabajadores, con independencia a la calificación jurídica del vínculo.

Considero que será de gran interés determinar el grupo de derechos que se aplicarán a todas las personas que trabajan. Allí estarán los derechos humanos laborales, por lo menos la gran mayoría de ellos.

Por último, debe señalarse la importancia que tienen otros instrumentos para el logro del respeto de los derechos humanos laborales en el mundo, por ejemplo, las cláusulas sociales de los tratados de libre comercio, los acuerdos marco mundiales, y las iniciativas voluntarias de las empresas que adoptan códigos de conducta (los

dirigidos al personal de la empresa y los dirigidos a los proveedores). Si bien estos últimos son expresiones del “soft law”, en la práctica, en muchos casos conducen al cumplimiento de los derechos laborales. Todo ello resulta complementado con las inversiones socialmente responsables, que tienen en cuenta los criterios ESG (indicadores de factores ambientales, sociales y de gobernanza).

Son distintas fuentes e instrumentos, de naturaleza jurídica diferente, pero todos ellos pueden coincidir en el mismo objetivo.

## **Reflexiones finales**

Se aprecia la existencia de un sistema de Derechos Humanos Laborales en el cual estos derechos se terminan de precisar –más allá del texto de los tratados internacionales que los reconocen–, por las interpretaciones de los órganos de control de dichos tratados.

Con frecuencia dichos órganos de control se fundan en las opiniones de los órganos de control de la OIT, como el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, lo que da cuenta de una incidencia de las normas internacionales de trabajo y de la jurisprudencia de los órganos de control de la OIT en materia de derechos humanos laborales.

Pero a la vez se observa, la importancia que vienen teniendo los pronunciamientos de los órganos de control de los tratados internacionales de derechos humanos, en lo que tiene que ver con el contenido y alcance de los “derechos humanos laborales”, lo que conduce a que sea necesario tener en cuenta el Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el estudio y aplicación de estos derechos.

Hay entonces una clara incidencia o influencia del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el Derecho del Trabajo actual, que seguramente será cada vez mayor en la interpretación evolutiva de los tratados internacionales de derechos humanos y de los derechos humanos laborales contenidos en ellos.

## Bibliografía

- BARBAGELATA, H. H. (2011). “El Derecho universal del Trabajo”, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República*, N°31 julio diciembre 2011.
- CANESSA MONTEJO, M. F. (2012). Los derechos humanos laborales en el derecho internacional, *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, Vol. 23 (1), Semestre 2012, disponible en: [revistas.una.ac.cr](http://revistas.una.ac.cr)
- COMISION MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO (2019), *Trabajar para un futuro más prometedor*, Ginebra OIT 2019, disponible en: [ilo.org](http://ilo.org)
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Opinión consultiva N°27/21, disponible en: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_27\\_esp1.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf)
- GOLDIN, A. O. (2021). “Segmentación tutelar o nueva expansión del ámbito de cobertura del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”, *Revista Jurídica del Trabajo* 2021, disponible en: [revistajuridicadeltrabajo.com](http://revistajuridicadeltrabajo.com)
- MANGARELLI, C. (2009). “Tendencias del Derecho del Trabajo”, *Revista Gaceta Laboral*, vol. 15, N°1 enero-abril 2009, Universidad de Zulia, Venezuela, disponible en: [ve.scielo.org](http://ve.scielo.org)
- PÉREZ MANRIQUE, R. C. (2022). “Juzgar con perspectiva de género. Visión desde la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República*, disponible en: [revista.fder.edu.uy](http://revista.fder.edu.uy)
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2022). *Teoría del Derecho Transnacional del Trabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, España.
- SUPIOT, A. (2006). “La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail”, *Semaine Sociale Lamy*, Supplément N°1272, 4 septembre 2006.

SUPIOT, A. (2016). “Las vías de una verdadera reforma del Derecho del Trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, N°5 mayo 2016.

TREU, T. (2018). “Transformations of work: challenges to the national systems of Labour Law and Social Security”, *World Congress XXII*, Torino 4-7 September 2018.