



REVISTA

# DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

## EL CENTENARIO DE LA OIT, UN AÑO DESPUÉS DE LAS CONMEMORACIONES

NÚMERO 13, JULIO DE 2020

JULIO A DICIEMBRE DE 2020, FECHA DE CIERRE ABRIL 2020

LA SOBERANÍA DEL TIEMPO DE TRABAJO: UN NUEVO ENFOQUE PARA UN CONCEPTO TRADICIONAL

*María Luz Vega*

LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO DE LA OIT. A PROPÓSITO DE LA IMPORTANCIA DEL RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

*Eduardo Rojo Torrecilla*

NOTAS SOBRE LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO ECONÓMICO

*Thereza C. Nabas*

AFTER ONE HUNDRED YEARS OF SOLITUDE:  
THE RE-ENCOUNTER OF INTERNATIONAL LABOR PROTECTION AND ARBITRATION

*Manuel Gómez*

EL FUTURO DEL TRABAJO EN MÉXICO TRAS LA REFORMA LABORAL DEL 1º DE MAYO DE 2019

*Ángel Guillermo Ruiz Moreno*

EL USO DE TECNOLOGÍAS PARA EL TRABAJO DECENTE Y LA SEGURIDAD SOCIAL.  
UNA VISIÓN DESDE MÉXICO

*Gabriela Mendizábal Bermúdez*

NUOVE TECNOLOGIE: LA NECESSITÀ DI PROTEZIONE DEI LAVORATORI NELL'EMERGENZA SANITARIA

*Elena Signorini*

ENTIDAD EDITORA

*Dykinson, S.L.*



CÁTEDRA UNESCO  
CENTRO DE ESTUDIOS SAGARDOY

 **SAGARDOY**  
BUSINESS & LAW SCHOOL

ISSN 2341-135X

La Editorial Dykinson, a los efectos previstos en el artículo 32.1 párrafo segundo del vigente TRLPI, se opone expresamente a que cualquiera de las páginas de esta obra o partes de ella sean utilizadas para la realización de resúmenes de prensa.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra ([www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com); 91 702 19 70 / 93 272 04 47).



#### ADQUISICIÓN Y SUSCRIPCIONES

Dykinson, S.L.

Suscripción versión electrónica (Revista en PDF)



© Copyright by

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 – 28015, Madrid

Teléfono (+34) 91 544 28 46 – (+34) 91 544 28 69

e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)

<http://www.dykinson.es>

<http://www.dykinson.com>

ISSN: 2341-135X-

REVISTA  
**DERECHO SOCIAL  
Y EMPRESA**

*El objetivo de esta Revista es conseguir los máximos índices de calidad,  
y está indexada en las siguientes bases de datos:*

latindex

BASE DE DATOS  
ISOC



Dialnet

vlex  
vlex.com

MIAR

*Colabora:*





# Revista Derecho Social y Empresa

CÁTEDRA UNESCO PROMOCIÓN SOCIO LABORAL  
SAGARDOY & EDITORIAL DYKINSON



## DIRECTORA

**Pilar Núñez–Cortés Contreras**

*Cátedra UNESCO Promoción Socio Laboral Sagardoy  
Profesora Titular de Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Loyola Andalucía (España)*

## EDITORA

**Esperanza Macarena Sierra Benítez**

*Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Sevilla (España)*

## SECRETARIA

**Amanda Moreno Solana**

*Profesora Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid (España)*

**Redes sociales & web | Arianna Féliz Marmolejos**

## CONSEJO EDITORIAL

### PRESIDENTE

**Juan Antonio Sagardoy Bengoechea**

*Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Complutense (Madrid-España)*

### MIEMBROS

**María del Mar Alarcón Castellanos**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad Rey Juan Carlos (Madrid-España)*

**Lourdes Arastey Sahún**

*Magistrada del Tribunal Supremo (Madrid-España)*

**Philippe Auvergnon**

*Catedrático de Derecho del Trabajo, Directeur de Recherche del CNRS,  
miembro del Centre de droit comparé du travail et de la sécurité du travail  
de la Université Bordeaux (Francia)*

**Antonio Cebrián Carrillo**

*Abogado, Socio Director S&C Abogados (Madrid-España)*

**Marie Cécile Escande-Varniol**

*Catedrática de Derecho del Trabajo. Université Lyon 2 (Francia)*

**Carolina Gala Durán**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad Autónoma de Barcelona (España)*

**Joaquín García Murcia**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad Complutense (Madrid-España)*

**Abbo Junker**

*Catedrático de Derecho del Trabajo, Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht,  
Ludwig-Maximilians Universität München (Alemania)*

**Lourdes Mella Méndez**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad de Santiago Compostela (España)*

**Gabriela Mendizábal Bermúdez**

*Profesora de la Universidad Autónoma del Estado de los Morelos (México)*

**Antonio Ojeda Avilés**

*Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo. Universidad de Sevilla (España)*

**Cristina Sánchez-Rodas Navarro**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla (España)*

**Michele Tiraboschi**

*Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Módena y Reggio Emilia (Italia)  
y Director Científico de ADAPT*

**Fernando Valdés Dal-Ré**

*Magistrado del Tribunal Constitucional (España)*

**Luis Enrique de la Villa Gil**

*Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad Autónoma (Madrid-España)*

## **COMITÉ EDITORIAL**

### **PRESIDENTE**

**Íñigo Sagardoy de Simón**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
de la Universidad Francisco de Vitoria.  
Presidente de Sagardoy Abogados (Madrid-España)*

### **DIRECTOR**

**Martín Godino Reyes**

*Doctor en Derecho, Socio Director de Sagardoy Abogados (Madrid-España)*

### **MIEMBROS**

**Valentín Bote Álvarez-Carrasco**

*Director del Servicio de Estudios de Randstad Research (España)*

**Jaime Cabeza Pereiro**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Vigo (España)*

**Teresa Cervera Soto**

*Directora de Personas y Organización en el Centro Universitario Villanueva (España)*

**Miguel Recio Gayo**

*Universidad CEU San Pablo (España)*

**Manuel Correa Carrasco**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid (España)*

**María Jesús Herrera Duque**

*Doctora en Derecho, Socia de Sagardoy Abogados (Madrid-España)*

**Fernando Lousada Arochena**

*Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (España)*

**José Antonio Marcos Herrero**

*Abogado, Agencia Sanitaria Alto Guadalquivir (Córdoba -España)*

**Ana Matorras Díaz-Caneja**

*Profesora Ordinaria. Universidad Pontificia Comillas (Madrid-España)*

**María Luisa Molero Marañón**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Rey Juan Carlos (Madrid-España)*

**Leonor Victoria Pablos Fernández**

*Directora de Recursos Humanos, Ferrovial (Madrid-España)*

**María Luz Rodríguez Fernández**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Castilla la Mancha (España)*

**Carmen Sáez Lara**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Córdoba (España)*

## **EVALUADORES EXTERNOS**

**Francisco Alemán Páez**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Córdoba (España)*

**Inmaculada Benavente Torres**

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Córdoba (España)*

**Macarena Castro Conte**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Rey Juan Carlos (Madrid-España)*

**Jesús Cruz Villalón**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla (España)*

**José Manuel del Valle Villar**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo,  
Universidad de Alcalá de Henares (Madrid-España)*

**Belen Fernández Docampo**

*Profesora de Contratada Doctora de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Vigo (España)*

**Marta Fernández Prieto**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Vigo (España)*

**Francisca María Ferrando García**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Murcia (España)*

**José Luis Gil Gil**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Alcalá de Henares (Madrid-España)*

**Luis Gordo González**

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad Autónoma de Madrid (España)*

**Juan Carlos García Quiñones**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Complutense de Madrid (España)*

**María Sonsoles Gutiérrez de la Peña**

*Inspectora de Trabajo y de la Seguridad Social (Madrid-España)*

**María Teresa Igartua Miró**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Sevilla (España)*

**Risa L. Lieberwitz**

*Catedrática de Derecho del Trabajo, Cornell University, ILR School (USA)*

**María del Carmen López Anierte.**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia (España)*

**Paz Menéndez Sebastián**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Oviedo (España)*



**Jesús R. Mercader Uguina**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III (Madrid-España)*

**Rocío Molina González-Pumariega**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Rey Juan Carlos (Madrid-España)*

**Julia Muñoz Molina**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Córdoba (España)*

**Patricia Nieto Rojas**

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid (España)*

**Daniel Pérez del Prado**

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid (España)*

**María Monserrate Rodríguez Egío**

*Profesora Contratada Doctora  
Universidad de Murcia (España)*

**Iván Rodríguez Cardo**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Oviedo (España)*

**Eduardo Rojo Torrecilla**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Autónoma de Barcelona (España)*

**Lavinia Serrani**

*Editora Coordinadora ADAPT International (Italia)*

**Francesca Sperotti**

*Investigadora ADAPT(Italia)*

**Tatsiana Ushakova**

*Profesora Titular de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Alcalá de Henares (Madrid-España)*

**Alicia Villalba Sánchez**

*Profesora Contratada de la Universidad de Santiago de Compostela*

## El sentido de la Revista Derecho Social y Empresa

**D**entro del campo de las ciencias sociales, con enfoque internacional, de derecho comparado e interdisciplinar, la Revista Derecho Social y Empresa, es una publicación científico técnica, en el ámbito Jurídico Laboral y de la Seguridad Social, cuyo objetivo es dar a conocer a nivel nacional e internacional los debates sobre la regulación y la organización del trabajo en la empresa y en la sociedad, los sistemas de relaciones industriales y las políticas de empleo. El contenido de la Revista está dirigido fundamentalmente a Académicos del Derecho laboral, Técnicos de Recursos Humanos, Profesionales del Derecho, Sindicatos y Asociaciones Empresariales.

La Revista Derecho Social y Empresa tiene dos números al año, donde se incluyen artículos académicos (Estudios) con un enfoque eminentemente jurídico.

La Revista cuenta con un Comité Científico y un Comité Editorial, que reúnen a prestigiosos juristas, académicos y profesionales, principalmente del entorno europeo (España, Francia, Italia y Alemania) y también de los Estados Unidos de América.

La Revista, cuya entidad editora es Dykinson, cuenta con un Patrocinador Principal que es Sagardoy Abogados, a través de su Centro de Estudios.

Cualquier persona con interés por el mundo de la investigación y la enseñanza en este ámbito puede enviar estudios originales e inéditos que no hayan sido enviados a otras revistas. El Consejo de Redacción realizará una primera revisión editorial de los artículos recibidos con el fin de valorar el cumplimiento de mínimos de calidad, que posteriormente serán sometidos a una revisión por pares.

De las opiniones expresadas en los artículos únicamente son responsables los propios autores.

Para cualquier propuesta de colaboración siga las Instrucciones de Publicación de la revista.



# Revista Derecho Social y Empresa

ÍNDICE NÚM. 13, JULIO 2020

## «EL CENTENARIO DE LA OIT, UN AÑO DESPUÉS DE LAS CONMEMORACIONES»

### COORDINADORA

ESPERANZA MACARENA SIERRA BENÍTEZ



### TRIBUNA

ESPERANZA MACARENA SIERRA BENÍTEZ

*Coordinadora del número y Editora de la RDSyE*

### ARTÍCULOS

#### **La soberanía del tiempo de trabajo: un nuevo enfoque para un concepto tradicional**

MARÍA LUZ VEGA

*Coordinator, Future of Work Initiative*

#### **La Declaración del Centenario de la OIT. A propósito de la importancia del reconocimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva**

EDUARDO ROJO TORRECILLA

*Universitat Autònoma de Barcelona, España*

**Notas sobre la regulación del trabajo en el contexto económico**

THEREZA C. NAHAS

*Juíza do trabalho no TRT da 2ª Região.*

*Co-directora Revista de Direito Do Trabalho. Thomson Reuters, Brasil*

**After one hundred years of solitude:  
the re-encounter of international labor protection and arbitration**

MANUEL GÓMEZ

*Florida International University College of Law, EEUU*

**El futuro del trabajo en México tras la reforma laboral del 1º de mayo de 2019**

ÁNGEL GUILLERMO RUIZ MORENO

*Universidad de Guadalajara, México*

**El uso de tecnologías para el trabajo decente y la seguridad social.**

**Una visión desde México**

GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ

*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**Nuove tecnologie: la necessità di protezione dei lavoratori  
nell'emergenza sanitaria**

ELENA SIGNORINI

*Universidad de Bérgamo*

**TRIBUNA**

**E**l 3 de septiembre de 2018 la OIT publicaba en su página web “La OIT a 100 años: un año de conmemoraciones” el primer acontecimiento importante del año del centenario, la presentación del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo el 22 de enero. Este informe es la culminación de un proceso que inició en 2016 con una serie de diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo en los Estados miembros de la OIT. Pasado el año del centenario, el 26 de junio de 2020, la OIT publicita la celebración de la Cumbre Mundial virtual sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo para los días 1 al 2 de julio, y del 7 al 9 de julio. En esta cumbre se debate la forma de abordar los efectos económicos y sociales de la pandemia, que ha puesto de manifiesto la gran vulnerabilidad de millones de trabajadores y empresas. Este número se ha centrado en ese año después de la conmemoración del aniversario, pero no aborda propiamente la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19, aunque de alguna manera la gran mayoría de los trabajos han hecho referencia a esta gravísima contingencia mundial.

La planificación de este número estaba prevista antes del desarrollo de estos últimos acontecimientos mundiales, y los siete estudios de este número de la Revista Derecho Social y Empresa se han centrado en el papel de la OIT en un mundo que se encuentra en transformación con la entrada del siglo XXI y la inclusión en el orden mundial de una tragedia sanitaria con devastadoras connotaciones económicas. El primer trabajo que recibió la editora de la revista fue a finales de septiembre de 2019, aún en la etapa pre-COVID-19, que lleva por título “La soberanía del tiempo de trabajo: un nuevo enfoque para un concepto tradicional”, por María Luz Vega, Consejera Especial de la OIT. El 22 de junio de 2019 concluyó la Conferencia del Centenario de la OIT con una Declaración que sienta las bases para forjar un futuro laboral centrado en el ser humano. Es indudable, como afirma Luz Vega, que las circunstancias económicas y productivas cambiantes necesitan de nuevas formas de regulación de la jornada, más flexibles, pero no por ello con menos garantía. Para esta autora es importante considerar la tradición cultural sobre el concepto jornada aun presente en el ámbito laboral y, con buen criterio, añade que la soberanía del tiempo debe considerarse como un concepto integrador de una nueva sociedad mucho más cercana a la idea del ser humano como centro.

En segundo lugar, el profesor Rojo Torrecilla nos envió su trabajo en relación con “La Declaración del Centenario de la OIT. A propósito de la importancia del reconocimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva”. Es indudable que en este número eran necesarias unas reflexiones sobre los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la

libertad de negociación colectiva reconocidos en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia. La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes, y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva son herramientas esenciales para la gobernanza del mercado laboral, como se afirma en la página web de la OIT. El profesor Rojo Torrecilla hace un estudio serio y conciso para finalizar subrayando la importancia de seguir protegiendo y reforzando estos derechos, especialmente ante la aparición de la pandemia de la COVID-19. Es cierto que este trabajo se recibió en la primera etapa del confinamiento en España con una gran incertidumbre, pero el sentido común solo puede conducir a lo que está pasando, una vez concluidas las distintas fases de desescalada. Las sabias reflexiones del profesor Rojo así lo dicen: “no creo que en una situación de crisis como la que estamos viviendo ni el mundo empresarial ni el laboral, ni sus organizaciones representativas, tengan interés en establecer obstáculos a pactos, y desde luego será ahora el momento, ya lo está siendo, para ver el grado de efectividad real, y no meramente teórica o de documento de rendición anual de cuentas, que tiene la responsabilidad social empresarial”. En este sentido, y como prueba de estas afirmaciones, el 27 de junio se publica el RDL 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial que incorpora el II Acuerdo de Defensa del Empleo (II ASDE), alcanzado entre los Ministerios de Trabajo y Economía Social, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestro país: CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. El objetivo de dicho acuerdo es modular las medidas extraordinarias y excepcionales previstas en el RDL 8/2020, de 17 de marzo, y en el I ASDE, cuya vigencia terminaba el 30 de junio de 2020, prorrogando su espíritu pero adaptándolas al momento actual.

En el plano internacional, la Juez de lo Social y profesora, Thereza C. Nahas, afirma que el momento actual es de total incertidumbre, dado que la crisis de la COVID-19 ha sorprendido al mundo entero justo a los nueve meses de la Declaración del Centenario, y el escenario mundial se ha modificado de forma violenta y abrupta. Las dificultades para el desarrollo sostenible derivadas de la desigualdad, la informalidad, los cambios climáticos y demográficos y las innovaciones tecnológicas se verán lamentablemente incrementadas, especialmente en los países más pobres. Por este motivo, solo mediante una acción coordinada entre los interlocutores sociales y el Estado será posible construir un crecimiento sostenible y menos desigual, con oportunidades para todas las personas, crecimiento de la economía y el necesario fortalecimiento de los Estados para que puedan cumplir su papel democrático. En otro orden, y continuando los estudios desde el plano internacional, también es necesario explorar la interrelación entre dos ordenamientos jurídicos importantes: la protección internacional del trabajo y el arbitraje internacional, y es precisamente el

profesor Gómez de la Universidad Internacional de Florida, en su artículo “After one hundred years of solitude: the re-encounter of international labor protection and arbitration”, el que “demuestra que la llegada de la globalización a finales del siglo veinte sirvió de catalizador para la convergencia entre el arbitraje y la protección internacional del trabajo”.

Por otro lado, los tres últimos artículos de este monográfico dedicado al *Centenario de la OIT, un año después* se contemplan desde la óptica de dos países que están sufriendo la crisis de la pandemia de la COVID-19 de forma peculiar. El primero es México, uno de los países más poblados de Latinoamérica, donde la pandemia está siendo especialmente cruel con las clases menos favorecidas, y que está acometiendo una importantísima reforma laboral desde 2019. El profesor Ruiz Moreno nos presenta un artículo sobre “El futuro del trabajo en México tras la reforma laboral del 1º de Mayo de 2019”. La iniciativa del Centenario de la OIT, relativa al futuro del empleo y los resultados presentados en el año 2019 de la Comisión Mundial del Futuro del Trabajo de la OIT, llevan al autor a plantearse cuáles son las expectativas del futuro del trabajo en México, tras la importante reforma de la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 2019, y el severo impacto de la COVID-19. El segundo estudio, firmado por la investigadora y profesora Dra. Gabriela Mendizábal Bértudez, aborda cuestiones más concretas en relación con “El uso de tecnologías para el trabajo decente y la seguridad social. Una visión desde México” señalando, por un lado, la necesidad de adecuar los marcos jurídicos nacionales e internacionales que permitan desempeñar las actividades de trabajo, bajo la concepción del trabajo decente y, por otro, la necesidad de la transformación de la persona para hacerla competente para las nuevas fuentes de trabajo y atender los nuevos requerimientos solicitados por el nuevo mercado laboral de la 4ª Revolución Industrial.

Por último, desde Italia nos llega una breve aportación, no por breve menos rica en su contenido, que trata el tema de la digitalización y la necesidad de protección de los trabajadores ante la emergencia de salud causada por la COVID-19. La profesora Elena Signorini, de la Universidad de Bérgamo, en su trabajo “Nuove tecnologie: la necessità di protezione dei lavoratori nell'emergenza sanitaria” resalta que la OIT después de su centenario se ha encontrado con la necesidad de apoyar a los Estados Miembros en la lucha contra el virus COVID-19 al estimular la capacidad de renacimiento descrita en la Recomendación núm. 205 de 2017 para crear las condiciones de protección a los trabajadores.

Cuando escribimos esta presentación todavía no ha concluido la celebración de la Cumbre virtual sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo. Esta cumbre constituye la mayor reunión en línea de trabajadores, empleadores y gobiernos que se ha celebrado hasta ahora, y que aborda los efectos económicos y sociales de la pandemia. Mañana, 9 de julio, en la Jornada de los mandantes de la OIT se hablará de los temas abordados en los eventos de los días anteriores, así como la aplicación de lo dispuesto en la Declaración del Cente-



nario de la OIT para el futuro del trabajo en la coyuntura a la que ha dado lugar la pandemia. Quedamos a la espera de estos acontecimientos, y de cuantos vengan, pensando que un mundo mejor es posible. Desde aquí quiero agradecer las aportaciones de los autores que han participado en este número, porque de alguna manera constatan que al año de la conmemoración del centenario de la OIT, ésta tiene su razón de ser en un mundo cada vez más cambiante y pandémico. Muchas gracias a todos los lectores y a los colaboradores de la revista.

**ESPERANZA MACARENA SIERRA BENÍTEZ**

*Coordinadora del número y Editora de la RDSyE*

Sevilla, a 8 de julio de 2020

# ARTÍCULOS

# LA SOBERANÍA DEL TIEMPO DE TRABAJO: UN NUEVO ENFOQUE PARA UN CONCEPTO TRADICIONAL

*THE SOVEREIGNTY OF WORKING TIME:  
A NEW APPROACH TO A TRADITIONAL CONCEPT*

**MARÍA LUZ VEGA RUIZ**

*Consejera Especial*

*Departamento de investigación OIT*

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. 2. LA SOBERANÍA DEL TIEMPO: ¿UN NUEVO CONCEPTO? 3. LA IMPORTANCIA DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL. LA EVOLUCIÓN INTERNACIONAL. 4. EL ESTADO ACTUAL DE LA NOCIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN. 5. NUEVAS TENDENCIAS LEGISLATIVAS: ORDENACIÓN O SOBERANÍA. 6. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES.

**RESUMEN:** Los cambios en el mundo del trabajo afectan de forma central la ordenación del tiempo de trabajo, ampliándose el concepto para incluir temas considerados hasta ahora como elementos de la esfera privada. El concepto de soberanía del tiempo de trabajo aporta una nueva visión global, acorde con la sociedad 24/7. La Comisión Global sobre el futuro del trabajo de la OIT incluyó el concepto como uno de las “inversiones” necesarias para construir la agenda por un trabajo humano. Esto implica una concepción integral del trabajo y una visión amplia sobre los derechos fundamentales.

**ABSTRACT:** The changes in the world of work affect mainly the working time arrangements, expanding the concept with the aim to cover issues that has been conceived until now as par of the private life, The time sovereignty concept brings a new global vision in

line with the new elements of the 24/7 society. The ILO Global Commission for the Future of Work included this concept as one of the “investment” needed to build a human centre agenda. This idea implies a new holistic and broader vision of fundamental rights.

**PALABRAS CLAVE:** OIT, Convenios internacionales de trabajo, Tiempo de trabajo, Salud, Futuro del trabajo.

**KEY WORDS:** ILO, International Labour Standards, Working time, Health, Future of work.

## 1. INTRODUCCIÓN

La necesidad del ser humano de gestionar el tiempo, de poder equilibrar y de realizar de forma eficiente todas las actividades que le son necesarias (física y espiritualmente) sin quedar exhausto, es parte de su identidad y naturaleza.

Por tanto, considerando que el trabajo es elemento esencial de la idiosincrasia humana, ya sea como medio de subsistencia o bien como forma de expresión de una necesidad de participar en la sociedad, el tiempo que los hombres y mujeres puedan/deban dedicarle, es un tema clave. Como señala el Artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos humanos “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

De acuerdo a algunos autores, los humanos en sus interrelaciones, siempre se organizan en “tiempos sociales”, es decir, en momentos determinados por las actividades que realizan: el tiempo para el trabajo, para la educación, para la religiosidad, para la familia, para el descanso, etc<sup>1</sup>. Es así que la vida colectiva se rige en torno a la articulación de esos momentos.

El tiempo de trabajo es, por tanto, un tema fundamental desde las primeras regulaciones laborales, y ha sido tradicionalmente abordado desde la idea de limitar el tiempo de actividad máximo, así como sobre la necesidad de establecer descansos, lo que significa instituir “fronteras” a la duración de la jornada laboral. La “demarcación temporal” del trabajo se convierte por tanto en un elemento esencial del derecho del trabajo y clave en su tipificación y regulación desde su origen.

Existen numerosas razones para instaurar dichas limitaciones. Las más obvias son las de carácter social y humano, ya que la persona debe disponer de tiempo para cumplir con sus deberes cívicos, sociales e incluso familiares, pues como señala Aristóteles “para vivir en soledad hay que ser animal o dios”. Existen igualmente razones de índole espiritual (tiempo para reflexionar, orar o participar de la cultura).

Desde un punto de vista normativo<sup>2</sup>, el tiempo de trabajo se justifica esencialmente por



1 Padilha, Valquíria (2004), “Verbete Tempo livre”. En: GOMES, Christianne Luce (Org.). Dicionário crítico do lazer. Belo Horizonte, Autêntica Editora. p.218-222.

2 La regulación del tiempo de trabajo es uno de los primeros derechos regulados. No hay que olvidar que en mayo de 1886 con el incidente de Haymarket en Chicago, Estados Unidos, se consigue la jornada laboral de ocho horas diarias, como respuesta a la transformación tecnológica en el proceso productivo y los sistemas de trabajo iniciado

razones de salud, considerando los efectos perniciosos de la fatiga y el exceso de trabajo sobre el cuerpo humano. De hecho numerosos estudios médicos prueban los efectos nocivos del esfuerzo intenso continuado y de la presión psicológica y el estrés.<sup>3</sup> El trabajo debe ser saludable y seguro.<sup>4</sup>

Igualmente, el exceso de horas de trabajo tiene importantes efectos económicos, por cuanto una mayor jornada aumenta riesgos (con costo económico) y reduce la productividad, ya que el ser humano tiene un momento de rendimiento óptimo ligado al tiempo trabajado, que sobrepasado, genera un rendimiento decreciente con impacto a medio y largo plazo.

En la actualidad, el problema del tiempo de trabajo va mucho más allá de la regulación de su limitación, que no obstante y por diversas razones sigue siendo necesaria. El problema original de establecer máximos permitidos y fórmulas de cómputo se amplía necesariamente con la aparición de nuevas propuestas contractuales como por ejemplo, el contrato “cero horas”<sup>5</sup>. En estos nuevos tipos de contratos es la garantía de horas mínimas de trabajo junto con la eventual disponibilidad ilimitada del trabajador, el núcleo de la cuestión, lo que supone un tema novedoso para el derecho del trabajo que nunca reguló la jornada mínima.

No obstante, la jornada mínima si había sido considerada por los pensadores económicos del siglo XIX. Baste para ello observar la definición de jornada laboral de Marx<sup>6</sup>: el tiempo mínimo durante el cual ha de trabajar una persona y que le permite obtener un salario con el que satisfacer sus necesidades naturales.<sup>7</sup>

Las nuevas formas de fragmentación/ distribución de la actividad laboral, muy particularmente las que surgen de la economía de las plataformas (trabajo en varias plataformas simultáneamente y a veces en paralelo) son algunos de los temas nuevos que afectan el concepto mismo de jornada. A ellos se añade la necesidad de flexibilizar la prestación y el



durante la Revolución Industrial en el Reino Unido y las consecuentes malas condiciones de trabajo.

3 Por ejemplo, Rodríguez-Jareño MC, Demou E, Vargas-Prada S, Sanati KA, Skerjanc A, Reis PG, et al. European Working Time Directive and doctors' health: a systematic review of the available epidemiological evidence. *BMJ Open*. 2014;4:e004916.

4 La OIT hace hincapié en estas características en diferentes publicaciones y textos oficiales recientes, ver por ejemplo Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017 Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y agricultura. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución) Informe III (Parte 1B) y de forma más reciente la Declaración del Centenario al referirse a la necesidad de condiciones de trabajo seguras y saludables Punto IV D OIT CIT 108 Reunión, Junio 2018 Ginebra.

5 El contrato de cero horas se aplica en Gran Bretaña, aunque **no está regulado en su legislación**. Se trata básicamente de un acuerdo entre un empresario y un trabajador en virtud del cual el empleador no está obligado a ofrecer al empleado un número mínimo de horas de trabajo a la semana. Por su parte, el trabajador no está obligado a aceptar las horas de trabajo que le ofrece el empresario. Pero no todos los contratos de este tipo son iguales, en la mayoría de los casos el empleado vinculado a un empresario mediante este acuerdo si se compromete a aceptar las horas de trabajo que le ofrezcan. Lo que en la práctica se traduce en tener una total disponibilidad para trabajar en cualquier momento

6 Marx K *Le Capital*, cit Libro I 3a secc. capit X « la journée de travail » Ed M Rubel pág 786 y ss.

7 Idea que se matiza por el hecho de que la empresa no contrata para que alguien satisfaga necesidades vitales sino para obtener beneficios por tanto la jornada de trabajo desde un punto de vista económico implica que la duración de la jornada facilite no sólo la subsistencia del trabajador sino también la financiación y el beneficio de la empresa.

ejercicio profesional en función de nuevos sistemas productivos y tipos de relación laboral, y como consecuencia la dificultad de conciliar vida personal y trabajo. Esta dificultad se combina con temas ya clásicos, pero no resueltos, como la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial, o la cuestión de las horas de trabajo de los trabajadores de la económica informal.

El tiempo de trabajo es, por tanto, también, un elemento de inclusión o exclusión social. Es evidente que la precarización del empleo, o el uso de formas temporales o a tiempo parcial como fórmulas de evasión de las obligaciones laborales, genera inestabilidad y desigualdades, reforzando la idea de que crear empleo “en general”, no es sinónimo de elusión del riesgo de pobreza y exclusión. Esta exclusión afecta esencialmente a las mujeres<sup>8</sup> y es por ello que la OIT propuso “resolver eficazmente la ecuación tiempo-ingresos-libertad de acción a fin de mitigar el déficit de tiempo e ingresos que agobia a las mujeres”. En su informe el Director General indica que “También los hombres necesitan liberarse de unas jornadas laborales excesivamente largas para poder dedicar más tiempo a su familia y participar en las tareas domésticas. Este ejercicio de reequilibrio guarda relación con los debates más generales hoy dedicados al valor que el trabajo, la familia, el ocio y la vida comunitaria deberían tener en una vida plena, y al papel que los Estados deberían desempeñar al respecto”.

Esta preocupación (que combina tiempo de trabajo e igualdad) estaba ya muy presente en los orígenes de la OIT y reviste una importancia aún mayor cien años más tarde. La igualdad absoluta en el trabajo es una ambición esencialmente nutrida por la idea de que el progreso social exige que unos métodos de trabajo cada vez más productivos libren a mujeres y hombres de unos horarios de trabajo prolongados y les permitan dedicar más tiempo a lo que ellos deseen”.<sup>9</sup>

Desde esta perspectiva, la OIT ha asociado la necesidad del tiempo de trabajo a su concepto de trabajo decente<sup>10</sup>, estableciendo en la Declaración sobre la Justicia social del 2008 la necesidad de “adoptar y ampliar medidas de protección social –seguridad social y protección de los trabajadores– que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de: medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso”.<sup>11</sup>

.....

8 Ver OIT. “Memoria del Director General Informe I (B) Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018. Pág 9 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_629242.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_629242.pdf).

9 OIT Op cit nota 7. Pag 10.

10 “El trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” OIT Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra 1999.

11 Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para Un Globalización Equitativa, 2008, 90 reunión CIT, Parte I, punto II) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371206.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf).

Por último, el uso de las tecnologías añade un plus a la dificultad de perfeccionar el concepto en el mundo actual. La jornada laboral a distancia, teletrabajo (dónde es difícil diferencia entre vida privada y trabajo) o la presencial (el derecho a la desconexión y el trabajo después de la jornada a través de dispositivos móviles) son situaciones novedosas dónde los medios de control habituales y clásicos (por ejemplo a través de la inspección de trabajo) resultan difíciles de aplicar. Sin embargo, es evidente que la tecnología permite regularizar el tiempo de trabajo en planta, ayudando en labores más pesadas o en épocas de demanda aumentada. La máquina, que logra ser un perfecto auxiliar, puede también convertirse en un riesgo en cuanto necesita supervisión permanente del funcionamiento (y puede que sea 24 horas al día y siete días a la semana) incluso fuera del lugar dónde se presta la actividad (la conectividad permite el control remoto en algunos casos).

Es necesario por tanto hoy ir más allá del mero control y de la limitación del tiempo de trabajo, pues la complicación radica en la gestión y en la libertad de poder manejar el tiempo de la manera más conveniente, respetado ciertos límites necesarios. Por ello, la OIT señala<sup>12</sup> que “los trabajadores **necesitan mayor soberanía sobre su tiempo**. La capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad”.

## 2. LA SOBERANÍA DEL TIEMPO: ¿UN NUEVO CONCEPTO?

El término soberanía del tiempo de trabajo es definido por el diccionario Collins de la lengua inglesa como el control ejercido por un empleado del uso de su tiempo, que implica la flexibilidad de las horas de trabajo<sup>13</sup>. El término es usado desde hace casi veinte años en inglés de forma equivalente a la idea de gestión de tiempo de trabajo en español, muestra de ello es por ejemplo el trabajo de Eckart Hildebrandt en 2006<sup>14</sup>. Sin embargo la literatura *ad hoc* en el Reino Unido ha dotado en algunos casos de un contenido más am-

12 OIT. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, Trabajar para un futuro más prometedor, 2019 Ginebra pág. 42.

13 Control by an employee of the use of his or her time, involving flexibility of working hours <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/time-sovereignty>.

14 Eckart Hildebrandt Balance between work and life – new corporate impositions through flexible working time or opportunity for time sovereignty? Pages 251-271 | Published online: 22 Aug 2006 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14616690600645001>.



plio que la idea de mera gestión a la palabra “soveragnity”, al considerar que la soberanía implica el poder de los trabajadores de escoger la duración y al repartición de su tiempo de trabajo, reconociendo que se trata poco ejercido en la práctica.<sup>15</sup>

El término, empleado abiertamente por el ya mencionado informe de la Comisión Mundial de la OIT<sup>16</sup> resulta novedoso en nuestra lengua, más si considerarnos que la traducción francesa del mismo mantiene el término “*métrisser*” que implica “usar como uno quiera”.<sup>17</sup>

El término soberanía del tiempo resulta, así, especialmente interesante, más cuando consideramos que la idea “soberanía” se define por la RAE como el poder supremo que corresponde a un Estado independiente o, a la alteza o excelencia no superada en cualquier orden inmaterial”.

*Mutatis mutandis*, para el mundo laboral, el nuevo concepto soberanía del tiempo de trabajo envuelve elementos éticos y valores elevados que dan al ser humano un poder (en la práctica inexistente) de determinar su tiempo y responder a sus necesidades de forma independiente.

La introducción del término soberanía implica un nuevo cambio en las propias definiciones laborales que pasaron de considerar el término jornada laboral como “objeto central de regulación” (cómo tiempo de trabajo dedicado a la ejecución del contrato), para utilizar el concepto tiempo de forma más global y adaptarse a la idea de un tiempo de trabajo que incluya los descansos, licencias y vacaciones de forma más global y comprensiva.

¿Cómo debemos garantizar hoy esta idea de soberanía? ¿Cuáles son los retos y los escollos?, Las próximas páginas intentan hacer una aproximación a este nuevo concepto que en realidad es una realidad que surge de la transformación de nuestro mundo y de la necesidad de adaptar consecuentemente el marco jurídico.

### 3. LA IMPORTANCIA DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL. LA EVOLUCIÓN INTERNACIONAL

**E**l tiempo de trabajo ha sido un elemento básico para la protección de los trabajadores y la garantía de la justicia social.<sup>18</sup> El nacimiento del derecho del trabajo le está intrín-

15 Ver Oxford index a Dictionary of Human resources management <http://oxfordindex.oup.com/view/10.1093/oi/authority.20110803104651758>.

16 Ver nota 5.

17 Según el Larousse: *pouvoir user à son gré*.

18 De hecho, el tiempo de trabajo es central en el derecho de obligaciones y como tal influye como elemento básico en la configuración del derecho del trabajo ver Tratado de las obligaciones, Von Thur A Editorial Reus Biblioteca Jurídica de Autores Españoles y Extranjeros 1999, pág 39 y ss.

secamente ligado y muy en particular, como se mencionó, por la idea de descanso mínimo como garantía de salud.

Es cierto que en el siglo XIX y fruto de las nuevas ideas socialistas, numerosos académicos y pensadores en Europa lanzaron llamados a la regulación de los temas con, entonces, más impacto social: las horas de trabajo y la protección contra la explotación de mujeres y menores. Sin embargo, es difícil caracterizar aquéllas normativas como una verdadera legislación laboral, no tanto por su ámbito reducido, sino por considerar que las motivaciones de muchas de las legislaciones europeas respondían más bien a garantizar la existencia de una población sana que pudiera cumplir con las necesidades del estado (en Prusia hacia 1830 las primeras leyes contra el trabajo infantil fueron promovidas por líderes militares que buscaban una población de reclutas sanos).

Desde mediados del siglo XIX, la reducción de la duración del trabajo y, en particular, la jornada de ocho horas ha sido una de las reivindicaciones más constantes del movimiento sindical. En las primeras épocas de la industrialización, la jornada laboral se extendía de 14 a 16 horas diarias, pero progresivamente fueron reducidas a 12, a 11 y, posteriormente, a diez horas por día (a principios de la Primera Guerra Mundial, esta última cifra era de aplicación bastante generalizada en Europa). Durante la guerra y tras su finalización, la presión de las organizaciones de trabajadores aceleró el progreso hacia la jornada de ocho horas<sup>19</sup>. El fin de las jornadas excesivas tiene por tanto su origen en razones humanitarias y económicas.

El resultado de este proceso fue que la limitación de la duración del trabajo por la legislación de ocho horas por día o 48 semanales se convirtió en la práctica, en algunas ocupaciones o ramas de la industria, de la mayoría de los Estados.<sup>20</sup>

Las dos propuestas alternativas del Tratado de Versalles -la jornada de ocho horas o la semana de trabajo de 48 horas- se examinaron en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington DC en octubre de 1919. Esas propuestas diferían en algunos aspectos importantes. El principio de la jornada de ocho horas suponía la instauración de una semana de 56 horas si se trabajaba siete días por semana, práctica frecuente en algunos sectores, procesos u ocupaciones que debían llevarse a cabo de manera ininterrumpida. En cambio, si se combinaba con media jornada libre y un día de descanso semanal, el número de horas de trabajo podía quedar reducido a menos de 48. Con la semana de 48 horas se garantizaba que el promedio de horas de trabajo no superaría las ocho horas diarias durante seis días, aunque se permita que hubiera días en los

.....

19 N. Valticos y G. von Potobsky, *International Labour Law*, OIT p.g. 159 de la versión inglesa (segunda edición), 1995.

20 Sociedad de las Naciones: *Report on the Eight-Hours Day or Forty-Eight Hours Week. Report I*, p.g. 5 de la versión inglesa (London: Harrison & Sons, 1919).

que se trabajaran más horas si éstos se compensaban con otras jornadas más cortas (por ejemplo, medio día libre).<sup>21</sup>

Tras las discusiones y como resultado, la OIT en su Constitución del 1919 determina que “Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo...”.

Más allá de su Constitución original (actual Preámbulo), la importancia del tiempo de trabajo para la OIT desde su origen queda patente en los seis Convenios adoptados en 1919, dónde tres versan de forma directa o indirecta sobre el tiempo de trabajo: el número 1 sobre horas de trabajo (industria), el núm. 4 sobre trabajo nocturno de mujeres(industria) y el núm. 6 sobre trabajo nocturno de los menores (industria). De hecho como señala el Convenio número 1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919, (núm. 1), este tema “constituye el primer punto del orden del día de la primer Conferencia de la OIT celebrada en Washington”.

Desde entonces, la OIT ha adoptado numerosos instrumentos de relevancia para el tema que nos ocupa a saber, el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14); el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89); el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948; el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106); el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132); el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13); la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98); la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103); la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178) y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)<sup>22</sup> Todos ellos reflejan la evolución del tema de forma general y sectorial incorporando las transformaciones históricas y las nuevas concepciones ideológicas. Así mientras los Convenios números 1 y 30 tenían como objetivo principal la protección social, el Convenio número

21 Ibid. Pág 3.

22 Los instrumentos sobre el tiempo de trabajo que se consideran superados o se han dejado de lado, o que han sido retirados, así como ciertos instrumentos sectoriales, tales como el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) y la Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161).

47 introduce el tiempo de trabajo como elemento para controlar el desempleo de la crisis de los años treinta<sup>23</sup>.

En la década de los ochenta los progresos en materia de igualdad y los cambios en la regulación del trabajo de las mujeres introducen los instrumentos de la OIT la idea de conciliación de la que es el máximo exponente el Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (Núm. 156). En este sentido, la Recomendación que lo completa (Recomendación núm. 165) en su párrafo 18 establece que

*“Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:*

*(a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;*

*(b) Introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.”*

En este contexto normativo internacional, es importante considerar que la OIT no es la única organización supranacional que regula el tiempo de trabajo. En efecto, en la Unión Europea se han adoptado varias directivas que tratan la cuestión de la duración del trabajo en particular la Directiva 93/104/CE de 23 de noviembre de 1993<sup>24</sup>, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>25</sup>. En ella y desde una perspectiva basada en la salud, se reconoce que la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a condiciones de carácter puramente económico y que todos los trabajadores deben tener periodos de descanso adecuados. La Directiva 2003/88/CE por su parte establece requisitos para la ordenación del tiempo de trabajo, incluidos los relativos al descanso diario, las pausas, el descanso semanal, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, las vacaciones anuales, el trabajo nocturno, y protección en materia de seguridad y salud .

El concepto de tiempo de trabajo no ha frenado, sin embargo, su evolución interna-

.....

23 Su Preámbulo indica que “Considerando que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados”; ([https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C047](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047)).

24 Diario Oficial de la Unión Europea. 1993 (L.307).

25 Diario Oficial de la Unión Europea, 2003. (L.299/9). Disponible en: [http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2003/l\\_299/l\\_29920031118en00090019.pdf](http://europa.eu.int/eurlex/pri/en/oj/dat/2003/l_299/l_29920031118en00090019.pdf).

cional, La adopción del Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180), puso de manifiesto un enfoque innovador en relación con la cuestión de la duración del trabajo para una industria determinada. En ese instrumento se prevé el establecimiento de, ya sea un número máximo de horas de trabajo que no debe sobrepasarse en un periodo determinado, ya sea el número mínimo de horas de descanso, que debe concederse dentro de un periodo determinado<sup>26</sup>. Este concepto fue adoptado por la UE mediante la Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar, conciertiendo el Convenio núm. 180 en ley europea.<sup>27</sup>

La reciente evolución e interés sobre el tiempo de trabajo queda patente en las últimas discusiones de la OIT. En la publicación de la OIT titulada «*Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*», se examinaron las nuevas tendencias en la esfera de la duración del trabajo, considerando la ya entonces naturaleza cambiante de la duración del trabajo en los países industrializados y llegando a la conclusión de que para obtener un equilibrio entre las exigencias empresariales y las necesidades de los trabajadores sería necesario adoptar políticas relativas a la duración del trabajo que tengan presente cinco aspectos: promover la salud y seguridad; ayudar a los trabajadores a mejorar el cumplimiento de sus responsabilidades familiares; alentar la igualdad de género; mejorar la productividad, y facilitar la elección del trabajador e influencia sobre la duración del trabajo.

El informe de los expertos de la OIT sobre “el tiempo de trabajo en el siglo XXI”<sup>28</sup> establece que “*el punto de partida del examen de la política del tiempo de trabajo en el siglo XXI ... debe tender a lograr un equilibrio, que resulte apropiado y goce de aceptación general, entre las necesidades de los trabajadores (incluidas las medidas de protección necesarias en cuanto su salud, seguridad, y vida personal y familiar) y los requerimientos de las empresas, sin dejar por ello de tener en cuenta las necesidades de la comunidad. En este sentido, es obvio que existen varias normas mínimas en materia de tiempo de trabajo que constituyen derechos humanos, y que no deberían estar sujetas a consideraciones económicas, como las que resultan esenciales para proteger la salud de los trabajadores.*”<sup>29</sup>

Entre otras propuestas el informe plantea la pregunta de qué tipo de flexibilidad es necesaria y para quién, es decir cómo conciliar la variabilidad de las horas de trabajo impulsada por el empleador con la capacidad de los trabajadores para elegir, o al menos influenciar, su tiempo de trabajo. En este sentido, la evidencia empírica indica que, una

.....

26 Art. 3 del Convenio núm. 180.

27 La posterior Directiva 1999/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 1999, la hace aplicable a todo buque que amarre en un puerto comunitario, independientemente del pabellón que enarbole.

28 OIT Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo. 2011. Ginebra TMEWTA/2011.

29 Op cit. pág 69.

estructura adecuada del horario de trabajo flexible es posible y permite la conciliación, sin embargo no hay elementos u orientaciones que orienten el diseño e implementación de la flexibilidad del tiempo de trabajo y este conjuntos de principios, concluye el inform, sería necesario.<sup>30</sup>

Por su parte, la Comisión de expertos en Aplicación de normas de la OIT también ha concentrado su atención en el tiempo de trabajo realizando en estos últimos años sendos estudios, en 2005 sobre horas de trabajo<sup>31</sup> y recientemente en el 2018 el titulado “garantizar un tiempo de trabajo para<sup>32</sup> el futuro”. Este último reconoce la centralidad del tema en un mundo en transformación y su importancia para “el Programa de Trabajo Decente de la OIT, en el marco más amplio de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en particular del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.<sup>33</sup>

Entre las muchas conclusiones de este último informe cabe destacar la recomendación de los expertos para que las legislaciones nacionales regulen el tiempo de trabajo en las plataformas teniendo “en cuenta la necesidad de preservar la salud física y mental y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores así como las necesidades de flexibilidad de las empresas” así como “la importancia de desarrollar un sistema establecido por acuerdo entre las partes a fin de garantizar que la negociación colectiva y el diálogo social continúe desempeñando una función activa en la aplicación de los convenios de la OIT en materia de tiempo de trabajo”.<sup>34</sup>

Más recientemente y en contexto de la Iniciativa de la OIT sobre el futuro del trabajo, el tiempo de trabajo se ha vuelto a situar en el centro de la discusión.

Ya en su memoria a la Conferencia internacional del Trabajo en 2015, el Director General subraya que “las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos”.<sup>35</sup>

30 Op cit pág 72.

31 OIT informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CIT 93.ª reunión, 2005 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2005-93-1B\)154.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2005-93-1B)154.pdf).

32 OIT informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CIT 107ª reunión, 2018 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_618490.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf).

33 Op cit nota 26 pág 4.

34 Op cit pág 360-361.

35 OIT. Memoria del Director General Informe I La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Ginebra Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, 2015. Párrafo 70 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_370408.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf).

En los distintos trabajos de la Comisión Mundial, el tiempo de trabajo aparece como elemento fundamental, confirmando que la garantía de las condiciones de trabajo “adecuadas” es la piedra angular de la justicia social. En la nota informativa 1, preparatoria de los trabajos de la Comisión, a más de resaltar la situación actual de la distribución del tiempo de trabajo en el mundo (más de un tercio de la fuerza de trabajo mundial supera las 48 horas semanales de trabajo, y casi una quinta parte trabaja menos de 35 horas), la Oficina Internacional del trabajo señala la penuria de “tiempo libre” y el hecho, ya mencionado, de la desaparición de fronteras entre tiempo de trabajo y vida privada.<sup>36</sup>

Consolidando las discusiones, la importancia del tiempo de trabajo en este debate queda ampliamente plasmada en el ya mencionado informe de la Comisión, donde además de introducir la necesidad de ampliar la soberanía del tiempo de trabajo, exhorta a que “se tomen medidas que faciliten una autonomía del tiempo de trabajo que satisfaga las necesidades de los trabajadores y de las empresas”<sup>37</sup>, recomendando expresamente que se adopten medidas de reglamentación apropiadas que establezcan un número mínimo de horas garantizadas y previsible, así como otras medidas para compensar el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y una remuneración por tiempo de espera para compensar los periodos en los que los trabajadores por hora están «de guardia».<sup>38</sup>

El último paso dentro de la Iniciativa del OIT, lo representa la reciente Declaración del Centenario adoptada en la 108 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio del 2019<sup>39</sup>, que insistiendo en la centralidad de una agenda humana para el futuro del trabajo, insiste en la necesidad de garantizar que todos los trabajadores puedan disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta “los límites máximos al tiempo de trabajo”. Al mismo tiempo y en orden a ejercer su mandato constitucional, el texto de la Declaración establece el tiempo de trabajo como elemento fundamental de la igualdad. En efecto en su Parte II vii) establece “la necesidad de que la OIT logre la igualdad de género mediante un programa transformador que:

- posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;
- permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación

.....

36 OIT Nota informativa 1 Los individuos, el trabajo y la sociedad. 2018 Ginebra [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618366.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf).

37 OIT 2019, op citada pág 41.

38 OIT 2019 pág 42.

39 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf).

con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos”.

Es cierto que el concepto soberanía del tiempo de trabajo, definido y utilizado por la Comisión Global, no queda reflejado en el texto final de la OIT, pero si fue objeto de las discusiones alegando algunos de los representantes en la Comisión que el “concepto soberanía sobre el tiempo sólo, abordaba la cuestión del tiempo de trabajo desde la perspectiva del trabajador y no tenía en cuenta las necesidades de los empleadores”<sup>40</sup>.

#### 4. EL ESTADO ACTUAL DE LA NOCIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN

No cabe duda que la flexibilidad horaria debe entenderse por tanto hoy de forma diferente, debiendo la ley establecer conceptos claros y más delimitados en relación a formas de trabajo que son más difusas. En este contexto la norma, deberá permitir la protección del trabajador garantizando la productividad<sup>41</sup>. El problema de la “soberanía” es definir hasta dónde en el tiempo de trabajo cabe hablar de flexibilidad y hasta donde debe aplicarse el *ius cogens* de carácter limitativo.

La globalización y la consiguiente intensificación de la competencia, los importantes avances en las tecnologías de la información y las comunicaciones y los nuevos modelos de demanda de bienes y servicios por parte de los consumidores han impulsado a las empresas a adoptar nuevos métodos de organización flexible del trabajo, a veces global, incluida la flexibilidad temporal y espacial, así como la “deslocalización” de la industria manufacturera y los servicios.

Estos cambios se reflejan en una variedad de arreglos de trabajo flexibles que varían del modelo convencional de tiempo completo, tales como arreglos de horario flexible, trabajo a tiempo parcial, pro mediación de horas, cuentas de tiempo de trabajo y/o teletrabajo.

Además, la crisis económica y financiera mundial ha afectado también de forma pro-

.....

40 Parráfo 26 . OIT Actas provisionales 6 B (rev). 108 1 reunión CIT junio 2019. Cuarto punto del orden del día: documento final del centenario de la OIT Informe de la Comisión Plenaria: Resumen de las labores.

41 Desde el ámbito empresarial, las mayores reticencias e impedimentos considerados, al hablar de les reducciones del tiempo de trabajo, son la disminución de la productividad. Sin embargo, estudios recientes (N. Bloom, T. Kretschmer y J. Van Reenen, Work Life Balance, management practices and productivity, Londres, Centre for Economic Performance-London School of Economics and Political Science, 2006) las reducciones del tiempo de trabajo o la adopción de medidas conciliadoras, no parecen implicar un efecto directo sobre la productividad.



funda el tiempo de trabajo, de hecho en algunos momentos, el reparto del trabajo -reducción del tiempo de trabajo para repartir un volumen reducido de trabajo en el mismo número (o similar) de trabajadores para evitar despidos- se utilizó ampliamente como medida de preservación del empleo, decisión que cuestiona más la ya referida al principio de este artículo, necesidad de la calidad del empleo (que a veces está ligado estrechamente con el tiempo de trabajo, como la ampliación de empleos con horarios cortos y a menudo muy variables.).

Los temas son inagotables y el ritmo de cambio frenético, en un mundo en perpetua mutación plantea problema de regulación en un concepto, hoy, de difícil demarcación

Con arreglo a la 18.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) 2008<sup>42</sup>: «El ordenamiento del tiempo de trabajo describe las características mensurables relativas a la organización (duración y planificación cronológica) y la programación (estabilidad o flexibilidad) de los períodos en que se trabaja y los períodos en que no se trabaja durante un período de referencia específico, como un día, una semana, un mes, un año o incluso más tiempo». Hay que señalar además que «Las características pueden ser múltiples (como por ejemplo en el caso de un horario parcial, con turnos flexibles), ya que no se excluyen entre sí».

El tiempo de trabajo y su influencia en el estado físico y mental del ser humano plantea igualmente la importancia de establecer una mejor definición de la protección de **la salud laboral en términos absolutos**, volviendo de alguna manera al concepto original común por el que el tiempo de trabajo fue establecido. (*ver supra*).

Son numerosos los estudios que constatan que el trabajo en tiempo “inhabitual” (excesivo, noche, fines de semana), causa estrés y problemas emocionales<sup>43</sup>. Los mismos problemas surgen de la tensión de no ser capaz de combinar trabajo y vida privada, pudiendo ser los horarios atípicos especialmente disruptivos en el equilibrio de las dos esferas más aún cuando se realizan con contratos temporales.<sup>44</sup>

Por otro lado, si bien las horas de trabajo en términos legales han disminuido en los últimos veinte años, lo cierto es que la disminución real se computa de forma rigurosa únicamente en países industrializados. La Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo<sup>45</sup> por ejemplo muestra que de 40.5 horas por semana en 1991, el tiempo de trabajo se

.....

42 OIT Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo Ginebra, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/cms\\_101551.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/cms_101551.pdf).

43 Ver por ejemplo, Kyungjin LEE, Chunhui SUH, Jong-Eun KIM, and Jae Oh PARK. The impact of long working hours on psychosocial stress response among white-collar workers. *Industrial Health* 2017, Enero 2017, págs 46-53 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5285313/>.

44 EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (2007). Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks Related to Occupational Safety and Health. Retrieved 5 December 2012, from: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>.

45 EuroFound <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>.

redujo a 36.4 en el 2010, siendo la semana de cinco días el estándar habitual de trabajo. La misma encuesta refleja la influencia de las horas excesivas de trabajo en la salud general y de la seguridad por defecto de precaución consecuencia del cansancio<sup>46</sup>. Según estudios regionales, en América Latina, las mujeres trabajan en promedio para el mercado 37,8 horas semanales, en tanto los hombres lo hacen 45,3 horas.<sup>47</sup>

Si revisamos la legislación sobre tiempo de trabajo vigente en la mayor parte de los países, son pocos los cambios que se han producido en los últimos diez años. De hecho las nuevas formas de contratos y de organización de la producción están planteando la necesidad de una revisión de la normativa de la que aún no se conocen cuáles deben ser los nuevo parámetros. La necesidad de establecer límites al tiempo de trabajo de todos los que ejercen una actividad profesional lleva a considerar que este derecho debe por extensión ser aplicable a trabajadores independientes, idea impensable en las primeras regulaciones laborales. De hecho, la legislación de algunos países establece expresamente que las disposiciones sobre las horas de trabajo se aplican a los trabajadores y empleadores que están vinculados por un contrato de trabajo o una relación de trabajo.<sup>48</sup>

La normativa de la mayoría de los países contiene una definición de horas de trabajo que, en muchos casos, refleja la definición contenida en el Convenio núm. 30 de la OIT (la expresión «horas de trabajo» significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador)<sup>49</sup>. Sin embargo, en muchos países, el requisito de estar a disposición del empleador se complementa o se sustituye por la necesidad de realizar un trabajo efectivo (Italia o Reino Unido, por ejemplo).

Un factor fundamental del tiempo de trabajo es también su organización, es decir los «horarios de trabajo» o el «ordenamiento del tiempo de trabajo». Es posible organizar, al menos en teoría, cualquier cantidad de horas de trabajo en un número prácticamente infinito de modalidades, y la forma en que dichas horas se organizan puede afectar de manera considerable a los trabajadores y las empresas. La comparación de una semana laboral de

.....

46 Jamal, M., 'Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules: a study of Canadian workers', *Stress and Health*, Vol. 20, No 3, 2004, pp. 113-119.

47 Yañez S. ¿TIEMPO DE TRABAJO DECENTE? La jornada laboral en América Latina e instrumentos y mecanismos de su flexibilización. FLACSO. Documento de Trabajo N°1, abril 2016 pág. 11.

48 Croacia (art. 1 de la Ley del Trabajo), Cuba (art. 4 del Código del Trabajo), Ecuador (art. 1 del Código del Trabajo), Eslovenia (art. 3 de la Ley de Relaciones Laborales), Estonia (art. 1 de la Ley de Contrato de Trabajo), Finlandia (art. 1 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), Gabón (art. 1 del Código del Trabajo), Ghana (art. 1 de la Ley del Trabajo o Togo (art. 1 del Código del Trabajo).

49 Bélgica (art. 19, 2), de la Ley del Trabajo), Estado Plurinacional de Bolivia (art. 47 de la Ley General del Trabajo), Burundi (art. 112, 1), del Código del Trabajo), Ecuador (art. 61 del Código del Trabajo), El Salvador (art. 163 del Código del Trabajo), Luxemburgo (art. 211-4, 1), del Código del Trabajo), México (art. 52 de la Ley Federal del Trabajo), Noruega (art. 10-1 de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo) Omán (art. 1, 19), del Código del Trabajo), Serbia (art. 50 de la Ley del Trabajo o República Bolivariana de Venezuela (art. 167 de la Ley Orgánica del Trabajo).

40 horas que se trabaja en un turno diurno regular y la misma semana trabajada en un turno nocturno permanente permite apreciar que los horarios de trabajo pueden ser muy diferentes.

En la práctica las modalidades modernas y flexibles de tiempo de trabajo, tales como el hecho de promediar las horas de trabajo, son ampliamente utilizadas (ya que pueden mejorar la conciliación) pero no siempre se hace con el respeto adecuado a los límites razonables y salvaguardias previstos en la ley que garantizan que las mismas no resultan perjudiciales para la salud de los trabajadores ni para el equilibrio necesario entre la vida personal y la vida laboral.

Por ejemplo, en América latina y no obstante la tendencia a una regulación tradicional del tiempo de trabajo, la idea de flexibilidad y adaptabilidad es el centro de algunas reformas. Así, algunos países permiten ampliar en una hora la jornada diaria para liberar el sábado por la mañana (Paraguay, México y El Salvador).

Bolivia admite tanto antes como después de la reforma, en el caso de trabajo por equipos, prolongar la jornada máxima de trabajo, siempre que el promedio no exceda en total tres semanas de jornada máxima. Ecuador, tras la reforma, reconoce también mediante acuerdo entre las partes y de manera excepcional trabajar más de ocho horas al día, siempre que no se supere las 10 diarias y los 40 semanales, mientras que el Perú desde el año 2002 permite al empleador, establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras, menor de ocho (8) horas, siempre que no exceda del límite semanal de 48 horas. También le permite reducir o ampliar el número de días semanales de trabajo prorrateando las horas dentro de los días restantes de la semana mientras no excedan las 48 horas semanales.

Brasil desde su reforma del 2017, autoriza a las partes acordar jornadas de doce horas seguidas, siempre que después se goce de 36 horas de descanso interrumpido. En lo que se refiere a Chile, ya desde antes de la reforma las partes podían pactar alternativas de distribución de la jornada a tiempo parcial. Además, desde la reforma del 2017 permite distribuir la jornada semanal, previo pacto entre las partes, en cuatro días, siempre que la jornada diaria no exceda de 12 horas. Tanto Guatemala como Costa Rica reconocen desde antes de la reforma, en trabajos que no sean peligrosos o insalubres, pactar jornadas de 10 horas siempre que el límite semanal de 48 horas se cumpla. República Dominicana por su parte, permite, previo acuerdo entre las partes, establecer jornadas corridas de 10 horas en el comercio y nueve en la industria. Asimismo, la Secretaría de Estado de Trabajo puede autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y cuatro horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.

## 5. NUEVAS TENDENCIAS LEGISLATIVAS: ORDENACIÓN O SOBERANÍA

Las tendencias económicas de los últimos decenios están conduciendo a una ordenación del tiempo de trabajo cada vez más diversa, descentralizada e individualizada. También han dado lugar, en muchos casos, a una mayor tensión entre las necesidades y preferencias de los trabajadores y los requisitos de las empresas en lo que respecta a las horas de trabajo.

Es un hecho evidente la división del tiempo de trabajo en segmentos más pequeños con el fin de ajustar más los niveles de dotación de personal a las necesidades de los clientes, así como la ampliación de los horarios de funcionamiento y de apertura de los comercios hacia una economía operativa las 24 horas del día, siete días a la semana. Estas nuevas realidades también plantean nuevos desafíos, como el subempleo (debido a las horas de trabajo insuficientes) y las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores para conciliar un trabajo remunerado con su vida privada, incluidas las responsabilidades familiares, lo que ha afectado a la relación entre las horas de trabajo, los períodos de descanso y el tiempo de ocio. En este contexto la legislación deberá cerrar la brecha entre las horas de trabajo reales y las “preferidas” por los trabajadores.

Para ello, la legislación puede ser diseñada con el objeto de impedir que los empleadores impongan una ordenación del tiempo de trabajo que pueda producir riesgos o peligros. Además, puede ser necesario “frenar” a los trabajadores que decidan u opten por aceptar organizaciones del tiempo de trabajo que impliquen excesivas horas de trabajo. Con este fin la Directiva de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo<sup>50</sup> garantiza ciertos derechos, a saber: límites al tiempo de trabajo semanal, cuya duración media no debe exceder de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias; un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas; una pausa de descanso durante las horas de trabajo si el trabajador trabaja durante más de 6 horas; un período mínimo de descanso semanal de 24 horas ininterrumpidas por cada período de siete días de trabajo, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diarios; vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas; protección suplementaria para el trabajo nocturno. Sin embargo, incluye una cláusula de autoexclusión relacionada principalmente con las horas máximas de trabajo semanal, que es la cláusula que ha obstaculizado los intentos de revisar o enmendar la Directiva.

.....

50 La Directiva 2003/88/CE, aprobada durante el Consejo Europeo de Bruselas, es el principal referente en materia de organización del tiempo de trabajo en la UE. Los principales objetivos de la misma fueron: –paliar las consecuencias negativas que el tiempo de trabajo tiene sobre la salud y la seguridad en el empleo; –buscar vías para encontrar un equilibrio entre la seguridad y la salud de los y las trabajadoras, y la ordenación flexible de los tiempos de trabajo.

No cabe duda que son numerosos los factores a considerar al elaborar una nueva regulación, pero los temas indispensables en el nuevo “racional” deberán ser la necesidad de flexibilidad en el mundo productivo, así como cuales son las protecciones necesarias y qué trabajadores deben ser considerados, y ello de forma conjunta.

Lo cierto es que los nuevos modelos de negocio enfrentan nuevos conceptos de jornada, en particular cuando la actividad del “prestador del servicio” depende la demanda. En algunas regulaciones nacionales existe el concepto de jornada especial (por ejemplo para transporte en carretera) pero no cabe una aplicación asimilada en sectores “como el de los riders”. El descanso obligatorio de 12 horas siguiendo los preceptos OIT, también puede verse afectado en los nuevos modelos organizativos de la economía de plataformas, cuestionando de nuevo el derecho a la protección y a la salud, frente a la productividad y efectividad de la empresa. Ante todo, ello, no hay respuesta en las normativas.

Más allá de los cambios reflejados en las páginas anteriores, en los últimos años han entrado en juego nuevas preocupaciones como por ejemplo, las relacionadas con los derechos de conciliación de la vida laboral y personal (familiar), que plantean cuestiones relativas más a la ordenación del tiempo de trabajo que a su duración y límites (y en las que influyen también los planteamientos dirigidos a obtener una mayor igualdad de las mujeres en el ámbito laboral, como ya se mencionó), y las derivadas de la irrupción de las nuevas tecnologías y de las nuevas formas de prestación y de organización del trabajo permitidas o propiciadas por ellas. En este último aspecto, destacan los intentos de limitar la extensión “disimulada” o encubierta del tiempo de trabajo mediante la consagración de un nuevo derecho de “desconexión” digital.

Sin embargo, nos movemos aún en términos muy generales, carentes de concreción y detalle, quizás porque a la novedad del problema se añade la dificultad de formular soluciones normativas<sup>51</sup> Fórmulas como las 35 horas en Francia, el 6+6 finlandés<sup>52</sup>, el Work and Life balance de Tony Blair<sup>53</sup> no han sido concluyentes y no han permitido realmente concretar cuáles son las políticas y normativas necesarias.

.....

51 Por ejemplo en España, la reciente Ley de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre), consagra el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral pero deja su regulación a las políticas internas de la empresa, con sujeción a lo que haya podido acordarse al respecto en la negociación colectiva.

52 La aplicación práctica trataba de introducir turnos de actividad de 12 horas, divididos en dos jornadas de trabajo de seis horas cada una. Se contemplaba también la posibilidad de acortar y alargar estos turnos siempre que no sobrepasaran las 30 horas de trabajo semanales. Esta reorganización del tiempo de trabajo permitía un incremento del tiempo en que las máquinas estaban en funcionamiento, una ampliación del tiempo de apertura de los Servicios Sociales, etc. Con el modelo 6+6, se reducía, por tanto, el tiempo de trabajo sin perjudicar la productividad, y paralelamente se obtenía una mayor flexibilidad con efectos positivos. Por esta razón, y a diferencia del trabajo a tiempo parcial involuntario o el trabajo compartido, la reducción diaria de la jornada facilitaba una organización del trabajo más flexible.

53 El objetivo de estos planteamientos no era incidir directamente en el conjunto de horas trabajadas, sino procurar buenas prácticas en las empresas que implantaran medidas para promocionar el equilibrio entre la vida personal y laboral de la población ocupada. La propuesta contó con un fondo para financiar la ocupación, vehiculado a

Como consecuencia de las nuevas realidades, el registro y notificación de los horarios de trabajo<sup>54</sup> se considera una nueva forma de ordenación, basada en la idea de control, fórmula que puede resultar simplista y difícilmente conciliable, con las actuales características, complejas y diversificadas, del sistema productivo (en el que ya no prevalece la producción fabril), con los condicionamientos de la organización del trabajo y de la creciente influencia en ella de las tecnologías de la información.

No existe por tanto una tendencia evidente o una perspectiva clara, pero la necesidad de establecer nuevos criterios y reglas resulta un tema central, aún en un estadio de debate prematuro.

## 6. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

Es evidente que el ordenamiento laboral de las sociedades, en particular, las desarrolladas, se ha visto afectado desde hace décadas por un nuevo ámbito económico, producto de varios factores. En primer lugar, los cambios en el proceso de producción de bienes y servicios (cambio tecnológico, la informatización, la robotización, la inteligencia artificial y las nuevas tecnologías). En segundo lugar, los cambios experimentados por la actividad económica, como la globalización de la economía como consecuencia las cadenas de producción y los fenómenos de "off shoring". Y por último, los cambios producidos en la estructura y composición de la mano de obra de composición femenina y joven creciente. Estos cambios necesitan paralelamente una nueva forma de atención normativa.

Las circunstancias económicas y productivas cambiantes necesitan de nuevas formas de regulación de la jornada, más flexibles, pero no por ello con menos garantía. Fórmulas como la distribución irregular de la jornada (permanente o sobrevenida) o, los bancos de horas se convierten en necesarios para adaptarse a las nuevas realidades. En este contexto de nuevas necesidades de producción y de protección, la presencia de los representantes de los trabajadores, se convierte en indispensable, Es decir, sin menoscabo de la necesaria flexibilidad, deberían conseguirse una regulación (vía negociación sino cabe por ley) detallada de la distribución irregular de la jornada; por ejemplo, fijando un procedimiento



través de las empresas asesoras en cuestiones de Work and Life Balance (WLB). Y, en su versión práctica, se presuponía la creación de materiales de información y asesoramiento. También incluía un capítulo de financiación de la investigación en torno a esta temática, y se hacía un énfasis especial en la actuación del propio Gobierno como agente generador de buena ocupación. Paralelamente, el Gobierno británico aprobó otras medidas por facilitar el WLB, como por ejemplo la mejora del derecho a la baja por maternidad, el derecho a pedir horario de trabajo flexible, el derecho a no trabajar por causas familiares (sin cobrar), y créditos para financiar el cuidado de hijos e hijas.

54 Grecia o España, por ejemplo.

de uso de la “bolsas de horas” o las causas por las cuales se puede recurrir a la distribución flexible. Eso evitaría problemas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y dotaría de legitimidad y legalidad a la adaptación “horaria” necesaria.

Más allá de las necesidades normativas es importante considerar la tradición cultural sobre el concepto jornada aún presente en el ámbito laboral. El trabajador busca gozar de un periodo continuo de tiempo libre y una cierta organización del horario vital, y es por ello que las nuevas formas de distribución de la jornada desbordan la comprensión y el statu quo personal, necesitando de un mayor tiempo de adaptación, como el que ha sido y está siendo necesario para asegurar medidas de conciliación y adaptación del colectivo masculino a las tareas del hogar. Es decir, las nuevas propuestas de reorganización del tiempo de trabajo no han considerado la existencia de elementos culturales, fruto del éxito de proceso de industrialización que ha configurado el tiempo de trabajo como el tiempo central a través del cual se organizan los otros tiempos y los otros trabajos.

La soberanía del tiempo de trabajo debe entenderse como un nuevo concepto cultural y jurídico que refleje una nueva sociedad donde el tiempo debe establecerse sobre parámetros diferentes de los considerados en la sociedad post industrial. Nuevos valores y nuevas necesidades sociales y productivas deben orientar la existencia de nuevas políticas y legislación más acorde con las nuevas formas organizativas sociales y laborales. El presente y el futuro del trabajo sigue necesitando de seguridad jurídica, justicia social y crecimiento, pero en un contexto de una sociedad más integrada, más ecológica, y plural.

El trabajo sigue siendo una necesidad vital y su regulación necesaria. Ser soberanos del tiempo es una preocupación humana que abarca tanto trabajadores como empleadores, ya que el trabajo aparece hoy como un elemento integrador de vida.

En este contexto el dialogo social y la negociación colectiva se convierten en ejes fundamentales de cualquier avance, integrando más la idea de que no cabe gestionar las condiciones de trabajo sin contar con los derechos fundamentales como base mínima integradora.

No hay por ello que olvidar que las condiciones de trabajo deben entenderse de forma integral ya que vida, tiempo, remuneración salud son elementos básicos del desarrollo social. La soberanía del tiempo debe considerarse como un concepto integrador de una nueva sociedad mucho más cercana a la idea del ser humano como centro.

# LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO DE LA OIT. A PROPÓSITO DE LA IMPORTANCIA DEL RECONOCIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

*THE ILO CENTENNIAL DECLARATION.  
ON THE IMPORTANCE OF THE RECOGNITION OF FREEDOM  
OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING*

**EDUARDO ROJO TORRECILLA**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
de la Universidad Autónoma de Barcelona*

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. NOTAS PREVIAS GENERALES SOBRE LA DECLARACIÓN Y SOBRE EL TRABAJO DECENTE CON DERECHOS LABORALES. 2. LA IMPORTANCIA DE LA NORMATIVA DE LA OIT DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. DE LOS ORÍGENES (CONSTITUCIÓN DE 1919) A LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO (2019). 3. LA LIBERTAD SINDICAL EN ALGUNOS DOCUMENTOS PREVIOS O PREPARATORIOS DE LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO. 3.1. Resolución sobre “El avance de la justicia social mediante el trabajo decente. Evaluación del impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y conclusiones sobre la acción futura”. 3.2. Informe elaborado por la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, creada en 2017, que lleva por título “Trabajar para un futuro más prometedor”. 4. LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SON LOS FUNDAMENTOS ESENCIALES DEL TRABAJO DECENTE. 5. QUÉ DICE LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y SU VERTIENTE FUNCIONAL (DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA). 6. LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE EL CAMBIO TECNOLÓGICO. LA ADAPTACIÓN DE ESOS DERECHOS A LAS NUEVAS REALIDADES LABORALES Y A LA DIVERSIDAD DEL



MUNDO DEL TRABAJO. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL ENTORNO EMPRESARIAL DIGITAL Y LA ADAPTACIÓN SINDICAL. 7. UN EJEMPLO CONCRETO DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE LA OIT POR UNA EMPRESA TRANSNACIONAL. EL CASO INDITEX. 8. BREVE RECAPITULACIÓN FINAL (POR EL IMPACTO DEL COVID-19).

**RESUMEN:** El artículo expone en primer lugar unas consideraciones generales sobre el contenido de la Declaración del Centenario. A continuación, explica el desarrollo histórico del derecho de libertad sindical, que incluye el de negociación colectiva, desde la Constitución de la OIT de 1919 hasta la Declaración. Se presta especial atención al contenido del documento y se debate a continuación sobre cómo deben ejercerse tales derechos en el marco de las nuevas realidades empresariales y de la diversidad del mundo del trabajo. Finaliza el texto subrayando la importancia de seguir protegiendo y reforzando los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

**ABSTRACT:** The article first presents some general considerations on the content of the Centennial Declaration. It then explains the historical development of the right to freedom of association, which includes the right to collective bargaining, from the 1919 ILO Constitution to the Declaration. Special attention is given to the content of the document and then there is a discussion on how such rights should be exercised in the framework of the new business realities and the diversity of the world of work. It concludes the text by stressing the importance of continuing to protect and strengthen the rights of freedom of association and collective bargaining.

**PALABRAS CLAVE:** OIT, Declaración del Centenario, Libertad Sindical, Negociación Colectiva.

**KEY WORDS:** ILO, Centennial Declaration, Freedom of Association, Collective Bargaining.

## 1. INTRODUCCIÓN. NOTAS PREVIAS GENERALES SOBRE LA DECLARACIÓN Y SOBRE EL TRABAJO DECENTE CON DERECHOS LABORALES

La 108ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada del 10 al 21 de junio de 2019 en la sede de la OIT en Ginebra, aprobó el último día de la reunión, la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo. Para el Director general, Guy Rider, se trata de “una hoja de ruta, una brújula que nos guiará al futuro de esta organización, puesto que el futuro del trabajo es el futuro de nuestra organización”.

En el proyecto de Declaración del Centenario de la OIT hecho público el 13 de mayo se recogían en primer lugar los antecedentes de su elaboración, remontándose a la memoria del Director General presentada a la 102ª reunión de la CIT, en 2013, en la que propuso siete iniciativas para el centenario, siendo justamente una de ellas la relativa al futuro del trabajo, que ya fue objeto de debate en la sesión plenaria de la CIT dos años más tarde.

Sin duda alguna, es muy recomendable la lectura de la propuesta íntegra de Declaración, y por mi parte solo señalo ahora algunas de las ideas, tesis y manifestaciones que considero de especial interés.

- En primer lugar cabe destacar en el apartado introductorio que se reafirma, o confirma por utilizar el término del proyecto de declaración, que “la acción continua y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y promover la paz universal y permanente”, y por ello se exhorta a todos los mandantes de la OIT a que “revitalicen el contrato social en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente con el que se comprometieron en 1919”.
- En el primer bloque de la Declaración se destaca la importancia de los cambios en el mundo del trabajo, con mención expresa a la innovación tecnológica, la evolución demográfica, el cambio climático y la globalización, y su impacto sobre “la propia naturaleza y el futuro del trabajo”, subrayándose que la OIT debe seguir actuando como lo ha hecho hasta el presente a fin de conseguir que los derechos, las necesidades y las aspiraciones de las personas “sean los objetivos principales de las políticas económicas, sociales y ambientales: en ello consiste el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”.

- Si pasamos al segundo bloque, se recoge aquí cómo debe orientar sus esfuerzos la OIT para ejercer sus responsabilidades y abordar de forma adecuada el futuro del trabajo, poniéndose el acento en primer lugar, y no es en absoluto una casualidad, en el aseguramiento de una transición justa “hacia un futuro del trabajo ambientalmente sostenible”. Me permito destacar también, aun cuando todas las propuestas son importantes, las de “llevar a buen término la lucha inconclusa por la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador que promueva la participación equitativa y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor” y “asegurar que la creciente diversificación de la producción, las modalidades de trabajo y los modelos empresariales estén al servicio del progreso social y económico y de la promoción del trabajo decente”, sin olvidar la importancia de reforzar la cooperación tripartita a través del diálogo social.
- En el bloque tercero se destaca la importancia de lograr una protección social universal, completa y sostenible, el garantizar a todos los trabajadores y trabajadoras unas condiciones de trabajo dignas y el respeto de sus derechos fundamentales “con independencia de su situación en el empleo o de su modalidad contractual”, y el fomento del empleo productivo y el trabajo decente con, entre otras medidas, “inversión en infraestructuras y en sectores estratégicos, incluyendo la economía verde, la economía del cuidado y la economía rural”.
- Por último, en el cuarto bloque, que es el que centra mi atención en este artículo, se resalta la importancia de la normativa laboral internacional para proteger a todas las personas trabajadoras y a todas las formas de trabajo, con mención expresa al respeto de los derechos colectivos de libertad sindical y negociación colectiva, así como a la potenciación del diálogo social, la elaboración de políticas tendentes a garantizar los derechos y que se basen en datos empíricos debidamente contrastados, y por fin, el reforzamiento de la función de liderazgo, en toda la temática laboral, de la OIT en el sistema multilateral; en el bien entendido, que se trata de establecer acuerdos con otras instituciones y organizaciones en los que se reconozcan “los vínculos sólidos, complejos y cruciales que existen entre las políticas comerciales, financieras, económicas, sociales y ambientales y se promueva la coherencia entre ellas, en aras de la aplicación del enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”.

A los cambios operados en el texto finalmente aprobado sobre la propuesta de Declaración me referiré más adelante.

La importancia de la Declaración del Centenario fue advertida rápidamente por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que aprobó el 16 de septiembre, una Resolución sobre la misma, en la que reconoce su especial relevancia “al objeto de fundamentar

la labor del sistema de las Naciones Unidas encaminada a configurar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas”. En la parte introductoria se constatan los cambios que está experimentando el mundo del trabajo y su impacto sobre “los mercados laborales, el trabajo decente y los empleos del futuro”, y se reconoce también que “el logro del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos es uno de los elementos clave de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible que facilitan la consecución de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y que requiere una orientación multidimensional que incluya a los Gobiernos, el sector privado, la sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones de empleadores y trabajadores, las organizaciones internacionales y, en particular, los organismos especializados, fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales”.

Hablar de derechos laborales, individuales y colectivos, entre los que se encuentran los de libertad sindical y negociación colectiva, es hablar de trabajo decente, y entonces hemos de preguntarnos qué es, o más exactamente como debería ser un trabajo para poder aplicarle dicho calificativo. Pues bien, hace poco más de veinte años el entonces director general de la OIT, Juan Somavía, presentaba la Memoria a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, que llevaba por título “trabajo decente”, en cuyo prólogo se afirmaba que proponía “una finalidad primordial para la OIT en estos momentos de transición mundial, a saber, la disponibilidad de un trabajo decente para los hombres y las mujeres del mundo entero. Es la necesidad más difundida, que comparten los individuos, las familias y las comunidades en todo tipo de sociedad y nivel de desarrollo. El trabajo decente es una reivindicación mundial con la que están confrontados los dirigentes políticos y de empresa de todo el mundo. Nuestro futuro común depende en gran parte de cómo hagamos frente a ese desafío”.

El reto de todas las políticas sobre el empleo y trabajo decente, como subraya la “Guía práctica para la incorporación sistemática del trabajo y empleo decente”, es el de “generar un cambio de paradigma en nuestro pensamiento, de forma que consideremos los resultados que nuestras políticas y programas pueden tener en el empleo y el trabajo decente antes de su formulación, a fin de minimizar los efectos adversos y de potenciar al máximo los resultados positivos”, enfatizando que “se trata de una dificultad a la que también tuvimos que hacer frente durante el proceso de incorporación de las cuestiones de género, pero que se ha superado poco a poco, como lo demuestra el hecho de que la perspectiva de género se utiliza ahora habitualmente en la formulación de las políticas y los programas”.

El concepto de trabajo decente ha sido incluido, y con fuerza, entre los objetivos de la Agenda 2030 de la ONU para el desarrollo sostenible. Con respecto al objetivo 8, se destaca que varias metas fijadas en el mismo tienen especial importancia por su relación

con el respeto y cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, básicamente los apartados 5 a 8, aun cuando también en varios de los restantes objetivos encontramos relación con tales principios y derechos, como por ejemplo el número 1 que está centrado en la reducción de la pobreza y en la garantía de una adecuada protección social. Repárese, pues, que la actividad de la OIT para la consecución de las metas fijadas en el objetivo 8 no se detienen únicamente en dicho texto, sino que se extienden a otras muchas, y que requerirá (obsérvese su relación con la gobernanza y el diálogo social), “disponer de un marco de instituciones, organizaciones, leyes y políticas, y de una cultura de diálogo social que permitan gobernar el mundo del trabajo y el funcionamiento de los mercados laborales”.

## 2. LA IMPORTANCIA DE LA NORMATIVA DE LA OIT DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. DE LOS ORÍGENES (CONSTITUCIÓN DE 1919) A LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO (2019)

Un rápido repaso por la historia de la OIT desde su creación en 1919<sup>1</sup> debe partir justamente del documento por el que se aprobó su Constitución, en cuyo preámbulo hay una expresa mención a la libertad sindical, tras la mención de que “existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales”, por lo que era necesario (y añadido que lo sigue siendo aún en muchos países) mejorar dichas condiciones, “por ejemplo en lo concerniente... (al reconocimiento del principio de libertad sindical)”.

Debe seguir nuestro viaje por la historia hasta la Declaración de Filadelfia aprobada en 1944, poco antes de la finalización de la segunda guerra mundial, que recoge sus fines y objetivos, así como también los principios que debieran inspirar la política de sus Estados miembros. En la declaración se resalta que la libertad de expresión y de asociación “es

.....

1 Para un análisis más detallado, vid. Roldán, Aránzazu. “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” en Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Número especial de conmemoración del centenario de la OIT, 2019. (consulta: 10 de abril). La autora subraya que el Convenio núm. 87 de la OIT, al que dedica su atención, “es un texto normativo de extraordinaria importancia dentro del ordenamiento jurídico internacional, ya que recoge y define las facultades que integran la libertad sindical y de asociación, uno de los cuatro derechos fundamentales de la OIT”. Igualmente, destaca la importante doctrina emanada del comité de libertad sindical para delimitar el alcance y contenido de la libertad sindical, “tanto en su vertiente individual como colectiva”. [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/723](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/723).

esencial para el progreso constante”, y se incorpora una mención expresa a la importancia de la negociación colectiva al llamar al fomento de programas entre los Estados miembros a fin de “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas”.

Con carácter más general, no podemos olvidar la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 cuyo art. 23.4 reconoce expresamente el derecho de toda persona “a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses<sup>2</sup>. Tampoco nos debemos olvidar en el ámbito internacional del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, cuyo art. 8.1 compromete a todos los Estados parte a garantizar “a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos”, y en el apartado 3 que “Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías”. En los mismos términos, el art. 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce el derecho de toda persona a “asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”.

Y en el ámbito europeo, el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, del Consejo de Europa, cuyo artículo 11 regula la libertad de reunión y de asociación, reconociendo el derecho de toda persona “a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses”. También, el art. 12.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que regula de forma algo más amplia la libertad de reunión y de asociación, reconociendo el derecho de toda persona a “la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que supone el derecho de toda persona a fundar con otras sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses”.

.....

2 Un amplio análisis de la Libertad sindical en los documentos y normas de la OIT se encuentra en su documento disponible en <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-es/index.htm> (consulta: 18 de abril).

Además de los Convenios y recomendaciones aprobados desde 1948, a los que me referiré más adelante, hay que referirse también a la Declaración de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (con anexo revisado en 2010). Su importancia radica en que declara que todos sus Miembros, aun cuando no los hayan ratificado “tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales” que son objeto de determinados convenios, entre los que se encuentran los relativos a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Tal como ha subrayado la doctrina laboralista, “la Declaración insta un mecanismo definido como de “seguimiento promocional”, según el cual los Estados se comprometen a “informar sobre dichos principios y derechos, fijarse su propio patrón de referencia para ponderar los logros futuros y detallar las actividades efectuadas o previstas para velar por el respeto, la promoción y el ejercicio de los principios y derechos”. Ello implica un examen anual de los esfuerzos de los Estados miembros que no han ratificado los convenios señalados para cumplir la obligación de realizar efectivamente el contenido de éstos –en materia de libertad sindical y de negociación colectiva en primer lugar– y un informe cada cuatro años para evaluar los progresos realizados y las tendencias de conjunto incluyendo el desarrollo de estos principios en los países que sí han ratificado los convenios que suponen el núcleo universal, mínimo e indisponible de las normas reguladoras sobre el trabajo”<sup>3</sup>.

Igualmente, no nos podemos olvidar de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, “heredera de la Declaración de Filadelfia, de 1944, y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998... (que) expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización”. En esta, se recoge y reafirma la Declaración de 1998, “en virtud de la cual los Miembros reconocen, en el cumplimiento del mandato de la Organización, la importancia y el significado especiales de los derechos fundamentales, es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva...”. En el texto se insta a los Estados miembros a “respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular

.....

3 Baylos, Antonio, Las normas internacionales del trabajo: la importancia de la dimensión colectiva y el alcance universal de los derechos laborales. En AA.VV. CCOO en el Centenario de la Organización Internacional del Trabajo:1919-2019 <https://www.ccoo.es/9b330b8785b5baff55e3a021bd1e5b58000001.pdf>. Destaca el autor que “Se trata de una “obligación de resultado progresiva” en la medida en que los Estados no solo están obligados a promover, sino a realizar y a hacer respetar estos derechos; es decir, a lograr el resultado requerido en su contenido típico. En concreto, esta obligación de resultado viene a reforzar la doctrina del CLS de la OIT en su definición de las obligaciones jurídicas de los Estados en el respeto de la libertad sindical y la prohibición de injerencias en la misma, con independencia de la ratificación o no de los Convenios 87 y 98 al respecto”. (Consulta: 15 de abril).

importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta: "que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir (su) logro...".

Quiero destacar aquí la importancia de esta Declaración, ya que los Estados se comprometen, de acuerdo con sus propias líneas de actuación a situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de sus políticas económicas y sociales, basándose en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son los siguientes: la promoción del empleo y la creación de un entorno institucional y económico sostenible; la adopción y ampliación de medidas de protección social que sean sostenibles y que estén adaptadas a las circunstancias nacionales; la promoción del diálogo social y del tripartismo; en fin, el respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, debiendo destacarse especialmente a mi parecer la tajante afirmación de que "la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas".

Los Convenios que deben merecer la atención de quienes profundicen en el estudio de la normativa sobre libertad sindical y negociación colectiva en los textos normativos de la OIT son los siguientes: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)<sup>4</sup>; Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141); Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151); Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)<sup>5</sup> En este último, cabe destacar el art. 2 que incluye dentro de "negociación colectiva" a "todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez". Igualmente, el art. 8, que dispone que "Las medi-

.....

4 "A instancias de la todavía unitaria Federación Sindical Mundial, que impulsó en el Consejo Económico y Social de la ONU una Resolución sobre la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva, que la ONU asumiría a continuación, se adoptó el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación en 1948, que habría de ser seguido, al año siguiente, por el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva...". Cf. Baylos, Antonio. Las normas internacionales del trabajo... ob. cit.

5 Sobre la prohibición de discriminación y tutela de los derechos sindicales en la normativa internacional y nacional, remito al estudio de Carrizosa, Esther. Derechos de libertad sindical y principio de igualdad. CES Andalucía, 2009. (Consulta : 16 de abril) [https://www.academia.edu/4562659/Derechos\\_de\\_Libertad\\_Sindical\\_y\\_Principio\\_de\\_Igualdad](https://www.academia.edu/4562659/Derechos_de_Libertad_Sindical_y_Principio_de_Igualdad).



das previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva”.

### 3. LA LIBERTAD SINDICAL EN ALGUNOS DOCUMENTOS PREVIOS O PREPARATORIOS DE LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO

#### 3.1. Resolución sobre “El avance de la justicia social mediante el trabajo decente. Evaluación del impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y conclusiones sobre la acción futura”

En la CIT de 2016 se aprobó la citada Resolución, en la que se enfatiza con acierto que el trabajo decente “se reconoce ahora ampliamente como un objetivo mundial”, y que algunas de las normas aprobadas en los últimos años encuentran su punto de referencia en la citada Declaración, como son la Recomendación (2012) sobre los pisos de protección social, el Protocolo (2014) relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930, y la Recomendación (2015) sobre la transición de la economía informal a la formal”, así como también que en todos los programas puestos en marcha en los distintos Estados se ha tratado de incluir los cuatro objetivos estratégicos, además también de la igualdad de género y la no discriminación “como cuestiones transversales”.

Es probablemente en esta Resolución donde mejor se sintetiza qué políticas debe llevarse a cabo para lograr aquellos objetivos y principios estratégicos, en el marco de una realidad caracterizada por profundos cambios tecnológicos, sociales, demográficos, económicos y ambientales, y que por su importancia me permito ahora reproducir: “a) el empleo mediante la creación de un entorno institucional y económico propicio para que las empresas sean productivas, rentables y sostenibles, junto con una economía social sólida y un sector público viable, a fin de fomentar un crecimiento incluyente, empleo y oportunidades de ingresos; b) la protección social — seguridad social y protección de los trabajadores — a fin de garantizar a todos una distribución equitativa de los frutos del progreso; c) el diálogo social y el tripartismo como medio esencial para el logro efectivo de los cuatro objetivos estratégicos a nivel nacional, regional e internacional; d) los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que son universales e inmutables, así como su importancia particular como derechos y como condiciones propicias, en particular la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva; e) la igualdad de género y la no discriminación también como cuestiones transversales en cada uno de los cuatro objetivos estratégicos”.

### 3.2. Informe elaborado por la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, creada en 2017, que lleva por título “Trabajar para un futuro más prometedor”

Se trata de un documento, en el que se subraya, con pleno acierto a mi parecer, que “no es la primera vez que una alteración tan profunda del mundo del trabajo ha requerido una respuesta colectiva y mundial”, recordando como fueron las consecuencias de la primera guerra mundial las que sentaron las bases para la creación de la OIT para tratar de evitar que se volvieran a producir situaciones como las vividas, sufridas, en los cinco años anteriores, llegándose a la suscripción de un “contrato social universal”, reiterado y profundizado en la Declaración de Filadelfia de 1944, que sigue siendo hoy, se subraya en el informe, “el más ambicioso de la historia”, trasladado, con las necesarias matizaciones y especificidades, a los marcos estatales, aunque de manera desigual y en ocasiones dejando fuera del mismo a parte de sus poblaciones, y que requiere de un nuevo impulso para afrontar los cambios que están sucediéndose de manera vertiginosa en el mundo laboral. Por ello, me parece acertada la idea-eje central sobre la que se articula el documento, cuál es la de tratarse de un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo, desagregada en tres ideas-eje más concretas, cuales son invertir en las capacidades de las personas, en las instituciones del trabajo, y en el trabajo decente y sostenible, con un objetivo que sigue siendo el que presidió la creación de la OIT y las acciones que ha venido desarrollando desde entonces, cual es que “a cambio de la contribución de los trabajadores al crecimiento y la prosperidad se les garantiza una participación equitativa en ese progreso, se respetan sus derechos y se les protege contra algunos de los aspectos más espinosos de la economía de mercado”.

No es de extrañar que una de las medidas propuestas en el Informe que ha recibido más atención en los numerosos artículos publicados en los medios de comunicaciones y en las redes sociales sea la del establecimiento de una “garantía social universal” (supongo que traducción literal del texto original inglés “Universal Labour Guarantee”), que incluya algo que ya existe en buena parte de los Estados miembros pero que constituye un objetivo a alcanzar en los restantes, además de velar por su estricto cumplimiento en todos en los que existen, como son proteger los derechos fundamentales de los trabajadores (la remisión a los ocho convenios fundamentales de la OIT es aquí obligada, con mención a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzoso y del infantil, y la prohibición de todo tipo de discriminación), un “salario vital adecuado”, limitar el tiempo de trabajo y garantizar la seguridad y salud en el lugar donde se preste la actividad, poniendo acertadamente de manifiesto la interconexión existente entre todos ellos. Invertir en las instituciones del trabajo significa igualmente revitalizar la representación colectiva, adoptándose por los Estados políticas públicas que promuevan la represen-

tación colectiva y el diálogo social, con reivindicación del papel central que han de tener las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios en dicha revitalización, subrayándose con preocupación los efectos negativos que la concentración del poder económico y el debilitamiento de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva ha tenido sobre el incremento de la desigualdad. Para que puedan cumplir eficazmente su labor se pide, y me consta que muchas organizaciones ya lo están haciendo desde hace tiempo, que las organizaciones sindicales se adapten a los cambios tecnológicos y a la cambiante composición de la población de trabajadora, en la que un número que cada vez más va en aumento no se inserta en los circuitos hasta hace poco tiempo ordinarios de la actividad productiva, además de establecer y forjar alianzas con otras organizaciones sociales. La revitalización de la negociación colectiva ha de significar la de la política salarial, con mejoras salariales que afecten positivamente a todo tipo de trabajadores, incluyendo pues a los que se encuentran en la economía informal.

#### 4. LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SON LOS FUNDAMENTOS ESENCIALES DEL TRABAJO DECENTE

**E**n el marco de la CIT en la que se aprobó la Declaración del Centenario se celebró un importante foro de debate, el 13 de junio, sobre “el papel decisivo que han desempeñado dos convenios fundamentales –el de la libertad de asociación y el de negociación colectiva– a lo largo del último siglo, y el papel que tendrán que desempeñar en el futuro”. Los participantes, que representaban a organizaciones empresariales y sindicales, gobiernos y organizaciones internacionales pusieron de manifiesto que la garantía de los valores fundamentales de la OIT, entre los que se encuentra la libertad sindical “hace posible que los interesados reivindiquen, libremente y en igualdad de condiciones, una participación justa en las riquezas a cuya creación contribuyeron y desarrollen plenamente su potencial humano”, como afirma la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales de la OIT<sup>6</sup>. Durante dicho importante foro, y por las personas participantes, “se



6 Una buena síntesis de las intervenciones de las y los ponentes se encuentra en el artículo publicado en la página web de la OIT “La libertad de asociación y la negociación colectiva son los fundamentos esenciales del trabajo decente”. (Consulta: 4 de abril). Por ejemplo, Sonia Regenbogen, Vicepresidenta empleadora, Comisión de aplicación de normas de la OIT, Canadá, dijo que “la composición tripartita de la Comisión refleja las realidades concretas del mundo del trabajo y es fundamental para el funcionamiento eficaz de la Comisión. “De la selección de los casos que serán discutidos a las cuestiones jurídicas respecto a las cuales existe un consenso, de la libertad de expresión para expresar diferentes puntos de vista dentro de la Comisión a la redacción de las conclusiones y recomendaciones a los gobiernos [...] todo está impregnado de este tripartismo. Esto es lo que le confiere la autoridad moral y la

presentaron casos de éxitos de países donde la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva han sido aplicados para responder de manera concreta a desafíos cruciales para las sociedades, los mercados de trabajo, los trabajadores y las empresas”.

## 5. QUÉ DICE LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y SU VERTIENTE FUNCIONAL (DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA)

A mi parecer, el texto final ha reforzado la vinculación de todas las políticas de la OIT con el trabajo decente y ha incluido en el paraguas de protección a todos los colectivos vulnerables. En el “debe”, cabe indicar que ha desaparecido la referencia expresa contenida en el proyecto a que “la seguridad y salud en el trabajo es un principio y derecho fundamental en el trabajo, que se añade a todos los principios y derechos que se enuncian en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)”, habiendo sido sustituida por una referencia mucho más genérica a que “las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente”.

Es especialmente importante la exhortación que la Declaración hace a los Estados miembros para que fortalezcan las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y “la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad”, frente al texto mucho más genérico contenido en el proyecto de un fortalecimiento “en un contexto marcado por formas de trabajo nuevas y emergentes”. También me parece relevante la exhortación a poner en práctica “políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo”. (La negrita es mía).

.....

naturaleza persuasiva de las cuales disfruta”. Por su parte, Marc Leemans, Vicepresidente trabajador, Comisión de Aplicación de Normas de la OIT, Bélgica, señaló que, en relación al papel de la Comisión, “nosotros garantizamos que los convenios ratificados, los cuales imponen obligaciones legales a los gobiernos, sean aplicados en la práctica”. “Tenemos una relación directa con todos los mandantes, y el resultado se refleja en conclusiones factibles y consensuadas, y después hay un seguimiento de estas conclusiones”, agregó”. [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS\\_710650/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_710650/lang--es/index.htm).

Destaco a continuación, del texto de la Declaración, únicamente con las referencias que considero de importancia en relación con la temática abordada en este artículo:

“Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019

La Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra en su centésima octava reunión con motivo del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

Considerando que la experiencia del siglo pasado ha confirmado que la acción continua y concertada de los gobiernos y de los representantes de los empleadores y los trabajadores es esencial para alcanzar la justicia social y la democracia, **así como** para promover la paz universal y permanente;

Recordando y reafirmando los fines, objetivos, principios y mandato establecidos en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia (1944);

Subrayando la importancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008);

**Reconociendo que el diálogo social contribuye a la cohesión global de las sociedades y es crucial para una economía que sea productiva y eficiente;**

**Destacando la importancia de promover el multilateralismo, en particular para configurar el futuro del trabajo que queremos y para afrontar los retos del mundo del trabajo;**

Exhortando a todos los mandantes de la OIT a que **renueven su firme compromiso y revitalicen sus esfuerzos** en pro de la justicia social y de la paz universal y permanente que acordaron en 1919 y en 1944; y

Adopta, con fecha ... de junio de dos mil diecinueve, la presente Declaración del Centenario **de la OIT para el Futuro del Trabajo.**

## II

La Conferencia declara que:

**vi) promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes;**

**B. 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.**

**C. La cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos.**

## III

La Conferencia exhorta a todos sus Miembros, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, a que colaboren individual y colectivamente, basándose en el tripartismo y el diálogo social, y con el apoyo de la OIT, a seguir desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas mediante:

Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta:

i) el respeto de sus derechos fundamentales;

#### IV

La Conferencia declara que:

A. La elaboración, **la promoción, la ratificación** y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo tienen una importancia fundamental para la OIT. Para ello, la Organización debe **tener y promover** un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado y seguir aumentando la transparencia. **Las normas internacionales del trabajo también deben responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles**, y estar sujetas a un control reconocido y efectivo. La OIT prestará asistencia a sus Miembros en relación con la ratificación y la aplicación efectiva de las normas.

B. **Todos los Miembros deberían trabajar en pro de la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT y considerar periódicamente, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la ratificación de otras normas de la OIT**". (La negrita es mía).

## 6. LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE EL CAMBIO TECNOLÓGICO. LA ADAPTACIÓN DE ESOS DERECHOS A LAS NUEVAS REALIDADES LABORALES Y A LA DIVERSIDAD DEL MUNDO DEL TRABAJO. EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL ENTORNO EMPRESARIAL DIGITAL Y LA ADAPTACIÓN SINDICAL

**A**nte el cambio tecnológico, cabe preguntarse si es difícil la organización colectiva en las empresas digitales, en la economía de las plataformas, en las empresas (y centros de trabajo) dispersos? Nadie lo niega, como tampoco debe negarse que ello es posible y

que requiere de una necesaria reorganización y adaptación de la representación colectiva que se encauza, de manera preferente, vía sindical.

Refiriéndose más específicamente a las plataformas digitales se ha puesto de manifiesto por la profesora Andrea Lassandari<sup>7</sup> que “Sin embargo, si bien es correcto centrarse en primer lugar en lo que está sucediendo con los mensajeros y conductores (ante todo), con el potencial de implicar, sin embargo, a muchos otros trabajadores, que pueden prestar cualquier servicio, incluso consolidado y tradicional, proponiéndose a través de una plataforma digital: y por lo tanto podrían ser electricistas, fontaneros, peluqueros, profesores, jardineros, niñeras, masajistas, profesores, cocineros, etc., etc.... -hay que tener en cuenta que este “universo”, aunque en fuerte crecimiento, es sólo uno de los ámbitos en los que es correcto señalar la conexión entre el trabajo y las tecnologías digitales-. También representan al final... el contexto en el que es menos difícil intervenir para proteger a aquellos que no pueden protegerse a sí mismos (criterio clave, antiguo pero aún válido, para la aparición del derecho laboral)”.

La dificultad de la intervención sindical radica en que formas actuales de representación pensadas para trabajadores subordinados y centros de trabajo “clásicos” no son válidas cuando “tanto el elemento de la territorialidad como de la proximidad física del prestador de servicios desaparece”, y de ahí que ya se apunte una tesis, a la que luego me referiré con más detalle cuando trata del marco normativo español, de cómo garantizar la efectividad de la autotutela, siendo conveniente “considerar al conjunto de los prestadores de servicios de una empresa de plataforma”.

Estas nuevas organizaciones, las distintas formas de representación y organización de los trabajadores de la economía de plataformas que se han puesto en marcha hasta el presente, pasan por tomar en consideración, y valorar, refiriéndose a la experiencia italiana pero perfectamente extrapolable a la de otros países europeos y por supuesto a la de España, que “La impresión que se desprende de estas experiencias es que las tecnologías digitales, además de ser capaces de desarrollar nuevos y avanzados modelos estandarizados de externalización y fragmentación del trabajo de la misma manera, pueden lograr interconexiones y vínculos globales entre proveedores que operan en y a través de plataformas. Esto permite identificar y perseguir los intereses colectivos locales y globales, abriendo nuevos espacios, reales y virtuales, para la organización colectiva, la acción y el conflicto”, Formas de representación, participación, negociación y exteriorización del conflicto que unan a todos los trabajadores, prescindiendo, se postula en una tesis que es sin duda la más controvertida, de la naturaleza jurídica de la relación contractual y poniendo el acento en la situación de desigualdad económica y organizativa en la prestación de la actividad

.....

7 “La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile”. Labour&Law Issues, Vol. 4. Núm. 1/2018. <https://labourlaw.unibo.it/article/view/8366/8022> (consulta: 10 de abril).



laboral, enfatizando la necesidad de elaborar y poner en práctica formas de conflicto en tales sectores que sean “capaz de mantener unidos lo individual y lo colectivo, superando el solipsismo de la autonomía en favor de políticas adecuadas para combinar las demandas comunes de solidaridad con la necesidad de un trabajo propio de las diferentes formas y tipos de trabajo digital”.

¿Está adaptado el sindicato a la economía de internet? ¿Están bien formados los cuadros y dirigentes sindicales para abordar procesos de negociación sobre el impacto de la tecnología en las condiciones de trabajo y en el devenir inmediato de las relaciones laborales? Son preguntas recurrentes, y a las que también se responde desde las mismas organizaciones sindicales, siendo un buen ejemplo de ellos las propuestas, y acciones de la Confederación general italiana de trabajadores (CGIL), que quedan bien recogidas tanto en sus propios documentos como en un artículo de la profesora Chiara Mancini<sup>8</sup> La idea más importante a mi parecer es que la tecnología no produce efectos por sí sola, sino que estos “vienen influenciados por los aspectos socioeconómicos y las relaciones de fuerza existentes en la sociedad”.

Al analizar la problemática de la economía difusa, digital, de las plataformas, y sus múltiples variedades, se afirma, con acierto a mi parecer, que “si es imposible dar respuesta unívoca a problemas diversos, no se debe huir de (fijar) un marco general, al objeto de poder uniformar hacia lo alto (= en positivo) la calidad del trabajo y las condiciones de vida de las personas”. La idea fundamental del texto es subrayar la diferencia entre la época fordista y la actual: “mientras que en la era fordista el paradigma tecnológico facilitaba la transformación de las necesidades individuales (homogéneas entre sí) en reivindicaciones colectivas, hoy el sindicato debe ser capaz de combinar los derechos fundamentales, las protecciones y garantías universales, para todos los trabajadores, con la protección de las especificidades y la posibilidad de elección de la persona”. Otra idea relevante, o así me lo parece es que es necesario ir a buscar a los trabajadores “allí donde se encuentran, hoy frecuentemente on line”, potenciando los instrumentos de participación on line para responder a una de las exigencias “cada vez más presentes en los trabajadores de la sociedad del conocimiento”. El sindicalista “debe ser cada vez más el que facilite un proceso fundado sobre la democracia participativa y deliberativa”. En la vida sindical, y por tanto en la negociación colectiva, la clave para la contratación “debe ser la de una nueva y regenerada relación entre el individuo y el colectivo, a la luz de la cual leer (= reformular) todas las instituciones contractuales.

Las nuevas realidades productivas, y las nuevas organizaciones tecnológicas, ponen nuevos deberes a los sindicalistas en términos de competencias y práctica, que “deberán

.....

8 “Il sindacato di fronte all'economia di Internet: "Idea diffusa", l'intelligenza collettiva della Cgil”. Vol. 4, núm. 1/2018. <https://labourlaw.unibo.it/article/view/8380/8034> (consulta: 12 de abril).

ser capaces de comprender las entradas que subyacen a la definición de un algoritmo y luego monitorearlo en su desarrollo, pero también en términos de estructura y cultura organizacional del sindicato en su conjunto”. Son importantes las ideas de “inteligencia colectiva”. Es necesario confrontar permanentemente teoría y práctica, con conocimientos interdisciplinarios. Los sindicalistas “deben ser capaz de comprender si los valores y entradas (= inputs) contratados han sido realmente implementados, y para poder supervisar el desarrollo del propio algoritmo a lo largo del tiempo”.

Otra idea relevante que creo que debemos tomar en consideración: “en particular, para las jóvenes generaciones la red no es solo un instrumento, sino un modelo cultural y una clave de lectura del mundo, que es la antítesis del mundo de la jerarquía. Por ello, es tan importante que el sindicato tradicional se confronte con estas lógicas y pruebe a hacerlas propias”.

A modo de conclusión de esta importante aportación doctrinal cabe decir que “Si existe la idea de que los cambios no sólo están determinados tecnológicamente, sino que hay espacio para los actores de la sociedad, y si el sindicato quiere influir en la gobernanza de estos fenómenos según sus valores y su visión del mundo, la transformación del sindicato en sí no es evitable: nuevas competencias, nuevas formas de organización, pero sobre todo la curiosidad y la actitud hacia la experimentación, que es la única manera de producir innovación en la acción sindical”.

Por otra parte, la problemática de la representación colectiva en las nuevas (o no tan nuevas) formas de organización empresarial ha sido abordada, tanto con carácter general como refiriéndose a España, por la doctrina laboralista española en el XXIX congreso anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con valiosas aportaciones.

Al respecto, es de mucho interés la ponencia presentada por la profesora Carolina Martínez<sup>9</sup>. Su idea central es la necesidad de disponer de derechos y libertades de organización y acción sindical en el nuevo (o no tan nuevo a mi parecer) marco de la economía digital y el capitalismo de plataformas, ya que es necesario “volver a combatir formas de explotación que ya han sido descritas como tremendamente similares a las propias del capitalismo de finales del siglo XIX y principios del XX, sólo con el matiz que introduce el recurso a

.....

9 “La autonomía colectiva y sus medios de expresión”. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2019/04/08-Moreno-Mart%C3%ADnez-Carolina.pdf> (consulta: 12 de abril). La autora es muy crítica con la “economía digital o de plataformas”. Basándose en numerosos artículos sobre esta temática, afirma que “La conclusión unánime, que ya se ha anticipado, es que esas amablemente llamadas “formas atípicas de trabajo” devalúan las condiciones de empleo, incrementan el trabajo autónomo ficticio y/o precario, y el falso trabajo a tiempo parcial, provocan segregación y pobreza laboriosa, y —a los efectos que interesan más en este momento— aniquilan el vínculo de representación colectiva y sindical, valor político y democrático universal y fundamental también en ese desfigurado o desvaído modelo social europeo. Vínculo que tiene, o tenía, su principal anclaje en el lugar de trabajo, y sobre la base de la existencia de un interés colectivo, un interés que hemos definido como generalizado, común e indivisible de un grupo de trabajadores, elementos o variables que ahora aparecen francamente desvirtuados”.

nuevas opciones o alternativas organizativas, o el uso de las tecnologías y la digitalización. Cien años después, el papel de la OIT vuelve a un primer plano en nuestras reflexiones y propuestas”, teniendo presente el auge del fenómeno de la “empresa atomizada.

Igualmente, es de mucho interés hacer referencia a la ponencia del profesor Antonio Baylos<sup>10</sup> “La autonomía colectiva y sus medios de expresión”. El eje central de los problemas que se abordan es el siguiente: “Una problemática que fundamentalmente se centra en las dificultades para la acción colectiva y sindical organizada ante las nuevas formas de trabajo, atípico y fisurado, en una empresa atomizada fruto de la externalización productiva, y en la huida del derecho colectivo y más en general el borrado de la dimensión colectiva regulativa en un panorama en donde la individualización y la negación del conflicto constituyen los nuevos principios rectores. Como es lógico, este escenario repercute de forma directa sobre los medios de acción sindicales, la negociación colectiva y la huelga”. Todo ello, ubicado en el marco de “nuevos modelos de negocios y el cambio en la organización del trabajo”. Muy crítico con estas pretendidas nuevas realidades empresariales, Antonio Baylos señala que “Diversificación, autonomía, individualización, son las grandes palabras de orden del futuro del trabajo en esta era digital, que sin embargo debemos aprender a hacerlas convivir de manera polarizada con una parte de trabajo plenamente descalificado, precario y mal remunerado para el que tampoco sirven las fórmulas de regulación sindical”. Sobre la representación colectiva el autor apunta, con carácter general y al mismo tiempo con mucho interés para la realidad española, la necesidad de tomar en consideración no un centro de trabajo (probablemente disperso cuando no inexistente, a mi entender) sino aquel “espacio común” donde se localiza la actividad empresarial, sea con uno o varios centros de trabajo, por ejemplo “un aeropuerto o un centro comercial, por ejemplo, o a experiencias de construcción de una representación de la totalidad de los trabajadores de las contratas de servicios de una gran empresa”.

En esta reflexión de alcance general no pueden faltar algunas consideraciones sobre el derecho de negociación colectiva desde la perspectiva internacional. Me refiero al estudio elaborado en el marco del Comité Económico y Social Europeo, que lleva por título “Overview of the national strategies on work 4.0: a coherent analysis of the role of the social partners”<sup>11</sup>, en el que se plantea que “Dada la escala y el alcance sin precedentes del cambio digital, será necesaria una acción política y se deberá abogar por una dirección tripartita”, siendo su objetivo “esbozar las diferentes dimensiones de la transformación digital en sectores y modelos de negocio y, por lo tanto, en la cantidad y calidad del trabajo”. El estudio presenta ejemplos de buenas prácticas y estudios de casos en Alemania, Aus-

10 “Crisis y reconfiguración de la autonomía colectiva en el futuro del trabajo”. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2019/04/09-Baylos-Antonio.pdf> (consulta: 14 de abril).

11 <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-02-18-923-en-n.pdf> (consulta: 15 de abril).

tria, Italia, España, Suecia, Dinamarca y el Reino Unido, concluyendo que los resultados “muestran que los debates políticos son desiguales en términos de ambición, coordinación y consultas con las partes interesadas. Paralelamente, los interlocutores sociales bilaterales y las actividades sindicales unilaterales están en marcha y necesitan un entorno propicio”.

## 7. UN EJEMPLO CONCRETO DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE LA OIT POR UNA EMPRESA TRANSNACIONAL. EL CASO INDITEX.

El miércoles 13 de noviembre de 2019 se firmaba en Ginebra, con la presencia del director general adjunto de programas exteriores y alianzas de la OIT, Moussa Oumarou, la renovación del Acuerdo Marco Global entre Industria de Diseño Textil, s.a. (INDITEX,S.A.) e IndustriALL Global Union relativo al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en la cadena de producción y distribución de dicha empresa<sup>12</sup>. El AMG, original, recordémoslo, fue suscrito el 8 de julio de 2014, si bien tiene un claro precedente en el Acuerdo Marco Internacional suscrito el 4 de octubre de 2007.

El parecer, obviamente positivo, de los firmantes del AMG se recoge en la información facilitada en sus páginas web.

Para el secretario general de IndustriALL, Valter Sanches, el acuerdo “mejora las condiciones previas necesarias para un cambio real en las condiciones laborales, ya que es un instrumento para empoderar a nuestros sindicatos afiliados que brinda una nueva herramienta para adquirir poder de negociación”, destacándose en la nota de prensa de la orga-

.....

12 “Inditex e IndustriALL reconocen el papel central de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva tal como se establece en los Convenios números 87, 98 y 135 y Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la “OIT”) como esenciales para desarrollar el cumplimiento sostenible a largo plazo en las fábricas que suministran a Inditex porque la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva brindan a los trabajadores los mecanismos para monitorear y hacer valer sus derechos en el trabajo y, como tal, sirven de base para promover relaciones laborales maduras. Las Partes acuerdan trabajar juntas para garantizar una aplicación más efectiva de las Normas Internacionales del Trabajo, incluidos los Convenios núm. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 159, 182 y 190 de la OIT, así como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector de Vestuario y Calzado, la Declaración Tripartita de Principios de la OIT con respecto a las empresas multinacionales, los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Inditex se compromete a aplicar e insistir en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo antes mencionadas a todos los trabajadores a lo largo de toda su cadena de suministro, independientemente de si son empleados directos de Inditex o de sus fabricantes y proveedores. Los términos y condiciones del Acuerdo se aplicarán en toda la cadena de suministro de Inditex, incluidos los lugares de trabajo no representados por los sindicatos afiliados de IndustriALL. Las Partes se comprometen a informar a los demás sindicatos en estos lugares de trabajo respecto de los términos y condiciones acordados”.

nización sindical que “a través del comité sindical mundial, los representantes sindicales locales tendrán una participación más directa respecto a cómo se aplica el AMG. Además, contarán con la oportunidad de recibir asesoramiento de expertos sindicales de conformidad con lo estipulado en la expansión del acuerdo definida en 2016”, y que uno de los aspectos clave del acuerdo “es que se fijan políticas y programas de capacitación conjunta que involucran a los trabajadores de las fábricas y proveedores de Inditex, con el fin de avanzar, entre otros asuntos, en el fomento del diálogo social y la igualdad laboral”.

Por su parte, el Presidente de Inditex, Pablo Isla, afirmó que “este nuevo hito representa un impulso adicional más a nuestro constante compromiso total con las personas y con la sostenibilidad, una tarea que sabemos es capaz de ejercer un efecto tracción sobre toda la industria textil, con un enorme poder de transformación”. “Además –añadió– afianza nuestra firme convicción de que el trabajo conjunto entre los distintos grupos de interés del sector textil es clave para impulsar las mejores prácticas sociales y medioambientales en la cadena de valor”.

Desde el sindicalismo español la satisfacción por la firma del nuevo, o renovado, AMG, es bien patente. Para CC OO Industria, en la nota de prensa publicada el día 14 con el título “Renovado el Acuerdo Marco Global de Inditex con la federación de sindicatos Internacional, IndustriALL Global Union”, se enfatiza que tanto la empresa como las organizaciones sindicales seguirán colaborando “para garantizar el trabajo decente de casi 2,5 millones de personas, que trabajan en las siete mil fábricas que elaboran prendas para la multinacional española en todo el mundo”, y que “la segunda renovación del Acuerdo Marco Global confirma que dos décadas de trabajo han dado resultado y que todavía quedan muchas tareas pendientes”, destacando las novedades introducidas en el acuerdo de 2014, en especial “los derechos sindicales que se han negociado durante los últimos años, como son la información sobre toda la cadena de suministro y el acceso de los sindicatos a todos los centros de trabajo. Además, se incorporan nuevas conquistas destinadas a facilitar la coordinación de la acción sindical global de los sindicatos de la cadena de suministro, junto con los sindicatos españoles. Las importantes novedades que se recogen hacen que se convierta en un acuerdo pionero, en el que destacamos, la integración, por primera vez en un Acuerdo Marco Internacional de un comité sindical conjunto a nivel global”.

Para la UGT Industria en palabras del secretario general de la FICA, Pedro Hojas, “este tipo de acuerdos contribuyen no solo a promover el diálogo social sino también a apoyar la actividad sindical en países donde ésta práctica está menos extendida o no existe”. El Acuerdo Marco Global de Inditex representa un valor añadido “frente a otros acuerdos internacionales, ya que su aplicación no afecta solo a las plantas de la empresa en el mundo sino también a toda la cadena de producción y distribución”.

## 8. BREVE RECAPITULACIÓN FINAL (POR EL IMPACTO DEL COVID-19)

**T**ermino la redacción de este artículo cuando nos encontramos en plena crisis provocada por la pandemia del Covid-19. Ante la muy difícil situación sanitaria, económica y social podemos plantearnos si sigue teniendo importancia la promoción y defensa de la libertad sindical y su vertiente funcional de la negociación colectiva. La respuesta no puede nada más que ser un sí rotundo. Las respuestas a la crisis deben darse por los poderes públicos con un fuerte apoyo en el diálogo social con los agentes sociales, y para que ello sea posible es necesario poder ejercer plenamente la libertad sindical y la negociación colectiva.

No creo que en una situación de crisis como la que estamos viviendo ni el mundo empresarial ni el laboral, ni sus organizaciones representativas, tengan interés en establecer obstáculos a pactos, y desde luego será ahora el momento, ya lo está siendo, para ver el grado de efectividad real, y no meramente teórica o de documento de rendición anual de cuentas, que tiene la responsabilidad social empresarial. Flexibilidad pactada en el ámbito empresarial y diálogo social a escala superior (supraempresarial, autonómica, estatal, europea e internacional) que puede y debe configurarse como el eje central de las “modernas” relaciones laborales de la crisis y que es solicitado con fuerza desde el máximo foro mundial en materia sociolaboral como es la OIT. Y en este ámbito, la libertad sindical y la negociación colectiva deben seguir jugando un papel de primera importancia.

# NOTAS SOBRE LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO ECONÓMICO

NOTES ON A LABOR REGULATION  
IN THE ECONOMIC CONTEXT

THEREZA C. NAHAS<sup>1</sup>

*Juíza do trabalho no TRT da 2ª Região.*

*Co-directora Revista de Direito Do Trabalho.*

*Thomson Reuters, Brasil*

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN - CRISIS ECONÓMICAS E IMPACTOS SOCIALES. 2. FLEXIBILIDAD E INFORMALIDAD. 3. LA IMPORTANCIA DEL EMPLEO HACIA EL DESARROLLO SOSTENIBLE. 4. CONCLUSIÓN.

**RESUMEN:** Los profundos cambios que sufre la legislación laboral, principalmente en los países de Occidente, resultan no solo de las reestructuraciones de las empresas y de los impactos de la globalización económica, sino también de los cambios sociales y de la formación de una nueva clase social que quizá viene en sustitución de la clase media que parece extinguirse. El *precariado* nace de las transformaciones resultantes del neoliberalismo implementado en la década de los 70 y del fragmento de la actividad empresarial y el mercado laboral, asentado sobre la doctrina del *low cost*, el consumo por el consumo y de la clase social sin contornos ni identidad. Las reformas de las tutelas laborales se presentan como algo mucho más profundo y complejo, están ubicadas en el mismo contexto de las directrices económicas, pues deben ser tratadas en el mismo contexto de los objetivos de lograr una sociedad sostenible, en la que el desarrollo económico tenga por finalidad

.....

1 Pós-Doutora e Doutora pela Universidad Castilla La-Mancha (campus Albacete/Espanha); Doutora pela PUC/SP; Acadêmica titular da Cadeira nº43 da ABDT; Juíza do Trabalho; titular da 2ª Vara do Trabalho de Itapeverica da Serra (SP); Professora Visitante na PUC/RS currículo lattés: <http://lattés.cnpq.br/2361402097260893>; email: [tnahas70@gmail.com](mailto:tnahas70@gmail.com).

la eliminación de la pobreza y de la desigualdad, y la creación de mayores oportunidades para que todos puedan tener una vida digna y un trabajo decente. La pandemia de COVID-19 reclama una intervención estatal eficiente, con capacidad de responder a los cuatro pilares establecidos por la OIT en la lucha para lograr una base de normas internacionales del trabajo.

**ABSTRACT:** The profound changes in labor legislation, mainly in western countries, result not only from corporate restructuring and the impacts of economic globalization, but also from social changes and the formation of a new social class, which perhaps comes as a substitute for the middle class that seems to be dying out. The precarious is born from the transformations resulting from the neoliberalism implemented in the 70s and from the fragment of business activity and the labor market, based on the doctrine of low cost, of consumption by consumption and social class without contours or identity. The reforms of the labor guardianships are presented as something much more profound and complex, they are located in the same context of the objectives of achieving a sustainable society, that is, in which the economic development is aimed at eliminating poverty and inequality, and creating greater opportunities for everyone to have a decent life and decent work. The pandemic of COVID-19 calls for efficient state intervention, capable of responding to the four pillars established by the ILO in the fight to achieve a base of international labor standards.

**PALABRAS CLAVE:** Precariado, cambios legislativos, trabajo decente, crisis de las subprimes y de la COVID-19.

**KEY WORDS:** Precarious, legislative changes, decent work, crisis of the subprime and the COVID-19.



## 1. INTRODUCCIÓN - CRISIS ECONÓMICAS E IMPACTOS SOCIALES

**E**n el resumen anual de 2018 publicado por el Banco Mundial se reconoce que hubo disminución de la pobreza en todo el mundo. Ese resultado es una consecuencia de la suma de varios factores y hechos destinados a esta finalidad, al menos desde que el neoliberalismo es cuestionado como un modelo ideal de crecimiento y desarrollo<sup>2</sup>.

Se concluyó en aquel documento que, por primera vez en los últimos años, fue posible alcanzar los índices más bajos de la historia en cuanto a la reducción de la pobreza. Se delineó un cuadro comparativo entre 1990 y 2015, esto es, en 1990 más de 1/3 de la población del mundo vivió con menos de U\$1'90 al día<sup>3</sup>, mientras en 2015 ese porcentaje llegó al 10% menos de lo que se había registrado antes. En las últimas tres décadas más de 1.000 millones de personas salieron de la pobreza extrema, constatándose una reducción del 3%. Sin embargo, los índices para África del Sur y Sáhara no son muy optimistas pues, al revés del resto del mundo, hubo un aumento de la pobreza de 278 millones en 1990 para 413 millones en 2015, estimándose que Nigeria se convertirá en el país del mundo con más habitantes viviendo en la pobreza. Por otra parte, en el informe de enero de 2019 de OXFAM se estima que la fortuna de los más ricos del mundo aumenta en una cadencia de U\$2.500 millones al día, un ritmo de 12% al año (OXFAM, 2019). Se nota un creciente abismo entre personas ricas y pobres que pone en peligro la lucha contra la pobreza, lo que es extremadamente perjudicial para la economía y para las sociedades, revelando cómo los gobiernos están contribuyendo a profundizar la desigualdad entre ricos y pobres, al reducir, por ejemplo, los servicios públicos y contraer cada día más el estado social, recortando beneficios sociales como la educación y la salud al mismo tiempo que conceden a las personas más ricas del mundo incentivos fiscales, lo que les ayuda a aumentar sus riquezas al mismo tiempo que provoca una profunda erosión social<sup>4</sup>.

La desigualdad social es uno de los grandes obstáculos para el desarrollo de las economías. No es posible desvincular el trabajo de la economía, y es absolutamente necesario

2 Informe del Banco Mundial, disponible en <http://www.bancomundial.org/es/publication/human-capital>, acceso en febrero de 2019.

3 El índice se refiere a la clasificación de la pobreza extrema.

4 Informe OXFAM disponible en <https://www.oxfam.org/es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/2019-01-18/la-fortuna-de-los-milmillonarios-crecio-un-ritmo-de-2500>, acceso en febrero de 2019.

para el desarrollo social, la reducción de la pobreza y la evolución de la economía que, a su vez, impone que las personas tengan trabajo productivo y decente: «el desarrollo viene con el empleo»<sup>5</sup>. Esta simple frase resume una realidad de siempre: que el trabajo permite a los hogares de bajos recursos superar la pobreza y que la expansión del empleo productivo y decente es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías. Para todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, la base para impulsar la prosperidad, la inclusión y la cohesión social de manera sostenible y creciente es contar con una oferta suficiente de empleos. Cuando la escasez de empleos o medios de vida disponibles mantienen a los hogares en la pobreza, hay menos crecimiento, menos seguridad y menos desarrollo humano y económico<sup>6</sup>.

Hasta la crisis producida por el COVID-2019, cuyas consecuencias aún no se pueden estimar, el cambio más contundente en las relaciones laborales de las últimas décadas en la economía, la política y las sociedades fue lo que pasó con la crisis de 2008 y que afectó en gran escala a todos los pilares mundiales. La amenaza de quiebra de grandes financieras y de bancos importantes hizo que los gobiernos tuviesen que socorrerlos para que la mano invisible de los mercados no afectase, aun más, a las economías y el desarrollo social. El fuerte impacto en el mundo del trabajo contribuyó a la reducción de los puestos de trabajo, la formación de nuevos tipos de prestación de servicios y a un cambio duro en el modo de ser y vivir de los trabajadores, lo que incrementó, aun más, la precariedad de las relaciones laborales provocando una bajada drástica en la remuneración al mismo tiempo que se aumentaba el costo de vida.

La crisis de 2008<sup>7</sup> resultó de la “concesión de préstamos inmobiliarios a clientes de dudosa capacidad de cumplir sus obligaciones (segmento *subprime*), dando lugar a miles de títulos que pasaron a circular en las más diversas instituciones financieras. Muchas de ellas comenzaron a romperse, generando una crisis de confianza que se extiende a la economía real de todo el mundo, perjudicando a los más diversos sectores, tales como: automovilístico, siderúrgico e inmobiliario”<sup>8</sup>.



5 Informe de la OIT, La Importancia del Empleo y los Medios de Vida en la Agenda para el Desarrollo con Posterioridad a 2015, disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), acceso en abril de 2019.

6 Informe de la OIT, La Importancia del Empleo.

7 “Los orígenes de lo que sucedió en 2008 habría que buscarlos en el cambio de modelo económico que se inició en los Estados Unidos en la década de 1970, cuando se abandonó la preocupación por el pleno empleo y se rompió la relación directa entre la mejora de la productividad y los salarios, que estimulaba el crecimiento de la producción por la vía de aumento de la demanda por la expansión del crédito, mientras, en nombre de la necesidad de controlar la inflación, se limitaba el alza de los salarios, se combatía a los sindicatos y se desmantelaban las protecciones de los trabajadores” (FONTANA, 2011-932).

8 FARIA, 2012, 472) Traducción libre de la autora. Texto original: “concessão de empréstimos imobiliários a clientes de duvidosa capacidade de adimplência (segmento *subprime*), ensejando milhares de títulos que passaram a circular nas mais diversas instituições financeiras. Muitas destas começaram a quebrar, gerando uma crise de confiança que se alastra para a economia real de todo o mundo, prejudicando os mais diversos setores, tais como: automobilístico, siderúrgico e imobiliário”.

Quizás uno de los efectos más significativos de la crisis de 2008<sup>9</sup> consistió en tornar más evidente la discusión en torno a la crisis del capitalismo, y que provocó la transición a un nuevo orden económico, que sufre un impacto importante como consecuencia del avance de las nuevas tecnologías y de los cambios de la propia sociedad.

Sin embargo, esa crisis tuvo naturaleza económica. Se pudo prever, controlar e intervenir en los mercados, que siguieron trabajando para recuperar el desarrollo. La crisis de ahora es sanitaria, y para contenerla el modelo económico y empresarial tradicional que impulsa la economía y estimula el desarrollo de los países no puede seguir, hay que parar. Esto es, para sobrevivir es necesario el confinamiento.

Ana Esther Ceceña llega a afirmar que definitivamente la crisis de 2008 permitió que el neoliberalismo llegase al final: “el mercado, por sí mismo, es autodestructivo y necesita soportes y contenciones. La sociedad capitalista, arbitrada por el mercado, o se depreda o se distiende. No hay expectativa a largo plazo”<sup>10</sup>. Si no era verdad que en 2008 el modelo neoliberal llegó a su colapso, la crisis sin precedentes que vivimos por el COVID-19 conlleva a acelerar los cambios, pues “la forma de globalización recetada por el dogma neoliberal dejó a los individuos y a sociedades enteras incapaces de controlar gran parte de su propio

.....

9 Michael Brie se refiere a cinco crisis del capitalismo liberal: 1. Crisis de la sobreacumulación, que tiene origen en la destrucción de la sociedad burguesa por la adopción del nacional socialismo. Los grupos que estaban en contra en socialismo soviético condujeron a las élites a hacer todas sus apuestas en el capitalismo por lo que crearon instituciones para garantizar el desarrollo económico, social y democrático; controlaron inversiones, tasas de cambio, reglas laborales rígidas y un sector público fuerte; el sector público se expandió en contraposición al privado, las familias se desintegraron por los efectos impactos que sufrieron por las nuevas oportunidades de vida; hubo un boom del crecimiento que llevó al extremo el consumo y la destrucción ambiental. Con esto, surgió el problema del capital por razón de la sobreacumulación, con el consecuente debilitamiento y estancamiento a largo plazo. La opción sería, quizá, reducir el poder de los trabajadores y crear nuevas opciones. El camino fue liberar el capital: cambio libre, flexibilización, libre comercio y circulación de capitales, nueva división de trabajo, privatizaciones y debilitamiento del poder de negociación de los trabajadores. Sin embargo, el capitalismo global del mercado financiero, nacido de esta política, permitió la creación de burbujas financieras y crediticias y sólo una parte del capital podría ser invertida según la capacidad de los Tigres Asiáticos y de China: hubo una desproporción entre el crecimiento real y los intereses de la economía, valorización del capital; 2. La crisis de reproducción, la explotación de la materia prima y la emisión de recursos peligrosos para el medio ambiente, anima la búsqueda de una solución tecnológica y esto sólo puede ocurrir con el cambio completo del estilo de vida y la producción. El capitalismo financiero impone proyectos que no pueden durar más que dos años, llevando a una subinversión general "en lo que se refiere a la renovación y el desarrollo de los campos más importantes de la reproducción social, principalmente y cultura, medio ambiente y educación"; 3. Crisis de integración, caracterizada por la desestructuración familiar y la división de la sociedad occidental. La flexibilización destruye la sociedad, aún en las familias más acomodadas y el resultado de ello es la criminalidad, las drogas y la disolución de la cohesión social. Se suman a eso las migraciones y el número creciente de seres humanos privados de necesidades básicas; 4. Crisis de legitimación del sistema político, de la democracia representativa. Que se caracteriza por la sumisión de los países que habían adoptado el pacto del estado del bienestar social, sea de aquellos liberados del colonialismo pasaron a implementar programas de los grandes inversores mundiales en sacrificio de la población que incluso con derecho a elegir a sus representantes esta cada vez más decepcionada y sin necesidad esperanzas; 5. Crisis de la seguridad, en el neoliberalismo todo pasa ser mercancía, sea persona, materia prima, identidad, cultura, conocimiento de la inmigración, lo que resulta en violentos enfrentamientos y permite la globalización de la violencia (BRIE,2010-25/35).

10 CECEÑA, Ana Esther, O pós-neoliberalismo e suas bifurcações, in BRAND, Ulrich & SEKLER, Bicola, Diante da Crise Global, ed. UERJ, Rio de Janeiro (Brasil), 2010, p. 47.

destino”<sup>11</sup>. Los países se encuentran en una encrucijada y tienen que replantear el modelo global de producción para volver a la valorización de la producción interna, en un momento en el que la tecnología cruza, silenciosamente, las fronteras, y viabiliza la creciente prestación de servicios por cadenas de suministros virtuales globales. En consecuencia, favorece la competencia desleal y los fraudes a los derechos laborales mínimos.

Por otra parte, de la crisis de la COVID-19 se puede decir que es como ninguna otra: “más compleja, con shocks sanitarios y económicos vinculados entre sí que prácticamente han paralizado nuestro estilo de vida. Más incierta, ya que lleva tiempo aprender a tratar el nuevo virus, lograr una contención más eficaz y poner nuevamente en marcha nuestras economías. Verdaderamente mundial. Ni las pandemias ni los shocks económicos que provocan conocen fronteras”<sup>12</sup>.

La globalización ha intensificado la deslocalización empresarial hasta el punto de provocar un cambio profundo en las estructuras de las organizaciones (públicas y privadas) y en sus modelos, que reclaman adaptaciones culturales y de las demandas variables. “La empresa se encuentra hoy, en un número elevado de casos, desvinculada de una base territorial, decidiéndose su localización de acuerdo con los costes relativos de producción en los diversos países”<sup>13</sup>. Los Estados tuvieron que asumir riesgos financieros que les condujeron a graves problemas y la intervención que hicieron con ocasión de la crisis provocó que se rompiera con los dogmas del neoliberalismo. Hay quienes afirman que el neoliberalismo ya había llegado al final, antes del inicio de la crisis de 2008. Según los mismos, los mercados no podrían seguir adoptando prácticas de destrucción de derechos sociales, tales como, por ejemplo, la liberalización, la desregulación y la privatización. Consecuentemente se propuso la realización de esfuerzos con objeto de alcanzar una nueva alianza para lograr el desarrollo sostenible. No obstante, no se concretó esta propuesta ante los muchos elementos que coincidieron con la crisis, como el desempleo, el desarrollo negativo de las inversiones, el empobrecimiento de los trabajadores y de parte de la clase media, el empeoramiento en la situación de los trabajadores por los bajos salarios, las jornadas de trabajo muy largas y la presión por la mayor productividad<sup>14</sup>.

Ante este contexto, en el World Economic Forum se ha propuesto una globalización 4.0, donde se sugiere a los países una nueva visión sobre la globalización para que sea posible aprovechar al máximo las ventajas que viabiliza la industria 4.0, haciendo hincapié en que

.....

11 Noticia publicada en <https://www.publico.es/politica/secuelas-economicas-coronavirus-pandemia-acelera-cambio-globalizacion-neoliberal.html>, acceso en mayo 2020.

12 GEORGIEVA, Kristalina, Una crisis mundial como ninguna otra necesita de una respuesta mundial como ninguna otra, disponible en <https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=13272>, acceso en abril de 2020.

13 CECENNA, Ana Esther, O pós-neoliberalismo e suas bifurcações, in BRAND, Ulrich & SEKLER, Bicola, Diante da Crise Global, ed. UERJ, Rio de Janeiro (Brasil), 2010, p. 47.

14 DEMIROVIC, Alex, Pós-neoliberalismo e pós-fordismo – um novo periodo no modode produção capitalista? In Diante da Crise Global, coordinación Ulrich Brand & Nicola Sekler, editora EDUERJ, Rio de Janeiro (Brasil), 2010.

se rompa en definitiva con el neoliberalismo. Esto es, “la Globalización 4.0 debe ofrecer una nueva narrativa para reemplazar el neoliberalismo abusivo, extractivo y sexista de las últimas décadas. Será necesaria mucha más cooperación entre los gobiernos para reescribir las reglas de las finanzas, el comercio, los salarios y los impuestos. Solo así podremos asegurarnos de que la Globalización 4.0 beneficie a la gente común”<sup>15</sup>.

Puede constatar que los cambios en los escenarios de producción, políticos y económicos, afectan no solamente la regulación laboral, sino que además están directamente conectados con cuestiones de la gestión del propio Estado en sus funciones esenciales y los índices de la pobreza y la desigualdad producidos entre los diversos países y culturas.

El año 2008 fue acuñado como un año negro para el empleo. EEUU contó con 2’6 millones de desempleados, llegando a diciembre con 7’2% de desempleados, la tasa más alta en 16 años y el número de horas trabajadas cayó un 0’2% para situarse en 33’3 horas, el índice más bajo registrado desde 1964<sup>16</sup>. España fue uno de uno de los países que más sufrió con la crisis y el país de la Unión Europea con mayor índice de paro: 13’4% de la población activa no tenía trabajo.

Cuando los países empezaron a recuperarse y las perspectivas económicas y sociales parecían tomar aliento, una nueva crisis se ha abierto paso con la COVID 2019, estimando la OIT que podrá eliminar 25 millones de empleos en el mundo, llevando a millones de personas al desempleo, subempleo y a la pobreza. Para los países en desarrollo seguramente costará mucho más como consecuencia de la desigualdad y la pobreza acentuada de esas naciones, lo que reclamará una acción mucho más efectiva de los gobiernos.

La nueva crisis<sup>17</sup> llevará a todos a preocuparse con la re-organización de la economía mundial y las soluciones para enfrentar la severa recesión global, que desafía tanto a los países desarrollados como a los países en desarrollo, enseñando a toda la gente que, al final, no existen diferencias. La pandemia no diferencia entre ricos o pobres, y no existe un líder local o mundial que esté preparado para contener sus efectos, que aún son desconocidos. En todo caso, lo que es indudable es que el mundo ya fue afectado por las perturbaciones a nivel económico y social, resaltando el Director General de la OIT que la pandemia ha

15 BYANYIMA, Winnie, La Globalización 4,0 puede tener un futuro brillante, si nos liberamos de la injusticia del pasado, in <https://es.weforum.org/agenda/2019/01/la-globalizacion-4-0-puede-tener-un-futuro-brillante-si-nos-liberamos-de-la-injusticia-del-pasado/>, acceso en marzo de 2019.

16 Noticia disponible en [http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/business/newsid\\_7820000/7820714.stm](http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/business/newsid_7820000/7820714.stm), acceso en abril de 2020, acceso en marzo de 2020.

17 “Si comparamos las crisis, la de 2008 y la actual, la única diferencia es que esta crisis, por ser sanitaria, afecta a todo tipo de personas en cuanto a las consecuencias para la salud. En lo referente a sus consecuencias sociales y económicas son equivalentes: pierden los que tienen un trabajo precario porque son los agentes más débiles del proceso” (GONZÁLEZ GARCÍA, Julio, COVID 19: Pandemia Global y Sanidad Local, disponible en [https://www.globalpoliticsandlaw.com/2020/04/04/covid19-pandemia-global-sanidad-local/?utm\\_source=Global+Politics+and+Law&utm\\_campaign=fbd3ca1afd-EMAIL\\_CAMPAIGN\\_2020\\_04\\_05\\_04\\_53&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_8b4bb40769-fbd3ca1afd-115746065](https://www.globalpoliticsandlaw.com/2020/04/04/covid19-pandemia-global-sanidad-local/?utm_source=Global+Politics+and+Law&utm_campaign=fbd3ca1afd-EMAIL_CAMPAIGN_2020_04_05_04_53&utm_medium=email&utm_term=0_8b4bb40769-fbd3ca1afd-115746065), acceso en mayo de 2020.

revelado “la extraordinaria precariedad y las injusticias de nuestro mundo laboral. Se trata de la destrucción de los medios de vida de la economía informal –en la que se ganan la vida seis de cada diez trabajadores– la que ha provocado las advertencias de nuestros colegas del Programa Mundial de Alimentos sobre la pandemia de hambre que se avecina. Se trata de los agujeros enormes de los sistemas de protección social, incluso de los países más ricos, que han dejado a millones de personas en situación muy precaria. Se trata de la falta de garantías de seguridad en el trabajo, que cada año condena a casi tres millones de personas a morir debido al trabajo que realizan. Y se trata de la dinámica incontrolada de la creciente desigualdad que hace que, si en términos médicos, el virus no discrimina entre sus víctimas, en su impacto social y económico, discrimina brutalmente a los más pobres y vulnerables”<sup>18</sup>.

La falta de políticas públicas de redistribución de riqueza, el descontrol de la gestión pública y la ausencia de intervención en las políticas neoliberales se pusieron de manifiesto con la pandemia, apareciendo todas las fracturas y debilidades de los Estados y sus economías. Por lo demás, las respuestas y la recuperación llevarán tiempo, y las soluciones no serán rápidas y tampoco baratas. El precariado será el primer grupo a experimentar todos los efectos negativos de la crisis, justamente porque el trabajo que tiene (y si lo tiene) no goza de ningún tipo de protección o reglamento que les pueda proteger.

## 2. FLEXIBILIDAD E INFORMALIDAD

Uno de los temas más discutidos actualmente es la naturaleza cambiante del trabajo, lo que despierta muchas pasiones y opiniones contradictorias sobre los avances de la tecnología y sus impactos en las relaciones laborales. Sin embargo, lo que subyace en este debate, en realidad, son los cambios que ocurren en las organizaciones empresariales, las familias y en la sociedad. Desde la década de los años 40 del siglo pasado<sup>19</sup>, cuando se

.....

18 RYDER, Guy, ¿Nueva normalidad? ¡Una normalidad mejor!, disponible en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_743462/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743462/lang-es/index.htm), acceso em mayo de 2020.

19 “Between 1945 and 1980, the dominant socioeconomic paradigm in industrialized countries outside the Communist Bloc was social democratic, defined by the creation of welfare states and labor-based entitlements. Although there were modest falls in inequality coupled with labor-based economic security, this was no “golden age,” as some historians label it. The period was stultifying and sexist. Putting as many people as possible (mainly men) in full-time jobs under the banner of Full Employment was hardly an emancipatory vision worthy of the Enlightenment values of Egalité, Liberté, and Solidarité” (Traducción libre de la autora: Entre 1945 y 1980, el paradigma socioeconómico dominante en los países industrializados fuera del Bloque Comunista fue el socialdemócrata, definido por la creación de estados de bienestar y los derechos basados en el trabajo. Aunque hubo modestas caídas en la desigualdad junto con la seguridad económica basada en el trabajo, esto no fue una “edad de oro”, como lo calificaron

desarrolló la cooperación entre países occidentales incluso con la formación de la Unión Económica Europea y la aparición del Estado social hasta los 70, cuando colapsa el modelo económico propuesto y se adopta la política neoliberal con la propuesta del mercado libre, de la privatización y la propiedad privada, la liberalización del mercado financiero, mercantilización, desmantelamiento de las instituciones públicas y la ruptura con el sistema estricto de solidaridad social.

El mercado no tenía que ser riguroso. Mientras las propuestas de los economistas neoliberales se extendían por todo el mundo, los resultados previstos no fueron los prometidos, hasta que en 2008 se constató la erosión del sistema y, en especial, el mundo del trabajo se ha visto en una encrucijada: los contratos regulados en los años dorados no se ajustaban con el nuevo modelo económico y de organización empresarial. El milagro del mercado sin restricciones es cuestionado no solamente frente a los derechos sociales, sino, también, frente a la nueva economía y a las interrelaciones globales entre los países.

El mundo del trabajo ha experimentado un cambio completo y profundo, resultado principalmente de muchos factores, entre ellos la globalización creciente por la incidencia del modelo neoliberal y las formaciones de bloques económicos y asociaciones económicas internacionales. Es incontestable que la sociedad, igualmente, ha cambiado y el impacto se puede constatar principalmente con la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo y el cambio de los modelos de las familias. Guevara recuerda que, “después de analizar la economía familiar en cuanto a la producción de bienestar, [nexo familia-bienestar, producción de bienestar contemporánea, alternativa del mercado, servicios en la economía familiar], la familia y las diferencias entre los distintos regímenes del bienestar [desfamiliarización, subsidios y desincentivos, y el familiarismo y equilibrio de baja fecundidad], la conclusión es que el tipo de nexo entre las familias y el estado de bienestar, que sustentó la «época dorada» ligada al estado del bienestar de la posguerra, en la sociedad postindustrial ha pasado a ser negativo. Los estados del bienestar contemporáneo ya no pueden contar con la disponibilidad de las amas de casa y las madres a tiempo completo. Respecto a la nueva economía política, se deben revisar las bases estructurales del empleo postindustrial: puestos de trabajo y tendencias del desempleo en los distintos regímenes del bienestar; los dilemas de la globalización y el cambio tecnológico; los dilemas de la nueva economía de servicios e identificación de los servicios; trabajos pésimos o exclusión; microfundamentos del empleo postindustrial y la nueva familia Keynesiana”<sup>20</sup>.



algunos historiadores. El período fue estúpido y sexista. Poner a la mayor cantidad posible de personas (principalmente hombres) en trabajos de tiempo completo bajo la bandera del Empleo Pleno no era una visión emancipadora digna de los valores de la Ilustración de Egalité, Liberté y Solidarité (STANDING, Guy, *The Precariat: Today's Transformative Class?*, disponible en <https://www.greattransition.org/publication/precariat-transformative-class>, acceso en marzo de 2019).

20 GUEVARA, Emeterio. *El mundo del trabajo en las sociedades del mañana (Spanish Edition)*, Unknown. Kindle Edition.

Es precisamente con este nuevo modelo económico que empieza a ganar fuerza la propuesta de nuevos tipos contractuales atípicos, o sea, modelos en que los trabajadores no tienen garantía del empleo seguro y no son coherentes con los que se habían implementado con el Estado social. El trabajador debería cambiar el puesto del trabajo seguro simplemente por un puesto de trabajo que le garantizase una remuneración hipotéticamente mayor y con disponibilidad de tiempo para su vida privada. Después de la crisis de 2008 se implementa la idea del emprendedor como una solución adecuada a la crisis del empleo y la posibilidad del trabajador a volver al mercado de trabajo con más libertad, mayor autonomía y mejores beneficios<sup>21</sup>.

El empresario de sí mismo, con la facilidad que le garantizan las plataformas de trabajo o cualquier otro tipo de solución que le ofrece el sistema legal, muchas veces inculca en el trabajador la ilusión de que tendrá una situación social y laboral mejor, lo que no siempre es verdad. La ilusión que se vende no les dice que la remuneración ha disminuido considerablemente, sus responsabilidades y encargos serán mayores y desproporcionados a la situación de un pseudo-empresario, y su futuro será incierto. No se critica la importancia del trabajo del emprendedor. Lo que se puntúa es que los que se dedican a esa actividad no pueden ser los falsos autónomos o emprendedores, o sea, no pueden activarse a una función autónoma por no tener la opción de trabajar. Todas las profesiones y actividades son necesarias para el desarrollo sostenible y la libertad profesional y empresarial.

La economía 24 horas sumada a la desproporción entre el número de mano de obra desempleada y la cantidad de puestos de trabajo libres, resulta en inevitable competencia entre los trabajadores en el mercado laboral, lo que está muy bien retratado en la película “Parásitos”, en la que los trabajadores se matan en la pelea por el puesto de trabajo y, al final, matan a su empleador<sup>22</sup>. La sociedad del conocimiento genera la búsqueda frenética por la necesidad de cualificación, que contribuirá al incremento de la ganancia del sector de la educación proporcionada, especialmente, por las empresas privadas. Cada día más se incrementan las privatizaciones de funciones que serían esenciales. Se vende la educación y el reciclaje a los trabajadores que tienen la ilusión y esperanza de que los certificados les traerán un puesto de trabajo digno.

El modelo de trabajador suplantado por los falsos emprendedores crece cada vez más



21 En el discurso en Kenia en 2015, Barack Obama llamó la atención sobre la importancia del programa de emprendedor, especialmente para que los jóvenes puedan insertarse en el mercado laboral y habla de la importancia de las plataformas que deben funcionar especialmente en África, donde hubo un importante desarrollo especialmente en la tecnología. Piensa que es posible aplicar medidas que puedan hacer frente a los cambios de la globalización y el emprendedor sería, desde su punto de vista, una solución anti-corrupción y de nuevos trabajos e inclusión de los jóvenes en el mercado laboral. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=MZxZ2FGmOrg>, Kenya, 25/07/2015, acceso en marzo de 2019).

22 “Parásitos”, película surcoreana ganadora del Oscar 2020, dirigida por el director Bong Joon-ho.



y representa una contribución expresiva para la formación de la riqueza de las grandes multinacionales y las cadenas de suministros<sup>23</sup>. Al mismo tiempo, plantea la controvertida situación social de que resulta en el medio de sobrevivencia de cientos de trabajadores y pequeños negocios que están alejados de la protección social. El problema es que no gozan de una protección social adecuada o de un eficiente y justo reparto de los intereses que están alrededor de esos tipos de relaciones. Es cierto que el contrato dependiente ha cambiado, así como las relaciones laborales, que ya no se mantienen en el modelo tradicional al que respondieron las normas de protección al trabajador.

El trabajo de las plataformas ha generado una legión de personas sujetas a tipos contractuales distintos de los tradicionales pactos de subordinación, incluso por el sistema diferenciado de tiempo de trabajo y producción. La precariedad y fragilidad contribuyeron para que la OIT reconociese que la automatización tendrá como resultado la disminución en términos globales del número de puestos de empleo, y los existentes tendrán muy poca calidad. “Estas pesimistas previsiones se basan en la premisa de que la revolución digital tiene mucho más impacto en el mundo del trabajo y de que crea una competencia entre humanos y máquinas, no solamente en términos de trabajo físico, sino también de trabajo cognitivo, que hasta ahora se consideraba dominio exclusivo de los seres humanos debido a sus capacidades cognitivas únicas”<sup>24</sup>. Los modelos tradicionales no se adecuan a los nuevos tipos, pero tampoco pueden dejar de existir especialmente en los países en que la desigualdad social y la pobreza son factores que dificultan la formación profesional y el desarrollo social y económico.

.....

23 “Curiosamente, teniendo en cuenta el lenguaje del altruismo y la generosidad que tan a menudo se usa para describirla, la Economía Colaborativa está constituida en una proporción abrumadora por organizaciones comerciales en lugar de entidades sin ánimo de lucro. De los setenta socios de Peers, más de sesenta son compañías con ánimo de lucro, y más del 85 por ciento de los fondos de los socios de Peers fue a parar a empresas californianas. Pese a que hay algunos socios dispersos por el mundo, el dinero demuestra que la Economía Colaborativa es predominantemente un fenómeno de Silicon Valley (...) Predominan tres clases de servicio: alojamiento (43 por ciento), transporte (28 por ciento) y educación (17 por ciento). En el mundo del alojamiento, la mayor parte de esos fondos ha ido a una compañía, Airbnb, que en el verano de 2014 había recaudado 800 millones de dólares desde 2009, procedentes en su mayoría de los doce meses anteriores. En el mundo del transporte, la mayor recaudación de fondos corrió a cargo de Lyft, que había obtenido algo más de 300 millones de dólares, la mayoría en abril de 2014. Pese a todo lo que se afirma sobre vecinos que comparten taladros, estas son el tipo de compañías que están agitando las aguas y liderando la Economía Colaborativa. Desde el verano de 2014 el panorama se ha vuelto más exagerado aún. En agosto de 2015 la recaudación de fondos de Airbnb había ascendido a la desorbitada cifra de 23.000 millones de dólares, Lyft había recaudado 1.000 millones y su rival Uber (que no es socio de Peers) había alcanzado una cifra de nada menos que 7.000 millones. Lo que viene a demostrar todo esto es que, mientras que la Economía Colaborativa suele presentarse como una serie variopinta de iniciativas comerciales y no comerciales por el mundo entero (desde cooperativas de intercambio de herramientas hasta canguros para mascotas y demás), esta imagen es un tanto engañosa. La Economía Colaborativa consiste casi por completo en un número reducido de empresas tecnológicas respaldadas por ingentes cantidades de capital riesgo (SLEE, Tom. *Lo tuyo es mío: Contra la economía colaborativa*) (Spanish Edition); Penguin Random House Grupo Editorial España. Kindle Edition).

24 Informe El futuro del trabajo y el diálogo global, disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), acceso en marzo de 2020.

La búsqueda de soluciones alternativas al contrato tradicional y típico<sup>25</sup> ha producido un ejército de trabajadores informales en el mercado laboral que ha representado una preocupación para muchos organismos internacionales, entre ellos la OIT, el Banco Mundial y el FMI, siendo necesario que el tema sea tratado como una política de la más alta prioridad por incidir directamente en el desarrollo sustentable del país, impidiendo (o simplemente dificultando) el *dumping* económico y social. La precariedad no es apenas una consecuencia para el trabajador que busca un puesto de trabajo, sino también una solución para los empresarios pequeños o familiares que están en algún eslabón de la cadena de producción contribuyendo, principalmente, a la economía local y en países en desarrollo. Esos hechos terminan por aportar recursos a las multinacionales que, en la competencia global, acaban por explotar esos huecos del mercado y de las políticas transnacionales, así como los agujeros de los susceptibles sistemas internos de cada país.

Los factores que viabilizan la flexibilización de las formas de trabajo son de naturaleza distinta, y no solamente económica. Hay que subrayar que la precarización y las formas atípicas de trabajo no son inherentes al modelo de los países en desarrollo, pues el *precarizado* es un fenómeno que es consecuencia de las variaciones y cambios sociales y económicos. Como enseña Guy Standig, “una tesis neoliberal que cristalizó durante la década de 1980 era que los gobiernos tenían que promover la «flexibilidad del mercado laboral». A menos que el mercado laboral se hiciera más flexible, los costes del trabajo aumentarían y las empresas trasladarían la producción y la inversión a lugares donde los costes fueran más bajos; el capital financiero se invertiría en esos países más que «en casa». La flexibilidad tenía muchas dimensiones: la salarial significaba acelerar los ajustes a los cambios en la demanda, en particular hacia abajo; la del empleo significaba la capacidad fácil y sin coste para las empresas de cambiar su nivel, en particular para reducir su plantilla, lo que significaba una reducción en la seguridad y protección del empleo; la flexibilidad en las tareas y puestos de trabajo significaba capacidad para desplazar a los empleados a distintos lugares de la empresa, y para cambiar las estructuras de empleo con mínima oposición o coste; la flexibilidad en la pericia significaba capacidad para ajustar fácilmente las habilidades de los trabajadores. Esencialmente, la flexibilidad propugnada por los desenvueltos economistas neoclásicos significaba aumentar sistemáticamente la inseguridad de los empleados, como precio a pagar supuestamente necesario por mantener la inversión y el em-

.....

25 En el caso de los trabajadores en plataformas, por ejemplo, María Luz Rodríguez enseña “que si todo es tan nuevo, tan rupturista, tan innovador, ¿cómo vamos a someterlo a reglas que ya existen y que estaban pensadas para las situaciones pasadas? El mensaje final es “no, esas reglas de siempre ya no sirven”. ¿Cómo vamos a analizar la relación entre la plataforma y un partner con los cánones que hemos utilizado siempre para la relación de trabajo si estamos en un escenario completamente nuevo? No, esos cánones (para los laboristas, la subordinación y la ajeneidad) ya no sirven. Ahora los partners son contratantes enteramente autónomos y libres” (RODRÍGUEZ FERNANDEZ, María Luz, Relaciones Laborales en la Platform Economy, RevSoc 05/10/2017 08:11 PM Página 86, disponible en <http://www.relats.org/documentos/FTGeneral.MLFernandez.pdf>, acceso en mayo 2020).

pleo. Cada retroceso económico se atribuía en parte, honradamente o no, a la falta de flexibilidad y a la tardanza en emprender una «reforma estructural» del mercado laboral”<sup>26</sup>.

Es dentro de este contexto que se pasó a identificar las varias formas alternativas contractuales, divorciadas del modelo clásico del contrato de trabajo, observándose la disociación entre las seguridades jurídicas y económicas hasta entonces presentes, por la sustitución de tipos contractuales que transfieren al trabajador riesgos de la actividad económica, como ocurre en las diversas formas autónomas, entre ellas el trabajo prestado por personas jurídicas<sup>27</sup>, subcontratación y contratación indirecta, autónomos de toda naturaleza tutelados o sin ninguna inserción en el régimen jurídico de tutela nacional, contratos intermitentes y varias formas de contratos temporales.

Es indiscutible que vivimos una era en que no solamente la economía, sino también la sociedad y la cultura están en constante transformación. Los cambios familiares ocasionados por crisis económicas, aperturas de mercado, cambios políticos y luchas por la igualdad de género, hacen que los jóvenes acometan el mercado laboral con nuevos métodos de producción y estilos distintos a los de los trabajadores del inicio del siglo XX. La tecnología, la empresa 4.0, el nuevo estilo de vida y la globalización<sup>28</sup> en todos sus aspectos van dar un nuevo diseño a las relaciones y a los contornos del mercado de trabajo del siglo XXI. Sin embargo, ya no nos encontramos en el ámbito de la industria 4.0 o la globalización como la intentamos entender desde la perspectiva del siglo XX con todos los cambios habidos en la organización empresarial. Estamos más allá. Mientras intentamos comprender las nuevas relaciones laborales atípicas o, simplemente no coincidentes con el modelo implementado por el Estado Social, los economistas discuten el escenario de la globalización 4.0 quizá una respuesta a los movimientos de antiglobalización.

Lo que se propone por la globalización 4.0 es que la nueva estructura global se cimiente en la cooperación público/privada; que las iniciativas del sector privado puedan ser compartidas por su apertura de mercado global, aprovechando los mercados abiertos, conquistados por el sector privado para promover el crecimiento del sector público, permitiendo el desarrollo teniendo siempre en cuenta la sustentabilidad del medio ambiente y la inclusión social, identificando las causas de la desigualdad. Mientras tanto, se invoca

.....

26 STANDING, Guy, El precariado (Ensayo (pasado Presente) (Spanish Edition). Pasado y Presente. Edição do Kindle, 2013.

27 La MEI (micro empresario individual) fue instituida en el sistema jurídico brasileño, para abrazar lo que se denomina emprendedores, de modo que la empresa puede facturar hasta R \$ 81.000,00 por año (R \$ 6.759,00 por mes) en que el trabajador tiene (en el caso de que se trate de una persona que no sea de su familia o de su familia). como CONFINS y PIS), es posible contratar empleado. En realidad, la MEI es una forma de, de alguna manera, conceder algún derecho al trabajador que naturalmente es un autónomo dependiente.

28 Globalización es un fenómeno dirigido por la tecnología y un movimiento de ideas, personas y mercancías. Globalismo es una ideología que prioriza el orden global neoliberal fuera de los intereses nacionales (traducción libre) (SCHWAB, Klaus, Globalization 4,0 – What does it mean?, disponible en <https://www.weforum.org/agenda/2018/11/globalization-4-what-does-it-mean-how-it-will-benefit-everyone/>, acceso en marzo de 2019).

que los países protejan sus modelos y producción interna. Como ha dicho Klaus Schwab<sup>29</sup>, cerrar esa brecha requiere que reconozcamos que vivimos en un nuevo tipo de economía impulsada por la innovación, y que se necesitan nuevas normas, estándares, políticas y convenios globales para salvaguardar la confianza del público. La nueva economía ya ha interrumpido y vuelto a combinar innumerables industrias, y ha desplazado a millones de trabajadores. Es desmaterializar la producción, al aumentar la intensidad del conocimiento de la creación de valor. Está aumentando la competencia dentro de los mercados nacionales de productos, capitales y trabajo, así como entre los países que adoptan diferentes estrategias de comercio e inversión. Y está alimentando la desconfianza, particularmente de las compañías de tecnología y su administración de nuestros datos.

En el siglo XIX Karl Marx<sup>30</sup> ya expresaba la preocupación con la competencia que la máquina provocaba, convirtiendo a trabajadores en superfluos; mientras tanto, en 1930 Keynes<sup>31</sup> llamaba la atención sobre el desempleo que generaría la tecnología. No obstante, son evidentes las ventajas que representa en varios aspectos de la vida, entre ellos salud y educación. Por otro lado, es necesario reconocer que en el mundo del trabajo se constata el aumento de la precarización proveniente de la *gig economy*. Eso se verifica especialmente en los países de medios y bajos ingresos, pues tienen la peculiaridad de ser impactados por las transformaciones tecnológicas, sobre todo en las tareas rutinarias y repetitivas que son desempeñadas por la mayoría de los trabajadores, que seguramente quedarán desalentados por el desarrollo tecnológico, o excluidos del mercado laboral.

Hay que resaltar, además, que principalmente en los países de ingresos medios y bajos, la informalidad más allá de acentuar la desigualdad y la pobreza extrema, viabiliza la competencia desleal, resulta en perjuicios al crecimiento, incrementando la marginación de trabajadores que desarrollan sus actividades “a la sombra”, teniendo escaso acceso a la tecnología y alejándose del sistema de seguridad social y de los programas de inclusión social. Persiste, así, la situación de trabajadores con índices muy bajos de productividad, expuestos a situaciones de explotación y sin ninguna expectativa de ocupación en un puesto de trabajo decente.



29 SCHWAB, Klaus, *Globalization 4,0 – What does it mean?*

30 MARX, Karl, *El Capital I, II y III*, versión Kindle.

31 “En su último libro, *The Zero Marginal Cost Society*, Jeremy Rifkin, recuerda un texto escrito por J.M. Keynes en 1930 en el que preveía que, hacia el año 2030, si se daban unas ciertas condiciones en el desarrollo de la civilización, la generación de sus nietos no tendría ya que trabajar. El problema económico se habría acabado, habríamos entrado en lo que se viene llamando una economía de la abundancia; los asuntos económicos serían resueltos de manera profesional y rutinaria como si fuese la tarea de un dentista. El desarrollo técnico o tecnológico sería la clave principal para este logro. A pesar de que el trabajo no sería realmente necesario, Keynes planteaba que la mayoría de la población trabajase 3 horas al día / 15 a la semana para satisfacer la necesidad cultural, acunada durante siglos, de hacer cosas como forma de sentirnos útiles y valiosos – aquello del *homo faber*; también por las dificultades que imaginaba que tendríamos para saber llenar el tiempo sin el trabajo al que estamos tan acostumbrados” (Pérez de Lama, José, *Nietos de Keynes -Buenas y Malas Noticias sobre la Economía de la Abundancia*, disponible en <https://arquitecturacontable.wordpress.com/2019/04/08/nietos-de-keynes-buenas-y-malas-noticias-sobre-la-economia-de-la-abundancia/>, acceso en mayo 2020).

La informalidad es uno de los grandes obstáculos para alcanzar el trabajo decente y se presenta como resultado de un mercado en que la mano de obra ofrecida es mucho mayor que el número de puestos de trabajo creados. Es uno de los reflejos de la ausencia de políticas públicas para la inclusión, y el retrato de incapacidades de los países en dirigir sectores importantes de la economía. La informalidad es uno de los principales obstáculos para la creación de empleos de calidad, representando una de las formas más crueles de exclusión y generando consecuencias no deseadas para la sociedad y la economía. Además, viabiliza la competencia desleal entre las empresas y entre los trabajadores y ocasiona un gran perjuicio al propio Estado. Sin embargo, según la OIT en un informe publicado en mayo de 2018, el 61% de los trabajadores del mundo trabajan en la informalidad, al margen del sistema de seguridad social y dificultando la concreción de los objetivos del trabajo decente. Hay países en los que el índice de la informalidad llega al 90%. En África, el 85'8% del empleo es informal; 68'2% en Asia y el Pacífico; 68'6% en los estados árabes; y 40% en las Américas, siendo en Brasil el 46%. Lo que más impresiona de los índices de informalidad es que están presentes en su gran mayoría en los países de ingresos bajos y medios, es decir, donde están los trabajadores más vulnerables.

Comparando los datos presentados por el Banco Mundial y los de la OIT, se concluye que en estos países los niños no podrán lograr alcanzar niveles mínimos de educación para competir en el mercado de trabajo, pues el Estado no les posibilita la formación y las condiciones necesarias para ocupar las funciones que reclaman mayores cualificaciones y conocimientos. Eso ocurre, principalmente, en zonas donde existen mala nutrición y saneamiento, donde hay ausencia del docente en la educación, conflictos culturales y políticos, y menor cantidad de años de asistencia a la escuela.

La formalización del trabajo es, incuestionablemente, un factor que contribuye a la concreción del trabajo decente, en la medida en que provoca la inserción del trabajador marginado en el contexto social y económico. Es cierto que el derecho del trabajo tradicional tuvo la intención de aminorar las desigualdades económicas y sociales propias de la relación laboral subordinada y, de modo transversal, la propia desigualdad entre las «camadas» sociales. Especialmente en las últimas décadas hubo una preocupación con la responsabilidad de la gestión empresarial en las relaciones laborales y en los mercados laborales, lo que desafía el tema sobre la gobernanza del trabajo que, como observa Jesús Cruz Villalón, “no cabe la menor duda de que nos enfrentamos a un escenario mucho más complejo en el funcionamiento del mercado de trabajo, por cuanto que se percibe que las normas, las políticas y las instituciones centrales del sistema de relaciones laborales imperantes a lo largo del siglo pasado manifiestan cierto grado de agotamiento, en el sentido de que más allá de su razonable contenido muestran una acusada debilidad en lograr una adecuada gobernanza del trabajo. Especialmente el juego combinado de los tres elementos

novedosos imperantes (globalización, cambios tecnológicos y nuevas formas de organización del trabajo y de la empresa) provocan pérdida de la tradicional capacidad de impacto real en la gestión del trabajo por parte de esas normas, políticas e instituciones”<sup>32</sup>.

En definitiva, el trabajador informal ocupa una situación de precariedad y vulnerabilidad resultando en una desigualdad más profunda y una competencia desleal entre los propios trabajadores, lo que justifica la preocupación de los organismos económicos internacionales en hacer hincapié en el creciente número de trabajadores marginados y sin ningún tipo de protección, lo que va en dirección contraria del crecimiento sostenible.

El trabajador del siglo XXI no tiene las características del prestador de servicios del siglo pasado, y el ambiente de trabajo ya no se reduce al ambiente de las fábricas. No obstante, aunque el ambiente y las condiciones de trabajo sean distintas, es cierto que la máxima observación de Marx sigue siendo incontestable: “el trabajo del sastre y el del tejedor, aun representando actividades productivas cualitativamente distintas, tienen de común el ser un gasto productivo de cerebro humano, de músculo, de nervios, de brazo, etc.; por tanto, en este sentido, ambos son trabajo humano. No son más que dos formas distintas de aplicar la fuerza de trabajo del hombre”<sup>33</sup>.

El cambio más profundo viene por cuenta de la distinción de las organizaciones empresariales del inicio del siglo XX y de las que vienen en la era pos-fordista, donde ya no hacen falta los brazos, los nervios o los músculos, pues las actividades mecánicas ya no son necesariamente desarrolladas por los seres humanos y sí por máquinas y robots que los substituyen, lo que no quiere decir que el trabajo humano esté descartado. No obstante, la regulación del trabajo deberá ser adecuada a los nuevos tipos de trabajadores.

### 3. LA IMPORTANCIA DEL EMPLEO HACIA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

**M**uchos informes y orientaciones se están produciendo en el ámbito de las entidades internacionales, principalmente dando cuenta de la importancia del empleo hacia un desarrollo sostenible y la eliminación de la desigualdad.

.....

32 CRUZ VILLALÓN, Jesús, Claves del Futuro de la Gobernanza Del Trabajo, disponible en <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2019/04/claves-del-futuro-de-la-gobernanza-del.html>, 22 de abril de 2019, acceso en mayo de 2020.

33 MARX, Karl, El Capital.

Sin embargo, muchas medidas de cumplimiento de las agendas económicas no pueden ser observadas por las economías más frágiles, justamente por la incapacidad que tienen de cumplir con los objetivos pensados en escala global. Los países más pobres tienen problemas estructurales de pobreza acentuada y desigualdad social a gran escala. Cuestiones como saneamiento básico, alimentación adecuada, y alojamiento preceden cualquier programa de inclusión profesional. Además, las malas condiciones de vida implicarán, precisamente, la frustración de los programas de lucha contra el trabajo precario y la informalidad. La gente que vive en la pobreza extrema tiene como objetivo de vida la supervivencia, un escalón anterior a la búsqueda de un trabajo que exige un mínimo de cualificación profesional.

El derecho laboral está en una encrucijada entre el modelo tradicional y el nuevo. En un mundo absolutamente desigual y que reclama medidas de protección adecuadas, las normativas globales deben ajustarse a las realidades de cada país y sus diferentes culturas. Tradicionalmente se pretendía crear un ambiente de protección al trabajador ante el contexto del conflicto social, en un periodo revolucionario en el que las luchas sociales por la eliminación de la explotación del trabajador facilitaron la intervención de la iglesia, que tenía una gran interferencia en la sociedad. Parecía ser eficaz el resultado de avivar “el odio de los indigentes contra los ricos y querrían tratar de acabar con la propiedad privada de los bienes, estimando mejor que, en su lugar, todos los bienes sean comunes y administrados por las personas que rigen el municipio o gobiernan la nación”<sup>34</sup>.

Mucho se conquistó con la evolución del derecho laboral. Resulta lógico, pues, que el Derecho del Trabajo haya ido evolucionando con el paso del tiempo, a la vez que se ha ido transformando el contexto en el que se desenvuelve el conflicto social que trata de encauzar por caminos pacíficos. Resulta evidente que, en este sentido, un Derecho del Trabajo que había nacido en un contexto específico, y que ofrecía unas soluciones adaptadas al mismo, no puede ser válido en todo momento, ya que debe ir adecuándose a la realidad diferente en la que hoy nos encontramos, donde la sociedad está dejando de ser eminentemente industrial para configurarse como una sociedad de servicios, y en la que las relaciones de producción ya no se ordenan sobre las mismas coordenadas que en el pasado<sup>35</sup>, surgiendo pues necesidades distintas<sup>36</sup>. En definitiva, cabe referirse al Derecho del Trabajo

34 Encíclica *Rerum Novarum*, 1891, disponible en [http://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum.html](http://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html), acceso en mayo 2020.

35 Así, de la concentración de trabajadores en la fábrica, donde se abarcaba la totalidad del ciclo productivo, se ha pasado a la disgregación de éste, mediante el recurso de personal externo a la empresa, a la subcontratación, etc.; frente a la mano de obra sin cualificación, ahora se exige una mano de obra cualificada; y frente al dominio del trabajo por cuenta ajena se ha producido el renacimiento del trabajo autónomo, fenómenos éstos que se han visto potenciados por la industria 4.0 y la prestación de servicios a través de plataformas digitales.

36 ALARCÓN CARACUEL, “Formas de reordenación y reducción del tiempo de trabajo”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº. 15/16, 1992, pp. 20 a 22.

como un Derecho vivo<sup>37</sup>, y por tanto en continuo desarrollo, donde es posible encontrar, desde sus orígenes, una continua modificación de las ideas-fuerza que han servido para configurar en cada momento los perfiles de esta rama del ordenamiento jurídico<sup>38</sup>. Ahora bien, debe tenerse presente que el hecho de la imprescindible adaptación del Derecho del Trabajo a su contexto histórico no lo convierte en una “*disciplina jurídica de lo inmediato*”, sino que pone de manifiesto la necesidad de mantener una continuada reflexión acerca de la razón de ser de las instituciones básicas del ordenamiento jurídico<sup>39</sup>.

Los cambios sociales provocados por la globalización incluyen efectos laborales importantes derivados no solamente de las innovaciones tecnológicas, sino también de la fragmentación social que resulta de la fragmentación de las familias y de los nuevos tipos de relaciones laborales, y todos los impactos que las nuevas estructuras globales presentan, como ha escrito el Papa Francisco, nos obligan a pensar en una ética de las relaciones internacionales. Porque hay una verdadera «deuda ecológica», particularmente entre el Norte y el Sur, relacionada con desequilibrios comerciales con consecuencias en el ámbito ecológico, así como con el uso desproporcionado de los recursos naturales llevado a cabo históricamente por algunos países. Las exportaciones de algunas materias primas para satisfacer los mercados en el Norte industrializado han producido daños locales, como la contaminación con mercurio en la minería del oro o con dióxido de azufre en la del cobre. Especialmente hay que computar el uso del espacio ambiental de todo el planeta para depositar residuos gaseosos que se han ido acumulando durante dos siglos, y han generado una situación que ahora afecta a todos los países del mundo. El calentamiento originado por el enorme consumo de algunos países ricos tiene repercusiones en los lugares más pobres de la tierra, especialmente en África, donde el aumento de la temperatura unido a la sequía hace estragos en el rendimiento de los cultivos. A esto se agregan los daños causados por la exportación hacia los países en desarrollo de residuos sólidos y líquidos tóxicos, y por la actividad contaminante de empresas que hacen en los países menos desarrollados lo que no pueden hacer en los países que les aportan capital: «Constatamos que con frecuencia las empresas que obran así son multinacionales, que hacen aquí lo que no se les permite en países desarrollados o del llamado primer mundo. Generalmente, al cesar sus actividades y al retirarse, dejan grandes pasivos humanos y ambientales, como la

.....

37 BORRAJO DACRUZ, “Derecho vivo del Trabajo”, Actualidad Laboral, 1984. BAYÓN CHACÓN, “El ámbito de aplicación personal de las normas de Derecho del Trabajo”, Revista de Política Social, n.º. 71/1966, p. 6. GIUGNI, quien afirmaba que “el Derecho del trabajo apareció siempre nuevo, porque cambiaba y cambia continuamente, con un ritmo dinámico, dinámicas. “Derecho del Trabajo. (Voz para una enciclopedia)” Temas Laborales n.º. 13/1987, p. 58, p. 51.

38 La constante evolución de tales ideas-fuerza no supone, en ningún caso, la completa eliminación de las anteriores, sino que se van combinando entre sí, reinterpretándose según el punto de vista que prima en cada momento. BAYLOS GRAU, A., Derecho del Trabajo: modelo para armar, cit., p. 65.

39 GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo”, Relaciones Laborales, 1987-II, p. 258.



desocupación, pueblos sin vida, agotamiento de algunas reservas naturales, deforestación, empobrecimiento de la agricultura y ganadería local, cráteres, cerros triturados, ríos contaminados y algunas pocas obras sociales que ya no se pueden sostener»<sup>40</sup>.

Es cierto, pues, que el cambio del mundo del trabajo sufre con los impactos de distintos segmentos, todos ubicados a la cuestión central del desarrollo sostenible y de la reducción de la pobreza, lo que solamente se puede hacer a través de una acción concertada de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. La pobreza y la desigualdad en un mundo globalizado son dañinas incluso para los países ricos, que son afectados por la competencia desleal y la acción exploradora de la ganancia empresarial y la pretensa hegemonía que algunos países intentan lanzar.

En el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo se pone un énfasis importante sobre los cambios del mundo y la necesidad de tomar medidas enérgicas para mejorar la “calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones disponibles, cerrar la brecha de género, revertir los estragos causados por las desigualdades a nivel mundial”<sup>41</sup>. El programa se asienta en tres ejes: (a) aumentar la inversión en las capacidades de las personas; (b) aumentar la inversión en las instituciones del trabajo; (c) incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible.

Por el primer eje, se propone crear un sistema que lleve a cabo que las personas puedan insertarse en la era digital, garantizándoles una formación profesional desde la infancia y durante toda la vida. Muchas de las profesiones que podrán ser ocupadas por los niños de hoy aun no existen, y tal preocupación tiene que ser considerada por los diversos países que deseen desarrollarse y lograr niveles de vida decente. Esa estrategia está de acuerdo con el estudio del Banco Mundial sobre el índice de capital humano<sup>42</sup>. Ese proyecto intenta contribuir a la aceleración del aumento y mejora de las inversiones en las personas y, en él se consideran todos los factores trascendentes para el desarrollo sostenible. Tales índices van desde la primera infancia, las oportunidades que tienen los niños, las condiciones del entorno o las condiciones de salud y educación de cada país, y fija cinco indicadores de estudios en los países estudiados justamente para permitir que se pueda tener un desarrollo económico y social adecuado.

Es importante resaltar que con la crisis del COVID-19 muchas empresas van a cambiar sus perspectivas y la estructura de sus organizaciones, pues las políticas de los grandes eventos, numerosos viajes o aglomeraciones, por ejemplo, serán desalentadas en la nueva

.....

40 Papa Francisco, Encíclica sobre el cambio climático y la desigualdad – 24.05.2015, disponible en [http://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco\\_20150524\\_enciclica-laudato-si.html](http://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html), acceso en mayo de 2020.

41 Nota Conceptual de la OIT, La Importancia del Empleo y los Medios de Vida en la Agenda para el Desarrollo con Posterioridad a 2015, disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), acceso en febrero de 2019.

42 Informe del Banco Mundial sobre el Capital Humano, disponible en <http://www.bancomundial.org/es/publication/human-capital>, acceso en febrero de 2019.

era de las reuniones digitales y de pocas personas. Además, el mundo no será el mismo, y el adelantamiento de la tecnología colocará a mucha gente en el teletrabajo, el cual se impuso de modo prematuro de la noche a la mañana. La crisis enseñó que no estábamos preparados para la nueva era impuesta por la necesidad de aislamiento.

Son cinco los indicadores considerados: la supervivencia infantil, la matrícula escolar, la calidad del aprendizaje, el crecimiento saludable y la supervivencia de los adultos. Estos indicadores están relacionados directamente con la productividad, y dan la medida de la producción y desarrollo económico de la era tecnología. Así, por ejemplo, en Sudáfrica, este valor es de 0'41%, lo que quiere decir que a medida que los niños crecen llegarán a la edad adulta solamente con 41% de su fuerza de trabajo, mientras en Canadá será un 80% y en España un 74%<sup>43</sup>.

Hay que ponderar que los jóvenes son los que ocupan la categoría de los trabajadores más precarios y sufren desde la década de los 80 un deterioro y empeoramiento de su situación laboral. Se habla de un modelo de juventud precaria por la acumulación de las capas sucesivas, que se extiende sobre diversos aspectos de la vida y de la sociedad afectando los mercados e impactando incluso en el desarrollo económico y social<sup>44</sup>.

Las incertidumbres cada día más evidentes ponen de relieve la necesidad de que los países encuentren condiciones para hacer frente a la competencia internacional y los problemas internos que se manifestarán con la crisis de la COVID-19. En general, los más de 200 países afectados por el confinamiento han visto incrementada la debilidad de sus economías y de las cuestiones sociales, lo que aumentará las brechas de las desigualdades que se incrementaron ya con la crisis de 2008. En ese contexto hay que añadir todos los cambios –en especial aquellos que se planteaba aplicar directamente a la nueva generación–, que se hacían necesarios para las tutelas socio-laborales efectivas, sujetas a tipos contractuales distintos de los modelos tradicionales. La expectativa es que los trabajadores de la zona gris y los más vulnerables vean empeorada su situación, pues la crisis actual exacerba la desigualdad y aumenta la pobreza, tanto en los países de ingresos bajos como

43 Índice de Capital Humano mide el capital humano de un niño o una niña que nace hoy puede esperar alcanzar a los 18 años, teniendo en cuenta los riesgos de mala salud e educación deficiente que existen en el país en el que vive. Las unidades representan la productividad en relación con un parámetro de educación y salud plena, en una escala de 0 a 1. Informaciones disponibles en Informe del Banco Mundial.

44 “No resulta suficiente hablar meramente de “precariedad laboral de la juventud”.La precariedad impacta ya de forma integral sobre sus cursos vitales. No estamos únicamente frente a un mercado de trabajo desregulado, cuyos efectos nocivos afectarían especialmente a los jóvenes. Nos adentramos en un modelo de precariedad que se despliega in extenso en la vida de los jóvenes, en la política de la vida. Se generaliza con rapidez y con una velocidad que multiplica los riesgos y genera situaciones de incertidumbre para las que no hay respuestas previstas. La precariedad parece llevar siempre la delantera a los expertos que la estudian. Cuando se investigan y valoran sus efectos en términos de desintegración social entre los grupos más vulnerables, suele ser ya demasiado tarde. Los discursos críticos hacia la precariedad y sus propuestas de acción son menos eficaces que los dictados que esta impone” (SANTOS, Antonio & MUÑOZ, David, Más allá de la precariedad laboral. Los nuevos rasgos de la precariedad juvenil, 2017, disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6276054>, acceso en mayo de 2019).

en los altos. La crisis sanitaria desafía a los países a implementar políticas creativas para preparar la mano de obra para nuevas formas de ocupación que ya existían, así como para aquellas que emergerán al final (que se espera) de la crisis actual y las que aún no conocemos. Desde ahí se hacen imprescindibles y urgentes las políticas capaces *de proporcionar protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez*<sup>45</sup>.

La segunda recomendación que está relacionada con las inversiones en las instituciones, toca en un punto de especial interés respecto de las medidas que deben ser implementadas para evitar el dumping social y económico. Hace hincapié en que se establezcan estándares mínimos globales a la garantía laboral universal independientemente del instrumento contractual, o sea, ajenos a los contenidos estrictos de los contratos individuales y colectivos. Evidentemente, eso no dispensa a los Estados de tener en sus ordenamientos internos políticas que puedan tutelar eficientemente los derechos de los trabajadores de cualquier condición, incluso con su inserción en el sistema de la seguridad social, lejos de las prácticas informales y no controladas de prestación de servicios.

La garantía laboral universal deberá corresponder, como mínimo, a lo que está asegurado en la Declaración de Principios Fundamentales de la OIT, observando los Convenios firmados y aplicados de acuerdo con la realidad de cada País con respecto a sus derechos internos.

Más allá de la vinculación de los mínimos globales en los contenidos contractuales entre las partes individuales y/o las colectivas, entiendo que los parámetros mínimos de los derechos fundamentales deben servir de marco regulatorio y núcleo duro para cualquier negociación entre países en sus tratados comerciales, revelando mínimos que no pueden ser recusados o rechazados, al revés, deben ser respetados y cumplidos, no susceptibles de cualquier tolerancia.

Las cláusulas sociales en los tratados de comercio internacionales son un importante instrumento para permitir que los países puedan competir en igualdad de condiciones. Como señala Antonio Baylos, “otro instrumento regulativo de carácter internacional coincidente en garantizar ciertos estándares mínimos de derechos sociales, la llamada **cláusula social**, goza hoy de una intensa atención por parte de los analistas del mercado global, puesto que además es un mecanismo que pretende insertarse en la dinámica de las relaciones mercantiles de alcance internacional. Como es sabido, se trata de incluir en los acuerdos comerciales internacionales una cláusula por la cual los Estados contratantes se comprometen a tomar las medidas adecuadas para asegurar en su territorio nacional el respeto de ciertos derechos sociales reputados fundamentales. Se establece por tanto una conexión directa entre el comercio internacional y la garantía de unos estándares míni-

.....

45 Nota Conceptual de la OIT, La Importancia del Empleo y los Medios de Vida en la Agenda para el Desarrollo con Posteridad a 2015, disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), acceso en febrero de 2019.

mos de trabajo, con el añadido de poder utilizar sanciones comerciales contra aquellos países que desconozcan aquellos derechos<sup>46</sup>.

La negociación colectiva y la representación de los trabajadores deben ser valorizadas e incentivadas, pues a través de ellas será viable un diálogo más fuerte, eficiente y pertinente con las nuevas estructuras empresariales, principalmente con las de carácter virtual y las cadenas de producción mundial establecidas en plataformas digitales.

El tercer eje propone incrementar la inversión en el trabajo decente y sostenible. El objetivo es, principalmente, incentivar las inversiones en áreas claves a favor del trabajo decente, finalidad que está directamente relacionada con la Agenda 2030 de la ONU<sup>47</sup>. Con ocasión del establecimiento de la agenda 2030, aproximadamente la mitad de la población del mundo vivía con el equivalente a 2U\$ al día y la tasa mundial de desempleo era de 5'7%. El hecho de tener un empleo no quiere decir que la persona adquiere la capacidad de salir de la pobreza o de la precariedad, pues la reducción del desempleo significa que va acompañado de mejora de la cualidad de trabajo. Cuando se publicó en 2019 el informe de la OIT sobre las *Perspectivas Sociales y del Empleo en el mundo*, se constató que de los 3.300 millones de personas empleadas en el mundo, la mayoría no gozaba de un nivel suficiente de seguridad económica, ni de un bienestar material como tampoco de la igualdad de oportunidades<sup>48</sup>. En enero de 2020 se publicó en el informe de las tendencias para 2020 que el número de desempleados a nivel mundial estaría relativamente estable, pero la desaceleración del crecimiento económico significa que no se están creando puestos de trabajo suficientes. Se verifica una creciente subutilización de la fuerza de la mano de obra, esto es, “más de 470 millones de personas en todo el mundo carecen de un acceso adecuado al trabajo remunerado como tal o se les niega la oportunidad de trabajar el número de horas deseado. Estas conclusiones muestran el valor de una comprensión y una medición más completas de la subutilización en el mercado laboral, además de la medición tradicional de la tasa de desempleo”<sup>49</sup>.

El interrogante en este momento está precisamente pendiente de los resultados que quedarán de la crisis COVID-19, estimando la OIT en una evaluación inicial que la pandemia podrá cobrarse 25 millones de empleos en todo el mundo<sup>50</sup>. Según el informe 2020 sobre las *Perspectivas Sociales del Empleo en el Mundo. Tendencias 2020* de la OIT, la tasa

.....

46 BAYLOS, Antonio, *Globalización y Derecho del Trabajo – Realidad y Proyecto*, disponible en 16810-Texto del artículo-66803-1-10-20170421 (1), acceso en mayo de 2020.

47 En 2015, los países del mundo adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. En 2016, entró en vigor el Acuerdo de París sobre cambio climático, que responde a la necesidad de limitar el aumento de las temperaturas globales.

48 *Perspectivas Sociales y del Empleo en el mundo: tendencias 2019*, disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), acceso en abril de 2019.

49 *Perspectivas Sociales y del Empleo en el mundo: tendencias 2020*, disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), acceso en mayo de 2020.

50 Disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org), acceso abril de 2020.

de desempleo llegaba a 5'4% en 2019 y preveía que la tasa combinada de subutilización de la fuerza de trabajo se estabilizara ligeramente por encima del 13%<sup>51</sup>. El número que se estima pueda llegar con la crisis será aun más alarmante. La expectativa es que la insuficiencia de empleos remunerados en el mundo afectará a unos 500 millones de personas en el mundo. Todos los datos anteriores a la crisis y fundados en perspectivas económicas y sociales previstas en una situación de normalidad, se exacerbaban con un cuadro cruel sin precedentes: la desigualdad social, la pobreza y la falta de protección social revelan la crudeza de la realidad de la gente expuesta a contraer el virus, mantenerse con vida y sujetarse a los efectos económicos de la pandemia. De este modo, la vulnerabilidad de las personas que ya se encontraban en esta posición, se agrava de modo atemorizante, revelando la fragilidad de las economías y de los pactos sociales de los diversos países del mundo. A final, la integración entre países será cuestionada, así como las políticas públicas de protección social, el modelo de los microempresarios y los trabajadores informales, que constituyen 80% en todo el mundo<sup>52</sup>. Los trabajadores de la economía informal, experimentaron una disminución del 60% de sus ingresos, pues no pueden dejar de trabajar y tampoco lo pueden hacer desde sus casas. El resultado, como señala la OIT, es el aumento de la tensión en los Estados, especialmente en los que, como en Brasil, existe un alto porcentaje de trabajadores informales: “en numerosos países, las medidas de contención del COVID-19 no pueden ser aplicadas eficazmente porque estos trabajadores necesitan trabajar para alimentar a sus familias. Esto compromete los esfuerzos de los gobiernos dirigidos a proteger a la población y luchar contra la pandemia y pueden convertirse en fuente de tensión social en países con una importante economía informal, sostiene el informe”<sup>53</sup>.

No se puede tener un desarrollo sostenible cuando más de un cuarto de los trabajadores del mundo viven en la extrema pobreza, índice que se incrementará con la crisis actual. Esos índices socavan los logros obtenidos en el mercado laboral, especialmente en relación a la formalidad de los contratos, la protección social y la seguridad del empleo y las normas de protección al trabajo. Como se ha apuntado en el *Informe* de 2019 de la OIT, “tener empleo no siempre garantiza condiciones de vida dignas”, señaló Damian Grimshaw, director del Departamento de Investigaciones de la OIT, así que “un total de 700 millones de personas viven en situación de pobreza extrema o moderada pese a tener empleo”<sup>54</sup>.

.....

51 Perspectivas Sociales... disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734481.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734481.pdf), acceso en abril de 2020.

52 Información disponible en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740184/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740184/lang--es/index.htm), abril de 2020.

53 El contagio o el hambre, el dilema de los trabajadores informales durante la pandemia del COVID-19, disponible en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_744028/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_744028/lang--es/index.htm), acceso en mayo de 2020.

54 Perspectivas Sociales y del Empleo en el mundo.

La desigualdad entre hombres y mujeres<sup>55</sup> aun es muy persistente, y la subutilización de la mano de obra y el trabajo informal es creciente pues las nuevas tecnologías incentivan, cada vez más, el trabajo por producción e independiente. Para optimizar el desarrollo sostenible hace falta que se establezcan políticas que puedan impulsar el uso racional de las nuevas tecnologías para buscar la mejor manera de utilizar los recursos para la producción y el consumo con el objetivo de la mejora de la calidad de vida.

Por eso, el objetivo de desarrollo sostenible n° 08 se refiere no solamente a la necesidad de plantear políticas que puedan lograr el pleno empleo sino también empleo de calidad. Es importante que se desarrollen políticas de protección y derechos fundamentales a los trabajadores que les de tranquilidad para disfrutar de una situación donde puedan contribuir al crecimiento de la propia actividad empresarial. Eso será posible con la remodelación de las “estructuras de incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo, y explorar indicadores suplementarios de desarrollo humano y bienestar. Dentro de estas medidas cabe contemplar políticas fiscales justas, la revisión de las normativas contables empresariales, una mayor representación de las partes interesadas y cambios en las prácticas de presentación de informes. Han de adoptarse también nuevos modos de medir el desarrollo de los países para que den cuenta de las dimensiones distributivas del crecimiento, el valor del trabajo no remunerado que se realiza en el servicio doméstico y en las comunidades, así como de las externalidades de la actividad económica, por ejemplo, la degradación medioambiental”<sup>56</sup>.

El fruto del trabajo es lo que mantiene nuestra subsistencia y el trabajo tiene una importancia: (a) individual, que se dirige a la satisfacción de nuestras necesidades materiales y también psicológicas y sociales en la medida que viabiliza nuestras relaciones entre familia y con el medio que vivimos; y (b) colectiva, desde el punto de vista de las relaciones de las personas como miembros de la sociedad y como engranaje de la estabilidad de los mercados de trabajo y del desarrollo económico y social. Mejores condiciones de trabajo, protección social y el acceso al trabajo remunerado son algunas de las claves para el desarrollo sostenible.

La protección equilibrada de los mercados internos y a nivel supranacional, permite que se alcancen sociedades más iguales y con menores exclusiones y desigualdades, permitiendo que todos tengan una vida más justa y con oportunidades semejantes.

.....

55 Aparte de las personas desempleadas, en 2018 hubo otros 140 millones de personas en la categoría de «fuerza de trabajo potencial», un grupo clasificable como fuerza de trabajo infrautilizada. En este grupo de quienes buscan empleo pero no están disponibles para incorporarse a un empleo, o que están disponibles pero no buscan empleo, hay muchas más mujeres (85 millones) que hombres (55 millones). En consecuencia, la correspondiente tasa de infra utilización de la fuerza de trabajo es más elevada en el caso de las mujeres –del 11,0 por ciento– que en el de los hombres –del 7,1 por ciento–. Además, es mucho más probable que las mujeres trabajen a tiempo parcial, aunque un importante porcentaje de ellas afirma que preferiría trabajar más horas (OIT, 2019).

56 Perspectivas Sociales y del Empleo en el mundo.

## 4. FUTURO DEL TRABAJO: ALGUNAS DIFICULTADES

Las estimaciones para el futuro del trabajo hasta la crisis del COVID-19 eran más o menos coincidentes con el impacto que el desarrollo de las tecnologías tendrían sobre los empleos. A partir de esta crisis, aun no sabemos cuáles serán las consecuencias o las nuevas formas de trabajo que podrán surgir. Lo que es cierto es que el mundo del trabajo no será el mismo, pues los impactos económicos se reflejarán fuertemente en las relaciones laborales.

En América Latina, que presenta índices muy altos de desigualdad y pobreza, los resultados suelen ser aún más crueles. El CEPAL relaciona cinco canales externos que van sufrir con los impactos del COVID-19: (I) la región depende de las exportaciones y la recesión mundial reducirá su volumen y valor, lo que impactará la actividad económica y dependerá de la estructura sectorial de cada país; (II) la caída de los precios sobre los productos primarios, y el deterioro de los términos de los intercambios tendrán efectos negativos en los ingresos de la economía latino americana; (III) la interrupción de las cadenas globales de valor, que se verá afectada por *la disrupción de las cadenas de suministro, comenzando por los proveedores chinos y luego por la producción europea y estadounidense, afectaría principalmente a México y a Brasil, cuyos sectores manufactureros son los más grandes de la región*; (IV) la menor demanda en el sector del turismo, uno de los más afectados, teniendo en cuenta que hay estados insulares que dependen básicamente del turismo, y que la estimación es que el turismo se contraiga un 25% en el Caribe; (V) se intensificarán la aversión al riesgo y el empeoramiento de las condiciones financieras mundiales<sup>57</sup>.

Los sectores más afectados son los que dependen de contactos interpersonales, que es de donde provienen el 64% de los empleos formales en la región de América Latina, teniendo en cuenta que el 53% del empleo en la región se da en actividades informales. Más allá de eso, la persistencia de la desigualdad social contribuye al aumento de la pobreza y el descontento, así como a la escasez de mano de obra calificada en todos los sectores del mercado de trabajo<sup>58</sup>.

En 2013 Frey y Osborne planteaba la siguiente pregunta en un estudio publicado sobre el futuro del trabajo: ¿cuán susceptibles son los trabajos a la informatización? Se estimaba que el 47% de los puestos de trabajo en EEUU podrían desaparecer por la sustitución de la automatización hasta 2020, mientras el Foro Económico Mundial estima que casi el 50%

57 Informe CEPAL América Latina y el Caribe ante la Pandemia del COVID-19 – efectos económicos y sociales, disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45337-america-latina-caribe-la-pandemia-covid-19-efectos-economicos-sociales>, acceso en mayo de 2020.

58 Informe CEPAL América Latina y el Caribe.

de las empresas esperan una reducción de la fuerza de trabajo a causa de los impactos de la automatización<sup>59</sup>.

La tecnología es uno de los factores que pueden contribuir al cambio de los empleos y del trabajo, pero hay otros factores no menos importantes que impactan las transformaciones del mercado de trabajo, entre ellos los cambios medioambientales y demográficos, incluso los consecuentes de las migraciones, cualquiera que sea el motivo que pueda tener el desplazamiento. Sin embargo, todas las expectativas que se han realizado están afectadas por la crisis actual, que exige respuestas rápidas y eficientes en un momento en el que no tenemos seguridad sobre lo que va a venir en el futuro inmediato. Tampoco los países estaban preparados para cambios de alta profundidad en espacios de tiempo tan cortos.

La ONU ya acentuaba en 2017 tres mega-tendencias de la globalización, apuntando a una mayor interdependencia económica y correlaciones entre los países, permitiendo que el PIB mundial creciera 50 trillones de dólares en 2000 y 75 trillones en 2016, pero con una desequilibrada distribución de costes y beneficios, principalmente si se consideran los países más pobres.

La primera mega-tendencia se refería a los cambios en la producción que afectarían duramente a los mercados laborales, entre ellos la subcontratación y la mercantilización como resultado de los altos índices de desigualdad de ingresos. El objetivo es el de promover el desarrollo sostenible en un mundo interconectado. La segunda mega tendencia estaba vinculada con la primera y se relaciona con los avances de las nuevas tecnologías en el desarrollo de la información y de las comunicaciones, la inteligencia artificial que afectaría al mundo laboral. Cuanto más retrasado está el país en el uso de las tecnologías y de las innovaciones, más retrasado se quedará en relación con el resto. La tercera se refiere a los efectos de la globalización sobre el cambio climático y, entre las tendencias apuntadas, las relaciona con los efectos económicos y advierte que los acuerdos globales deben servir al desarrollo sostenible<sup>60</sup>.

Todos los puntos están coordinados y entrelazados, pero las expectativas han sido superadas por la crisis actual, y tendrán que ser revisadas dentro del contexto de la incertidumbre actual y de las respuestas que aún se están buscando.

Los avances tecnológicos, la sociedad de consumo, el fin de la clase media y la formación de la clase del *precariado*<sup>61</sup> son responsables de los muchos cambios que afectan al derecho laboral y para los cuales no hay un tipo de tutela adecuada. Al mismo tiempo, han conformado esa nueva era en la que intentamos llegar a un punto de equilibrio en busca de un mundo menos desigual y más inclusivo.

59 Fórum económico Mundial 2018, disponible en <https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2018>, acceso en noviembre 2019.

60 Informe de la ONU sobre globalización, 2017, disponible en <https://www.un.org/development/desa/es/news/intergovernmental-coordination/new-globalization-report.html>, acceso en mayo de 2019.

61 Terminología utilizada por Guy Standi en Precariat (2011).



Antes de la revolución industrial la clase media estaba formada por banqueros, comerciantes, mercaderes y profesionales liberales. La revolución industrial trajo discusiones muy semejantes a las que tenemos hoy con la llamada cuarta revolución tecnológica, que ha sido responsable de la formación de una nueva clase. Esa clase estaba constituida por operarios indispensables para la transmisión de las invenciones e innovaciones originales que abrieran el espacio para la producción y el consumo. El desarrollo económico que se experimentó desde ahí hizo nacer una clase intermedia (por eso el nombre *clase media*) constituida, entre otros, por burócratas, artesanos, profesionales liberales y docentes. Los profesionales que afloraron del progreso histórico de la Revolución Industrial, de la democracia generalizada y de la producción a gran escala tenían objetivos y valores distintos de los trabajadores de antes<sup>62</sup>.

Con todos los cambios sociales y económicos producidos, especialmente por la incidencia del neoliberalismo que provocó la descentralización, la flexibilización y la no interferencia del Estado sobre la actividad privada, la economía global fue afectada por una dramática transformación, especialmente en la década de 1980, en que el capitalismo no ha cumplido lo prometido, lo que generó la ruina de la clase media. Desde ahí afloró una nueva clase cuyas características son muy distintas de los que se benefician del *welfare state*, llamada por Guy Standing el *precariado*, que tiene por características la incertidumbre, la mano de obra inestable, ingresos bajos y la pérdida de derechos de ciudadanía, derechos fundamentales e históricamente conquistados por la clase anterior. Una de sus características es que suele presentarse como una situación de riesgo para los Estados, de manera que es urgente que se aborden políticas públicas y medidas que puedan insertarlos en el contexto social y se les pueda garantizar la dignidad. “Es la nueva “clase peligrosa”, en parte porque sus inseguridades inducen la amargura, la mala salud y la ira que pueden ser el forraje del populismo de derechas. Pero también es peligroso en el sentido progresivo de que muchos rechazan las viejas políticas de centro-izquierda y centro-derecha. Buscan el cambio radical de una nueva “política del paraíso”, en lugar de un retorno a una “política del laborismo” que busca mejorar las instituciones y estructuras de poder dominantes”<sup>63</sup>.

.....

62 Era un nuevo contrato social que se impuso con la constitución del siglo XIX, creando la continuidad entre las libertades económicas y las libertades políticas y garantizando a los estratos medios espacio de manobras y el derecho de formar y transmitir los valores de su identidad. La clase media encontraba así a su dimensión histórica, la cual le dio la condicione de usar las ropas de los banqueros en el viaje de la sociedad agrícola para la sociedad post-industrial. (Traducción libre de la autora). Texto original: “Era um novo contrato social que se impunha com as constituições do século XIX, criando a continuidade entre as liberdades económicas e as liberdades políticas e garantindo aos estratos médios espaço de manobra e o direito de formar e transmitir os seus valores indenitários. A classe média encontrava assim a sua dimensão histórica, a qual se lhe deu ocasião de vestir as roupas de banqueiro na viagem da sociedade agrícola para a sociedade pós-industrial” GAGGI, Massimo & NARDUZZI, Edoardo, *Low Cost – O fim da classe média*, Editora Teorema, Sao Paulo (Brasil), 2008.

63 Traducción libre de la autora. Texto original: “It is the new “dangerous class”, partly because its insecurities induce the bitterness, ill-health, and anger that can be the fodder of right-wing populism. But it is also dangerous in the progressive sense that many in it reject old center-left and center-right politics.

Los cambios tecnológicos y los intereses y ganancias hacen que la ausencia de cualquier control pueda poner en riesgo los estratos más vulnerables de la población y la soberanía de los Estados. Esto se ha confirmado en la actual crisis sanitaria.

Hace falta fijarse en políticas que puedan crear antes de 2030, puestos de trabajo de calidad y que sean capaces eliminar, o al menos disminuir, la pobreza y la desigualdad social. Los puestos de trabajo deben garantizar salarios que puedan mantener el nivel digno de vida de los trabajadores, permitiendo tiempo libre para disfrutar de la familia y de sus vidas privadas, así como su contribución al incremento de la producción.

El ambiente laboral debe garantizar la salud del trabajador, evitándose lesiones y enfermedades, objetivo que conducirá a un equilibrio para la seguridad social en la medida en que el Estado ahorrará con la adopción medidas de naturaleza preventivas, permitiendo que los trabajadores mantengan su integridad física y psíquica, factores que repercutirán en la calidad y eficiencia de la producción, mejorando la competencia de la empresa.

El tiempo de trabajo tiene que ser mejor aprovechado y se debe disminuir la cantidad de horas que los trabajadores dedican a sus obligaciones laborales. El derecho a la desconexión ha de ponerse de relieve no solamente para generar el desarrollo económico, pero también para mantener la salud de los trabajadores y su integridad física y psíquica.

Es imprescindible que las políticas de los Estados, tanto a nivel interno como internacional, sean planteadas en el sentido de eliminar, o al menos reducir, las brechas salariales de género y digital. En el informe de la OIT sobre el futuro del trabajo de 2019 las estadísticas demuestran que aun sigue habiendo, al menos, un 20 por ciento de diferencia salarial entre los ingresos de las mujeres en comparación con los de los hombres, y que solamente 53'6% de los hogares tienen acceso a internet.

No se puede tener un desarrollo sostenible cuando los salarios no llevan el mismo ritmo e incremento que la producción, y hay trabajadores que son privados de derechos fundamentales porque están trabajando marginalizados y en la sombra de la informalidad, deficiencia que resulta de la precariedad y que resulta en la pérdida de ingresos del Estado, incrementado el *dumping* social. La crisis actual nos lleva a creer que las brechas y la precariedad podrán crecer, justo en contra de lo que se había planteado hacer.

Los avances tecnológicos deben ser entendidos como una consecuencia natural del progreso, no existiendo duda de que hubo una mejora en la calidad de vida de las personas. Los mismos miedos que asolaron la sociedad post industrial como consecuencia de la revolución industrial, son los que asustan en el mundo tecnológico del siglo XXI. No son los robots a quien debemos echar la culpa por el grado de inseguridad o las transforma-



They are looking for the root-and-branch change of a new “politics of paradise,” rather than a return to a “politics of laborism” that seeks amelioration within dominant institutions and power structures” (STANDING, Guy, *The Precariat: Today’s Transformative Class?*, disponible en <https://www.greattransition.org/publication/precariat-transformative-class>, acceso en marzo de 2019).

ciones de los puestos de trabajo. Las causas reales de la precarización son políticas, o sea, es el modo en que muchos Estados, influenciados por el mundo empresarial, han intervenido en las políticas de empleo. Políticas débiles que, en vez de contribuir al crecimiento y desarrollo, provocan un debilitamiento de las relaciones laborales que, por supuesto, va a incidir negativamente en aspectos tan esenciales de la sociedad como, por ejemplo, la seguridad, la violencia, la desigualdad y la pobreza.

Medidas como el debilitamiento de los sindicatos, la ausencia de control que incentiva la informalidad del mercado de trabajo, la competencia entre los propios trabajadores, o la flexibilidad incondicional son ejemplos de cómo las políticas del Estado están contribuyendo a los impactos negativos de las nuevas relaciones en el mundo laboral. No es la revolución digital la que destruye empleos e instiga la precarización, sino el movimiento de la contrarrevolución neoliberal. En muchos sectores, la tecnología ha traído un considerable aumento del número de empleos, como por ejemplo en los sectores de informática y comunicación<sup>64</sup>.

Tenemos que aprovechar las oportunidades y los recursos que nos concede el desarrollo tecnológico para combinar esfuerzos de naturaleza diversa y poder alcanzar la paz y la justicia social. Como la OIT planteó en el informe sobre el futuro del trabajo (2019), “tenemos que aprovechar el momento, dar respuestas convincentes a las preocupaciones de los ciudadanos y liberar las innumerables oportunidades que estos cambios llevan consigo. Este es el caldo de cultivo de la transformación, el dinamismo y la posibilidad de elaborar un programa de acción que mejorará la vida de todas las personas. Ahora bien, si no intervenimos con resolución estaremos deambulando hacia un mundo donde la desigualdad irá en aumento, la incertidumbre se acentuará y la exclusión se hará fuerte, con repercusiones demoledoras a nivel político, social y económico”<sup>65</sup>.

## 5. CONCLUSIONES

**E**l momento actual es de total incertidumbre. Cuando la preocupación consistía en la revolución de la tecnología 4.0 o 5.0; la economía 24 horas y la apertura y el comercio global, el mundo fue sorprendido con la crisis del COVID-19 que paralizó las actividades, impuso el cierre de fronteras y trajo una nueva realidad. La OIT apunta el

.....

64 NAVARRO, Vicenç, Nao culpem os robos, disponible en <https://outraspalavras.net/desigualdades-mundo/nao-culpem-os-robos/>, publicado en 22/07/2016, acceso, abril de 2019.

65 Informe de la OIT El Futuro del Trabajo, 2019, disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang-es/index.htm>, acceso en diciembre de 2020.

peligro de lo que denomina «generación del confinamiento». En la nota conceptual de la Cumbre Mundial de julio de 2020, recuerda que en la declaración del centenario se aprobó un modelo de Proyecto y Presupuesto diseñado para dar cumplimiento a los objetivos de la Declaración. Nueve meses después, el escenario mundial se ha modificado de forma violenta y abrupta: “En el caso de los jóvenes, muchos de ellos ya tenían grandes dificultades en los mercados de trabajo antes de la pandemia de COVID-19, y ahora sus perspectivas se han deteriorado drásticamente. Las actividades de formación y de educación han sufrido graves perturbaciones, pues se sabe que el 50 por ciento de las personas en formación no podrán finalizar el curso dentro del plazo previsto, y el 10 por ciento dudan que puedan completarlo más adelante. En cuanto a los jóvenes que tenían un trabajo antes de la pandemia, uno de cada seis ha perdido su empleo, mientras que a los otros se les han reducido las horas de trabajo en un 23 por ciento. Además, los que acaban los estudios ahora se encuentran con unas perspectivas muy sombrías en los mercados de trabajo, devastados por los efectos del virus. Las empresas, en particular las micro y las pequeñas y medianas empresas, con pocas reservas para subsistir incluso durante breves períodos de inactividad, se encuentran ante una gran incertidumbre, en el mejor de los casos. En los cuatro sectores más duramente golpeados sólo por la pandemia — el comercio al por mayor y al por menor y la reparación de vehículos automóviles; la industria manufacturera, los servicios de hotelería y restauración, y las actividades inmobiliarias, comerciales y administrativas — por lo menos 436 millones de empresas corren un gran riesgo de quedar desestabilizadas”<sup>66</sup>.

Las dificultades para el desarrollo sustentable derivadas de la desigualdad, la informalidad, los cambios climáticos y demográficos y las innovaciones tecnológicas, especialmente para los países más pobres, se incrementarán. Esos países serán los más afectados por la crisis del COVID-19 y eso tendrá un efecto importante, también, sobre las económicas más desarrolladas. Hay que tener en cuenta que muchas empresas se trasladaron a países en los que la producción era más económica, y en el contexto actual, las restricciones de movilidad y cierre de fronteras dificulta las actividades públicas y privadas, desconociéndose, en el momento del cierre de este estudio, las consecuencias reales de la crisis. El mundo está en profunda recesión y el mercado del trabajo ha resultado cruelmente impactado por la crisis. Es cierto que existen sectores que están experimentando un enorme avance con la crisis, fundamentalmente las *startups* y empresas de tecnología en general. Ahora bien, como ya resaltaban los estudios antes de las crisis, solamente 53,6% de los hogares tienen acceso a la internet (brecha digital) y ese número es aun mayor en los países

.....

66 Nota Conceptual de la OIT, disponible en [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/WCMS\\_747938/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/WCMS_747938/lang-es/index.htm), acceso en junio de 2020.

emergentes, en los que desciende a 15%<sup>67</sup>. Eso significa que cuando nos ha sorprendido la crisis, las cifras relativas al desempleo, brecha salarial, exclusión digital, desigualdad, pobreza, lesiones y enfermedades, ya se encontraban muy por debajo de las expectativas previstas con objeto de alcanzar el trabajo decente. Seguramente, la crisis generará un paso atrás en los resultados positivos que se estaban alcanzando, aunque a un ritmo lento y, seguramente, aumentarán las dificultades para lograr la inclusión social y laboral. Habrá un fuerte cambio en las organizaciones empresariales, desconociendo por el momento si los trabajadores se encuentran preparados para afrontar el reto de incorporarse a esa nueva organización.

Los programas que la OIT intenta desarrollar toman en cuenta al ser humano como centro de todas las cosas. Reclama actos de solidaridad y una política concertada capaz de sumar las fuerzas del Estado, de la sociedad, de los empresarios y de los trabajadores. Este es el momento para que los sindicatos se manifiesten, haciendo hincapié en su existencia e importancia para el diálogo social necesario para la realización de un desarrollo sostenible.

Solamente con una acción coordinada entre los interlocutores sociales y el Estado, con la armonía entre intereses económicos y sociales, será posible contribuir y construir un crecimiento sostenible y un mundo menos desigual, con oportunidades para todas las personas, y crecimiento de la economía y el necesario fortalecimiento de los Estados para que puedan cumplir su papel democrático.

.....

67 Informe de la OIT Trabajar para un Futuro más Prometedor, disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf), acceso en junio de 2020.

# AFTER ONE HUNDRED YEARS OF SOLITUDE: THE RE-ENCOUNTER OF INTERNATIONAL LABOR PROTECTION AND ARBITRATION

*DESPUÉS DE CIEN AÑOS DE SOLEDAD:  
EL REENCUENTRO DE LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO CON EL ARBITRAJE*

**MANUEL GÓMEZ**

*Florida International University College of Law. EEUU*

“Many years later, as he faced the firing squad,  
Colonel Aureliano Buendía was to remember  
that distant afternoon when his father took him  
to discover ice.”

*(Gabriel García Márquez, One Hundred Years of Solitude)*

**SUMMARY:** I. INTRODUCTION: FROM BIRTH TO GLOBALIZATION IN THE WORLD OF INTERNATIONAL LABOR PROTECTION AND INTERNATIONAL ARBITRATION. II. BEYOND THE ICC: EVOLUTION AND CHANGE IN THE WORLD OF INTERNATIONAL ARBITRATION. III. THE PROTECTION OF INTERNATIONAL LABOR STANDARDS THROUGH INTERNATIONAL ARBITRATION. IV. CONCLUSION.

**ABSTRACT:** This article explores the interplay between two important legal regimes: international labor protection and international arbitration. It aims to underscore their potential alignment and ability to supplement each other, despite having followed independent trajectories during most of their institutional history and being generally percei-

ved to be at odds. As this article explains, the institutionalization of international labor protection and international arbitration have a common origin. Both ideas were promoted during the peace building efforts undertaken in the aftermath of the First World War as part of a new form of international governance geared to advance economic development, social justice, and above everything, world peace. This article also shows that the arrival of globalization toward the end of the 20<sup>th</sup> century, served as a catalyst for international arbitration and international labor to converge, or at least, to get closer to each other. International arbitration has become increasingly relevant to non-governmental organizations (NGOs), global union federations (GUFs), and other civil society actors, and has the potential for helping to deliver justice by ensuring compliance with International Labor Standards and other principles that cannot be enforced through traditional means.

**RESUMEN:** Este artículo explora la interrelación entre dos ordenamientos jurídicos importantes: la protección internacional del trabajo y el arbitraje internacional. Su objetivo es resaltar la posible alineación y capacidad de complementarse que tienen entre sí, a pesar de haber seguido trayectorias independientes durante la mayoría de su historia institucional y de su aparente contrariedad. Tal como se explica en este artículo, la institucionalización de la protección internacional del trabajo y del arbitraje internacional tienen origen común. Ambas ideas fueron promovidas durante los esfuerzos de construcción de paz luego del fin de la primera guerra mundial como parte de una nueva forma de gobernanza internacional dirigida a promover el desarrollo económico, la justicia social y sobre todo la paz mundial. Este artículo también demuestra que la llegada de la globalización a finales del siglo veinte sirvió de catalizador para la convergencia entre el arbitraje y la protección internacional del trabajo. El arbitraje internacional ha venido adquiriendo relevancia para las organizaciones no gubernamentales (ONG), las uniones sindicales globales (USG) y otros entes de la sociedad civil. El arbitraje internacional tiene el potencial de contribuir a impartir justicia mediante el cumplimiento de los estándares laborales internacionales y otros principios cuya ejecución no es posible a través de los mecanismos tradicionales.

**PALABRAS CLAVE:** Estándares Laborales Internacionales, OIT, Arbitraje Internacional, Globalización, Resolución de Conflictos.

**KEY WORDS:** International Labor Standards, ILO, International Arbitration, Globalization, Dispute Resolution.

## I. INTRODUCTION: FROM BIRTH TO GLOBALIZATION IN THE WORLD OF INTERNATIONAL LABOR PROTECTION AND INTERNATIONAL ARBITRATION

This article explores the interplay between two important legal regimes: international labor protection and international arbitration. It aims to underscore their potential alignment and ability to supplement each other, despite having followed independent trajectories during most of their institutional history and being generally perceived to be at odds. Interestingly, the institutionalization of international labor protection and international arbitration have a common origin. Both ideas were promoted during the peace building efforts undertaken in the aftermath of the First World War as part of a new form of international governance geared to advance economic development, social justice, and above everything, world peace.<sup>1</sup> The starting point in this process was the signing of the Treaty of Versailles and subsequent actions that took place in 1919 and thereafter. Through these efforts, the western allies sought to rewire the political, economic and social foundations of a new global order.

In the case of international labor, the establishment of a Permanent Organization for the Promotion of the International Regulation of Labour Conditions (later renamed the International Labour Organization, or ILO) was expressly incorporated in the 1919 Treaty.<sup>2</sup> Regarding international arbitration, the establishment of a Court of Arbitration by the International Chamber of Commerce (ICC) occurred in 1923. Nevertheless, the ICC itself was launched in 1919, only a few months apart from the founding of the ILO, by the delegates to the International Trade Conference held in Atlantic City.<sup>3</sup> During the remainder of the 20<sup>th</sup> century, these two major international organizations, the ILO and the ICC, adopted their own structures, developed their distinct institutional identities, and pursued their own agendas. Despite having been driven by the same general desire for global development and peace, they took entirely different paths, and were often perceived to be serving different constituencies.



1 PHELAN, E., “The Contribution of the ILO to Peace”, *International Labour Review*, vol. 59, 1949, p. 607.

2 INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *The Labour Provisions of the Peace Treaties*, ILO, Geneva, 1920.

3 CHAMBER OF COMMERCE OF THE U.S., *International Trade Conference*, 1919, p. 470.



The arrival of globalization toward the end of the 20<sup>th</sup> century, served as a catalyst for international arbitration and international labor to converge, or at least, to get closer to each other. Globalization has had a direct impact on the flow of capital, technology and labor,<sup>4</sup> and indirectly, on almost every other human activity. In general terms, globalization has been usually depicted as a providential phenomenon bound to erase national barriers. Its main promise is to promote an unprecedented flow of commerce, progress, and information. More access is supposed to mean more wealth and equality for more people. The irony, however, is that a world with little or no barriers has also become a world exposed to a number of unique *global* harms. These have ranged from terrorism and drug trafficking, to environmental pollution and human rights abuses. Furthermore, the unprecedented flow of people and goods between countries has also made diseases incredibly easy to propagate. Perhaps, the most vivid example of the latter is the COVID-19 pandemic, which spread around the world in less than two months. At the time of writing (May 2020), the pandemic has claimed the lives of hundreds of thousands of people worldwide, cost trillions of dollars to the global economy, and—in countries such as the US—has also caused the worst level of unemployment since the Great Depression.<sup>5</sup> All projections indicate that the situation is likely to get worse, leaving a long lasting impact on global supply networks,<sup>6</sup> and obviously on international labor protection.

On the other hand, the prospect of an erosion of national borders, has been interpreted by some as a threat to their own idea of culture, identity and security. As a result, the recent decades have also seen a surge of ultranationalist, radical, and xenophobic sentiments in different parts of the world. In response, public and private actors have led or taken part in numerous regulatory efforts, ranging from international treaties and domestic laws, to industry norms and informal practices. Whereas such actions have yielded some positive results, there are still areas where the legal system have fallen short of offering acceptable solutions. The lack of a reliable enforcement mechanism is a particularly needy area in this regard. The current state of affairs has also led to criticism about the legitimacy and effectiveness of the traditional transnational labor protection regimes, which obviously includes the ILO. It is against this background of globalization with its respective ups and downs, that international labor protection and international arbitration may find some common ground. One contributing factor has been the expansion of international arbitration beyond the realm of commercial disputes, and its increased utilization by govern-

.....

4 GIDDENS, A., *Runaway World: How Globalization is Reshaping Our Lives*, Routledge, 1999.

5 RUSHE, D., “US job losses have reached Great Depression levels. Did it have to be that way?,” *The Guardian*, 9 May 2020 <https://www.theguardian.com/world/2020/may/09/coronavirus-jobs-unemployment-kurzarbeit-us-europe> accessed 24 May 2020.

6 CALVER, D., “How to Keep Supply Chains Reliable When the World’s Upended”, *Insights by Stanford Business*, 28 May 2020, <https://www.gsb.stanford.edu/insights/how-keep-supply-chains-reliable-when-worlds-upended> accessed 30 May 2020.

ments, international organizations, civil society organizations, and not just the traditional business parties.

During the century that passed since its creation in 1919, the ILO has undertaken significant efforts —with varying degrees of success— to raise labor standards around the world, and to help shape regulated national labor markets.<sup>7</sup> The organization has endeavored to accomplish its goals through a system of International Labor Standards (ILS) contained in both binding and non-binding legal instruments, named respectively Conventions and Recommendations, which set out the basic principles and rights at work.<sup>8</sup> The current legal framework of the ILO comprises 189 Conventions and 205 Recommendations. The general level of acceptance of ILS is relatively high, but their enforceability is weak. Compliance with ILS is supposed to depend on three different mechanisms, to wit, “promotion and supervision, technical assistance, and complaints and sanctions”.<sup>9</sup> However, in reality, when a party fails to comply with their obligations, the possibility of enforcement goes from little to none.

The ILO has largely relied on its perceived legitimacy, which derives in part from its condition as United Nations agency, and also from its tripartite structure. This latter feature means that governments, employers, and worker representatives have equal participation in the enactment and implementation of international standards and policies. Regarding its specific role, during the second half of the 20<sup>th</sup> century, the ILO became a development agency of sorts as it switched its role to providing advice and engaging in technical cooperation with its members. The universal legitimacy of the agency was further cemented when, in 1969, the Nobel Committee awarded it the prestigious Peace Prize as recognition for its efforts to ‘promote fraternity among nations by ensuring social justice’.<sup>10</sup> Today, the ILO has 187 member states, which is a testament of the widespread governmental support for its mission.

Notwithstanding these meaningful endorsements, the ILO has also been subject to criticism by some, for “locking in the international division of labor, to the advantage of affluent capitalist countries”,<sup>11</sup> for allowing the erosion of its tripartite representation, for becoming politicized, for failing to uphold due process, and for not protecting human rights. In fact, it was precisely because of some of these allegations that the United States

.....

7 STANDING, G., “The ILO: An Agency for Globalization?”, *Development and Change*, vol. 39(3), 2008, p. 355.

8 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization*, International Labour Office, Geneva, 2019.

9 ALLAN, K., “A ‘Stick’ in the World of ‘Sunshine and Carrots’: Using Binding Arbitration in Global Framework Agreements to Regulate Labour Standards and Multinational Corporations in Global Supply Chains”, Victoria University of Wellington, 2018, p. 35.

10 <https://www.un.org/en/sections/nobel-peace-prize/international-labor-organization-ilo/index.html> accessed 22 May 2020.

11 STANDING, G., *cit.* p. 357.

of America (US) decided to suspend its contributions and withdraw from the organization in 1975.<sup>12</sup> Even though, the US rejoined the organization five years later, the ILO has continued to endure some reproach for not being able to fulfill its goals. Given the high stakes in the debate regarding international labor protection, the criticism levied against the ILO is not immune from geopolitical or economic interests. In any case, the purpose of this article is neither to pass judgment, nor to evaluate the performance of the ILO during its first century of existence. Besides, the complicated state of affairs regarding the international protection of labor rights is such, that any solution to the contemporary problems in this area cannot rest solely on the shoulders of one single entity. A specific problem that international arbitration could help address is the lack of an effective transnational enforcement mechanism for disputes related to compliance with international labor standards.

The remainder of this article will take a closer look at the contemporary framework of international arbitration, and its expansion beyond the realm of commercial disputes (Section II). Furthermore, this article will address the evolution of international labor protection, with special focus on the challenges of enforcing international labor standards, and the potential offered by international arbitration (Section III).

## II. BEYOND THE ICC: EVOLUTION AND CHANGE IN THE WORLD OF INTERNATIONAL ARBITRATION

The idea of appointing a third party to decide a squabble between two or more disputants is very old and even predates the existence of official courts.<sup>13</sup> Even after the modern state claimed the monopoly of the administration of justice —obviously a fiction— arbitration continued to be utilized by countless parties as a preferred, and sometimes even as the exclusive, dispute resolution mechanism. Members of religious, ethnic and other close-knit communities have been known for their predilection of arbitration over any other means.<sup>14</sup> Merchants from different parts of the world have also relied on

.....

12 The US's intent to withdraw from the ILO was notified by Secretary of State Kissinger to the Director General of the ILO, Francis Blanchard on November 5, 1975, and took effect two years later as per the ILO Constitution. See, KISSINGER, H., "Letter dated 5 November 1975 from Mr. Henry A. Kissinger, Secretary of State of the United States of America, to Mr. Francis Blanchard, Director of the International Labour Organisation", *International Legal Materials* 14, 1975, p. 1582-84.

13 TOD, M., *International Arbitration Amongst the Greek*, Clarendon Press, Oxford, 1913.

14 BERNSTEIN, L., "Private Commercial Law in the Cotton Industry: Creating Cooperation Through Rules, Norms, and Institutions", *Michigan Law Review*, vol. 99, 2001, p. 1724; GÓMEZ, M., "Precious Resolution: The Use of Intra-Community Arbitration by Jain Diamond Merchants", *Belgian Review of Arbitration B-Arbitra*, vol. 2, 2013) p. 119.; RICHMAN, B., "How Community Institutions Create Economic

arbitration for centuries.<sup>15</sup> The empowerment of a trusted decision-maker chosen by the parties themselves, whose ruling is grounded on a specific set of rules or standards applied through a swift and private procedure; can be more attractive than the most efficient judiciary. There are, of course, some important values in public adjudication;<sup>16</sup> but the prospect of a tailor-made justice may offer an unparalleled level of legitimacy to some.

Arbitration is usually presented as “a creature of contract”,<sup>17</sup> which basically means that it cannot exist unless the parties agree to it. How specific or broad said agreement should be, what can and cannot contain, and when should an arbitration agreement be deemed valid; are questions that have occupied the attention of many contemporary legal systems during the last few decades. The increased popularity of arbitration —in both its domestic and international forms— has inevitably amplified the overlap between the latter and national courts. This has, in turn, caused inevitable frictions and debates regarding both procedure and substance. One of the most important problems refers to the *arbitration-as-contract* issue, and its impact on the allocation of powers between judges and arbitrators. At the heart of the matter lies the *who* question, that is, whether judge or arbitrator should have the power to decide certain matters —apart from the dispute itself— such as the arbitrability of the subject matter, challenges to the existence of the agreement to arbitrate, or an “express remedy limitation in a contract”.<sup>18</sup> In some countries, like the US, the debate has divided the arbitral community, the courts, and garnered a great deal of attention among legal scholars.<sup>19</sup>

The contractual nature arbitration is of particular significance in the realm of disputes involving consumer, labor and employment rights. These are areas where contracts of adhesion are commonplace, and concerns about whether the weaker party (e.g. the consumer or the employee) can give proper consent to arbitrate are frequent. The scrutiny about the contractual nature of arbitration is also relevant to the analysis of a more general question about whether arbitration should be permitted in cases where significant power imbalances exists between the parties, or when the rights at stake are of a kind protected by public policy considerations. This is why in the particular case of labor-related disputes, some national regimes have imposed restrictions on certain types of labor and employment arbitration or banned it altogether.<sup>20</sup> The regulatory landscape in this field is



Advantage: Jewish Diamond Merchants in New York”, *Law and Social Inquiry*, vol. 31, 2006, p. 383.

15 MOGLEN, E., “Commercial Arbitration in the Eighteenth Century: Searching for the Transformation of American Law”, *Yale Law Journal*, vol. 93, 1983, p. 135.

16 FISS, O., “Against Settlement”, *Yale Law Journal*, vol. 93(6), 1984, p. 1073.

17 FAURE, J., “The Arbitration Alternative: Its Time Has Come”, *Montana Law Review*, vol. 46, 1985, p. 199.

18 RAU, A. and BERMAN, G., “Gateway-Schmateway: An Exchange between George Bermann and Alan Rau”, *Pepperdine Law Review*, vol. 43(5), 2016, p. 469.

19 HORTON, D., “Arbitration About Arbitration”, *Stanford Law Review*, vol. 70, 2018, p. 363.

20 GUERRERO-ROCCA, G., “¿Arbitraje Laboral más allá del previsto en la nueva LOPT?”, *Opinio-*

also particularly complex, in part due to the differences between collective and individual labor relations, the substantive protection of the specific rights and interests involved (e.g. minors, women, migrants), and the types of disputes that each engenders.<sup>21</sup>

While it is true that some other types of arbitration (e.g. commercial) have faced much less resistance, thus allowing them to grow and even thrive with relative ease; judges have not always viewed arbitration as a viable alternative to litigation. Right around the time when the ICC launched its Court of Arbitration, there was still a widespread sentiment among judicial circles that arbitration was an attempt to oust the jurisdiction of the courts.<sup>22</sup> According to this view, the monopoly of the administration of justice should rest on the courts, and private citizens should not be able to alter it through a simple agreement. In some countries like the US, certain groups, mostly from the business sector, had been lobbying for a statutory recognition of arbitration since the early 1900s, but the real catalyst was the end of the First World War.

As Szalai has pointed out, “various writings and speeches during the war and immediately following the war conceptualized commercial arbitration as part of a broader effort to maintain peace”.<sup>23</sup> In fact, a plan to end the war devised by New York cotton merchant Charles Bernheimer in 1915, was “based on principles of commercial arbitration”.<sup>24</sup> The public support garnered by Bernheimer’s plan helped build the necessary momentum for the passage of the New York arbitration statute in 1920<sup>25</sup> and the Federal Arbitration Act (FAA) in 1925.<sup>26</sup> The pro-arbitration movement also benefited from the support of a disgruntled business sector whose members were “increasingly dissatisfied with the long delays suffered in courts as with their difficulty to seize and address the new, more technical cases that came with large-scale industrialization”.<sup>27</sup>

The newly minted statutory framework gave US arbitration a much-needed official recognition and the effectiveness it desperately needed. Perhaps the main accomplishment



*nes de la Procuraduría General de la República, Procuraduría General de la República, Caracas, 2002.; TARASEWICZ, Y. and BOROFKY, N., “International Labor and Employment Arbitration: A French and European Perspective”, *ABA Journal of Labor and Employment Law*, vol. 28(2), 2013, p. 349.*

21 BARLETT, A., “Labor Arbitration in the United States and Britain: A Comparative Analysis”, *Case Western Reserve Journal of International Law*, vol. 14, 1983, p. 299.

22 WOLAVER, E., “The Historical Background of Commercial Arbitration”, *University of Pennsylvania Law Review*, vol. 83(2), 1934, p. 132.

23 SZALAI, I., “Modern Arbitration Values and the First World War”, *American Journal of Legal History*, vol. 49(4), 2007, p. 355.

24 BERNHEIMER, C., *Peace Proposal: A Business Man’s Plan for Settling the War in Europe*, 1915; SZALAI, cit.

25 New York Laws of 1920, Chapter 275, effective April 19, 1920.

26 Title 9, US Code, Section 1-14, was first enacted on 12 February 1925 (43 Stat. 883), codified on 30 July 1947 (61 Stat. 669), and amended September 3, 1954 (68 Stat. 1233). Chapter 2 (New York Convention) was added on 31 July 1970 (84 Stat. 692), additional Sections were passed by the US Congress in October of 1988 and renumbered on 1 December 1990 (PLs669 and 702); Chapter 3 (Panama Convention) was added on 15 August 1990 (PL 101-369).

27 SGARD, J., “The International Chamber of Commerce, Multilateralism and the Invention of International Arbitration”, *unpublished manuscript*, 2019, p. 8.

was the inclusion of provisions that recognized the validity, irrevocability and enforceability of arbitration agreements, thus ending the longtime frustration that resulted from the ability of a party to obstruct an arbitration by revoking their agreement before an award was rendered. The FAA was initially conceived as a starting point, a general “framework for federal courts to support a limited, modest system of private dispute resolution for commercial disputes”.<sup>28</sup> Nevertheless, as years of judicial practice later revealed, the US Supreme Court gave the FAA such an expansive interpretation that one of its own justices bemoaned that instead of “ascertaining congressional intent with respect to the FAA, the Court had built it into ‘an edifice of its own creation’”.<sup>29</sup>

A valuable supplement to the significant legislative efforts of the 1920s was the establishment of arbitral institutions by members of the business and legal communities. One of the most emblematic was the American Arbitration Association (AAA), which to this day remains one of the premier dispute resolution service providers in the US. In 1996, the AAA established an international division named the International Centre for Dispute Resolution (ICDR), as part of an effort to expand its services to different parts of the world. To this day, the ICDR has offices in New York City, Mexico City, Singapore and Bahrain. Furthermore, during the First World War years, the US government “sanctioned a body called the National War Labor Board (‘NWLB’) to handle disputes related to the mobilization for war”,<sup>30</sup> which helped expose American industries to arbitration in their own soil.

Whereas the American businessmen who led the efforts to legalize and institutionalize arbitration are commonly portrayed as trailblazers, some of their ideas came from Europe. Historical records show how a series of visits between French and American businessmen in 1915-16 sparked the interest of the Americans in creating a dispute resolution system akin to the French merchant courts.<sup>31</sup> US companies were also exposed to arbitration in cities like London and Hamburg, which helped them witness firsthand the advantages of this extra-judicial dispute resolution method. In turn, once the lobbying efforts to promote arbitration intensified in the US, those businessmen were able to share their positive experiences with their American colleagues, and more importantly, with the legislators.

The connection between arbitration and the post-war peace efforts was an important one. It not only helped legitimize the ICC, but also gave it an opportunity to align itself with an almost utopian and “high-value though largely unspecified ideological appeal”.<sup>32</sup>

.....  
 28 SZALAI, I., “Exploring the Federal Arbitration Act through the Lens of History”, *Journal of Dispute Resolution*, 2016, p. 115.

29 O’CONNOR, S., *Concurring opinion in Allied-Bruce Terminix Co. v Dobson*, 513 U.S. 265, 283 (1995).

30 SZALAI, 2007, cit.

31 SZALAI, 2007, cit.

32 SGARD, cit. p. 12.

The ICC's role during those early years was not to just generate business opportunities for its members. More significantly, the organization took a leading role in helping "break the deadlock over the settlement of reparations".<sup>33</sup> It also helped resolve tariff barriers, and other important issues that could help jumpstart the world economy while contributing to maintain peace. The influence of the ICC in world politics and their involvement in activities otherwise reserved to diplomats earned the organization the moniker *Merchants of Peace*.<sup>34</sup> During that period, ICC leaders were the driving force behind the 1923 Geneva Protocol on Arbitration Clauses<sup>35</sup> and the 1927 Geneva Convention on the Execution of Foreign Arbitral Awards.<sup>36</sup> Even though world peace could not be maintained for long, and another world war broke in 1939, ICC international arbitration continued to grow.

During the Second World War, the ICC Court relocated briefly from Paris to Stockholm, where it continued to administer cases, and some of its members remained active despite their countries being entrenched in armed conflict. In the aftermath of the Second World War, the ICC lobbying efforts continued with the proposal for a treaty dealing with international arbitration awards. In 1958, after many twists and turns that go beyond the scope of this article, the General Assembly of the United Nations adopted the Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards (New York Convention),<sup>37</sup> largely based on a text drafted several years earlier by the ICC. Ironically, despite the protagonist role played by the Americans since the early days of international arbitration, and the importance of the British in the field and to the world of international commerce; neither the US nor the United Kingdom were among the initial supporters of the treaty. In fact, at the time of adoption both countries abstained and only ratified the treaty in 1970 and 1975, respectively.<sup>38</sup> Despite these initial hiccups, during the last decades of the 20<sup>th</sup> century, the New York Convention became one of the most significant and widely ratified international law instruments in the world.

As of May of 2020, the number of state parties to the New York Convention is 163, and the amount of judicial activity dealing with its interpretation and application seems to be constantly on the rise. The widespread perception is that the New York Convention is the backbone of international arbitration. The force of the Convention is based on three key components. The first one, is the ample scope of application, contained in Article

.....

33 KELLY, D., "The International Chamber of Commerce", *New Political Economy*, vol. 10(2), 2005, p. 1.  
34 RIDGEWAY, G., *Merchants of Peace: Twenty Years of Business Diplomacy through the International Chamber of Commerce, 1919-1938*, Columbia U. Press, New York, 1938.  
35 PROTOCOL ON ARBITRATION CLAUSES, League of Nations, *Treaty Series*, vol. 27, p. 157.  
36 MARCHISIO, G., *The Notion of Award in International Commercial Arbitration: A Comparative Analysis of French Law, English Law, and the UNCITRAL Model Law*, Kluwer Law International, 2016.  
37 Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards, New York, 10 June 1958, *United Nations Treaty Series*, vol. 330, No. 4739, p. 3.  
38 MARTINEZ, R., "Recognition and Enforcement of International Arbitral Awards under the United Nations Convention of 1958: The 'Refusal' Provisions", *The International Lawyer*, vol. 24, p. 487, 491.

I, which permits to use the Convention for the recognition and enforcement of awards made in as many types of disputes (e.g. contractual or not, commercial or not) as each contracting state decides. This is a particularly valuable feature of the Convention, which has permitted the expansion of international arbitration beyond its conventional focus on commercial disputes. The second key component are the two obligations imposed on each contracting state and its courts by Articles II and III, regarding a presumption favoring the agreement and the award, respectively. More specifically, under Article II, each state is expected to “recognize an agreement in writing under which the parties undertake to submit in writing to arbitration all or any differences”. The mandate of Article III to the courts is to “recognize arbitral awards as binding and enforce them”. Finally, the third pillar of the Convention is the limitation of the grounds to refuse the recognition and enforcement of arbitral awards to *only* seven situations listed in Article V. As a result, arbitral awards shall be enforced, “unless the resisting party is able to prove otherwise”<sup>39</sup> or the enforcing court finds on its own motion that the dispute was not arbitrable or that granting recognition and enforcement would violate public policy.

Given that the main drivers behind the promotion of the New York Convention —and of international arbitration in general— were business leaders, it should come as no surprise that the most significant growth in the field has been for commercial disputes. The efforts undertaken during the last few decades, both at the international and domestic levels, to advance and protect commercial arbitration are second to none. Some examples of the former can be found in the works of the United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL or the Commission). Since the second half of the twentieth century, the Commission drafted a Model Law on International Commercial Arbitration (1985, 2006),<sup>40</sup> and a set of Arbitration Rules (1976, 2010, 2013),<sup>41</sup> adopted by the General Assembly of the United Nations and promoted widely. The main idea behind these efforts was to harmonize and encourage uniformity in the regulation and use of commercial arbitration around the world. To this day, 83 states and a total of 116 jurisdictions are Model Law adopters, thus confirming its widespread acceptance.

UNCITRAL has continued to reinforce the international legal framework for the resolution of commercial disputes through the recent adoption a Model Law on International Commercial Mediation and International Settlement Agreements Resulting from Media-

.....  
39 MARCHISIO, G., *cit.*

40 United Nations Commission on International Trade Law, *UNCITRAL Model Law on International Commercial Arbitration 1985: with amendments as adopted in 2006* (Vienna: United Nations, 2008).

41 United Nations Commission on International Trade Law, *UNCITRAL Arbitration Rules, Resolution 31/98, adopted by the General Assembly on 15 December 1976, with amendments as adopted by Resolution 65/22 of 6 December 2010, and further amendments adopted by Resolution 68/109 of the General Assembly of 16 December 2013.*



tion (2018),<sup>42</sup> and a Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation (The 2019 Singapore Convention on Mediation).<sup>43</sup> The expansion of international arbitration beyond commercial disputes became particularly important due to the continued growth of investor-state disputes during the last two decades. The international legal framework of investor-state dispute settlement (ISDS), rests on an array of bilateral and multilateral investment treaties, with the Convention on the Settlement of Investment Disputes between States and Nationals of Other States (ICSID Convention)<sup>44</sup> at the center of it. The ICSID Convention has been ratified by 154 states.

In recent years, the complexity of the contemporary landscape of ISDS prompted UNCITRAL to direct its attention away from the purely commercial facet of arbitration, and into the unique issues affecting the ISDS context. Investor-state disputes have proved to be very different from the ones that arise between private commercial parties. One of the most noticeable differences is obviously the fact that in ISDS, one of the parties happens to be a state or an agency of a state. As a result, ISDS are concerned with issues related to state immunity, validity of government contracts, transparency concerns, legal representation issues, and costs. This last matter is particularly critical given that for states, the economic side of a dispute almost invariably touches upon the use of public funds, which in turn has an impact on their developmental needs.

ISDS mechanisms are also concerned with international treaty regimes, the interpretation and application of public international law norms and principles, and foreign direct investment. Given that the underlying dealings between host states and foreign investors touch on many industries or economic activities; ISDS mechanisms are prone to impact all areas of government action, including the protection of the environment, management of natural resources, public health, labor and other human rights. It is precisely the effect of ISDS on these and other matters of public concern what led to the adoption in 2014 of a UNCITRAL-backed Convention on Transparency in Treaty-Based Investor-State Arbitration (“Mauritius Convention on Transparency”).<sup>45</sup> More recently, the UNCITRAL Secretariat appointed a special Working Group (WG III) to undertake a comprehensive deliberative process between states and other stakeholders, with the charge to identify the

.....

42 United Nations Commission on International Trade Law, *UNCITRAL Model Law on International Commercial Mediation and International Settlement Agreements Resulting from Mediation, amending the Model Law on International Commercial Conciliation, 2002, adopted by General Assembly Resolution 73/199 of 3 January 2019.*

43 United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation, New York, 20 December 2018, adopted by General Assembly Resolution 73/198. *United Nations Treaty Series*, vol. 330, No. 4739, p. 3.

44 ICSID Convention, *Regulations and Rules*. Washington, D.C.: International Centre for Settlement of Investment Disputes, 2003.

45 United Nations Convention on Transparency in Treaty-based Investor-State Arbitration, New York, 10 December 2014, adopted by General Assembly Resolution 69/116. *United Nations Treaty Series*.

main concerns regarding ISDS, to consider whether ISDS reform is desirable, and if so, to formulate any recommendations to the Commission.

For almost three years, WG III has been holding sessions at the U.N. headquarters in Vienna and New York, during which state members, international governmental organizations and other observers have been able to provide input, voice their concerns, and propose potential solutions to the current challenges posed by ISDS. The Commission has been particularly determined to ensure that the deliberation process remains “inclusive and fully transparent”,<sup>46</sup> and has sought support from development agencies so representatives from developing states can participate. All of this reveals that international arbitration is not only important to multinational corporations (MNCs) and states. Given its impact on the economy and other parts of society, international arbitration has become increasingly relevant to non-governmental organizations (NGOs), global union federations (GUFs), and other civil society actors. Its potential for helping to deliver justice by ensuring compliance with important legal principles that cannot be enforced through traditional means, has taken arbitration beyond its traditional narrow definition. International arbitration can no longer be seen just as a cost efficient, expedite and private form of dispute resolution. As I suggest in the following section, the impact of globalization on the social, economic and political realities, has put pressure on different actors to devise strategies and seek novel forms to protect rights. In the particular case of international labor standards, it seems that international arbitration might be part of such a strategy.

### III. THE PROTECTION OF INTERNATIONAL LABOR STANDARDS THROUGH INTERNATIONAL ARBITRATION

Globalization has been seen as the panacea that helped bring down barriers and carried modernity to even the most remote places in the world. Globalization, however, has also come at a high cost. Ironically, the same new technologies that facilitate access and dissemination of information for education and scientific knowledge, have also served as vehicles for the dissemination of hate speech and cyberattacks. Similarly, the global shipping networks that make it possible for a medical ventilator designed in the Netherlands and manufactured in the US to be delivered to a small rural hospital in Thailand;

.....

46 United Nations General Assembly, UNCITRAL Working Group III (Investor-State Dispute Settlement Reform), Thirty-ninth session, New York, 30 March—3 April 2020, A/CN.9/WG.III/WP.189. <https://undocs.org/en/A/CN.9/WG.III/WP.189> accessed 30 May 2020.

are also the source of pollution that harms marine giants and the world's ecosystem.<sup>47</sup> The list of examples can go on; and even though we cannot say that there is a flipside to every advantage offered by globalization, the amount of challenges seems to outweigh some of its purported benefits.

More than ever before, manufacturing and other related processes are scattered across countries. As a result, national legal systems are forced to step in and regulate conduct that takes place in their territories or that has an impact on their population and national interests. Domestic laws do not operate in a vacuum. They are intertwined with international norms and principles, thus engendering a complicated regulatory patchwork that is sometimes difficult to apply, and even more so to enforce. The oversight of global production chains also depends on the cooperation and coordination between international organizations like the ILO and other actors such as the International Monetary Fund (IMF), and World Bank (WB).<sup>48</sup> Another important layer in this global system of governance is in the hands of MNCs themselves. Recent years have seen an upsurge in the number of MNCs that have adopted industry standards, codes of conduct, and other forms of transnational private ordering geared to protect a catalog of universal rights. The regulation of labor markets is one prime example of this transnational system. Take for instance, the practice known as social dumping, which companies use to maximize profits or to gain other competitive advantages by lowering their labor costs.<sup>49</sup> Some common manifestations of social dumping are the hiring of lower-paid migrant workers, the outsourcing of production to other countries with inferior labor standards, or taking advantage of regulatory gaps between countries. Social dumping occurs across states, within national borders, or just inside an organization; so the only way to fight it is through a multipronged strategy that involves all the actors mentioned above.

Despite the laudable efforts by members of the transnational corporate sector to lead by example, the urge to remain competitive and maximize profits makes self-regulation to unreliable. The relative ease with which modern communications, transit, and capital flows across national borders, has eroded many constraints to MNCs and intensified the likelihood of transnational runaway shops. As a result, when an MNC wants to avoid unionization, or the conditions in a particular country become financially unattractive to its bottom line, it can easily move its manufacturing and other processes to another cou-

.....  
47 PIROTTA, V., GRECH, A., JONSEN, I., LAURANCE, W., and HARCOURT, R., "Consequences of Global Shipping Traffic for Marine Giants", *Frontiers in Ecology and the Environment*, vol. 17(1), 2018, p. 39.

48 STALLINGS, B., "Globalization and Labor in Four Developing Regions: An Institutional Approach", *Studies in Comparative International Development*, vol. 45, 2010, pp. 127–150.

49 KISS, M., "Understanding Social Dumping in the European Union", *Briefing*, March 2017. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)599353](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)599353) accessed 28 May 2020.

ntry. Conversely, the prospect of attracting foreign capital might encourage countries to avoid implementing certain labor standards, relax existing ones, or simply avoid enforcing them.<sup>50</sup> The literature refers to this phenomenon as a *race to the bottom*, but even though some —usually developing— states compete with other nations to lower the bar or take undue advantages from a regulatory gap; others are just caught in it or do not have an alternative. States are not the only contributors to this problem, but also corporate actors, and sometimes even workers.

Finding an adequate solution to the situation requires a balancing act between competing interests, that is, between those that demand better labor standards, and those that demand greater labor flexibility. The increased awareness —especially among MNCs and similar actors— regarding the need to protect human rights in general, and labor rights in particular, reveals some alignment between stakeholders who are usually at odds. One way how such convergence of interests has materialized is through the conclusion of global framework agreements (GFAs). These are instruments “negotiated between a multinational enterprise and a Global Union Federation (GUF) in order to establish an ongoing relationship between the parties and ensure that the company respects the same standards in all the countries where it operates”.<sup>51</sup> GFAs have become increasingly popular since the early 2000s to the point that more than one hundred MNCs and every important GUF have entered into one or more GFA to this day.

One key characteristic of GFAs is that they “replicate or are based on other pre-existing international instruments and principles”<sup>52</sup> included in the core ILO Conventions, the ILO Declaration on the Fundamental Principles and Rights at Work of 1998, the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policies, the ILO Resolution Concerning Decent Work in Global Supply Chains of 2016, and other international instruments.<sup>53</sup> GFAs are a step forward in the efforts to ensure compliance with ILS, particularly in light of the inadequacy of domestic and international remedies. In the case of the latter, despite the evolution of international law during the last decades, which has allowed principles of transnational labor law to break through the traditional public/private divide;<sup>54</sup> old-fashioned international law mechanisms just cannot solve the problem.<sup>55</sup>

.....

50 DAVIES, R. and VADLAMANNATI, K., “A Race to the Bottom in Labour Standards? An Empirical Investigation, *Journal of Development Economics*, vol. 3, 2013.

51 INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO), “Global Financial Agreements: A Global Tool for Supporting Rights at Work”, *ILO Online*, 31 January 2007, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_080723/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_080723/lang--en/index.htm) accesses 30 May 2020.

52 HADWIGER, F. “Global Framework Agreements: Achieving Decent Work in Global Supply Chains”, *International Labour Office*, 2015. p. 18.

53 Ibid.

54 ALVAREZ, J., “Frameworks for Understanding the ILO”, in POLITAKIS, G., KOHIYAMA, T., and LIEBY, T. (Eds.), *ILO 100 Law for Social Justice*, International Labour Organization, 2019, p. 76.

55 ELIASOPH, I., “A Missing Link: International Arbitration and the Ability of Private Actors to Enforce Human Rights Norms”, *New England Journal of International and Comparative Law*, vol. 10, 2004, p. 83.

As referenced earlier, the ILO has undergone important transformations throughout its hundred years of existence. Some of the milestones include, the 1944 Declaration of Philadelphia, the 1969 Nobel Peace Prize awarded to the ILO, the adoption of the 1998 Declaration of Fundamental Principles of Rights at Work, and a compendium of resolutions, monitoring activities, and partnerships. Through more recent actions, the ILO has demonstrated being attuned to the impact of globalization on labor rights. While it is true that some global challenges have outpaced the regulatory capabilities of the ILO, the main problem does not seem to be rooted in the lack of regulation or in the supposedly outdated structure of the ILO. The absence of an effective adjudication mechanism is critical. In order to fulfill their purpose, International Labor Standards not only need to be adopted, but also observed. Furthermore, in absence of voluntary compliance, there needs to be a reliable enforcement mechanism. That is, one that has the ability to compel a party to defend itself against a claim, and that requires the parties to comply with the resulting outcome (i.e. judgment, ruling).<sup>56</sup>

The notion of an effective enforcement mechanism for the protection of labor rights is not new. In 1906, during the diplomatic conference that led to the adoption of the International Convention respecting the Prohibition of the Use of White Phosphorus in the Manufacture of Matches, the British government unsuccessfully proposed the adoption of an enforcement mechanism that relied on arbitration.<sup>57</sup> A specific suggestion for the inclusion of an enforcement mechanism embedded in the ILO structure was brought to the negotiation table by the French Minister of Labor in 1918, but it never got sufficient traction.<sup>58</sup> Years later, when the ILO Constitution was adopted, the only provision that allowed something akin to enforcement was article 33, but it fell short of conferring an explicit sanctioning power. It empowered the ILO's Governing Body, to "recommend to the Conference such action as it may deem wise and expedient to secure compliance",<sup>59</sup> in case a country refused to fulfill the recommendations of a Commission of Inquiry, or a decision by the International Court of Justice. Since the founding of the ILO, thirteen such commissions have been established,<sup>60</sup> but the only time an article 33 action has been invoked was when the government of Myanmar refused to comply with Convention No. 29 on Forced Labor.<sup>61</sup> Even then, the perception was that the measures were ineffective.<sup>62</sup>

.....

56 HELFER, L. and SLAUGHTER, A-M., "Toward a Theory of Effective Supranational Adjudication", *Yale Law Journal*, vol. 107, 1997, p. 273, 285.

57 CHARNOVITZ, S., "The Lost Story of the ILO's Trade Sanctions", in POLITAKIS, G., KOHIYAMA, T., and LIEBY, T. (Eds.), *ILO 100 Law for Social Justice*, International Labour Organization, 2019, p. 219.

58 Ibid.

59 ILO Constitution, article 33.

60 ILO, "Complaints/Commissions of Inquiry (Art. 26)" [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50011::NO:50011:P50011\\_ARTICLE\\_NO:26](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50011::NO:50011:P50011_ARTICLE_NO:26) accessed 30 May 2020.

61 ILO, "ILO Governing Body opens the way for unprecedented action against forced labour in Myanmar", 17 November 2000, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_007918/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007918/lang--en/index.htm) accessed 30 May 2020.

62 ALVAREZ, cit., p. 80.

Some of the structural shortcomings of the ILO can be addressed by linking it with other regimes such as the World Trade Organization (WTO), so the former can benefit from “the powerful coercion mechanisms, such as trading sanctions, which are available to” the WTO.<sup>63</sup> The rationale behind this idea lies on the fact that “many international regimes are like linkage machines by their very nature”.<sup>64</sup> The idea of linking institutions is laudable and might work well in some cases, but the WTO dispute settlement mechanism also faces compliance problems.<sup>65</sup> More than a mere linkage between international legal regimes, the challenges of globalization demand a multi-prong approach that does not rule out state participation or the use of their domestic courts. There are jurisdictions like the US, where the legal system allows the filing of claims based on violations of human rights committed abroad, included some rights protected by ILS. The main law is known as the Alien Tort Statute or Alien Tort Claims Act (ATS or ATCA),<sup>66</sup> and it grants jurisdiction to federal courts to process a lawsuit filed by an alien for a tort only, committed in violation of international law. Originally adopted in 1789, the ATS remained dormant for many years until it was used successfully in the *Filartiga* case.<sup>67</sup>

Over time, ATS-based litigation multiplied,<sup>68</sup> and what some anticipated as a possible opening of the judicial floodgates to foreign plaintiffs, was instead gradually regulated and limited by the courts, particularly with regard to corporate liability.<sup>69</sup> As the ATS door was being closed, other strategies remained open for human rights victims.<sup>70</sup> Another federal statute that has been used for claims related to the violation of human rights is the Trafficking Victim Protection Act (TVPA).<sup>71</sup> Also in the US —but at the state level—, California has enacted legislation to specifically target the violation of labor standards. The premier example is the Transparency in Supply Chains Act of 2012,<sup>72</sup> which requires companies to disclose their business practices to the public, including their efforts to prevent human trafficking in their supply chains. Even if based on victim-friendly statutes, domestic litigation faces some important hurdles that translate into enforcement inefficiencies. The

63 ELIASOPH, cit.

64 ALVAREZ, J., “The WTO as Linkage Machine”, *American Journal of International Law*, vol. 96(1), 2002, p. 146-158.

65 DAVEY, William J., “Compliance Problems in WTO Dispute Settlement”, *Cornell International Law Journal*, vol. 42, 2009.

66 ALIEN TORT STATUTE, US Code Section 1350.

67 *FILARTIGA v. Peña-Irala*, United States Court of Appeals, Second Circuit, 630 F.2d 876, 1980.

68 *KIOBEL v. Shell Petroleum Development Company of Nigeria, Ltd.*, United States Court of Appeals, Second Circuit, Decision of 17 September 2010.

69 STERIO, M., “Corporate Liability for Human Rights Violations: The Future of the Alien Tort Claims Act”, *Case Western Reserve Journal of International Law*, vol. 50, 2018, p. 217.

70 ALTHOLZ, R., “Chronicle of a Death Foretold: The Future of U.S. Human Rights Litigation Post-Kiobel”, *California Law Review*, vol. 102, 2014, p. 1495.

71 BEALE, S., “The Trafficking Victim Protection Act: The Best Hope for International Human Rights Litigation in the U.S. Courts”, *Case Western Reserve Journal of International Law*, vol. 50, 2018, p. 17.

72 SUPPLY CHAINS ACT, California Civil Code Section 1714.43, January 2012.

most important one is, perhaps, the jurisdictional limitation, as a result of which the court can only review cases that have some connection with that state.

As we explore and compare the different procedural avenues available to enforce transnational labor rights, international arbitration stands out as a promising choice. The main advantage of international arbitration lies on the fact that it is backed by a robust enforcement regime contained in the New York Convention, which as mentioned earlier, is one of the most successful international treaties in the world. The widespread acceptance of this regime is a testament of its international legitimacy, which is also supplemented by the relatively recent adoption of arbitration legislation in almost every country. Many of these laws, are also based on the UNCITRAL Model Law, or at least show some alignment to international standards.

For years, international arbitration was portrayed as an exclusive club dominated by commercial *haves* (i.e. resourceful business parties who were also repeat players of the system). The main participants in the system were members of an elite of European and North American corporations, their powerful lawyers, and a handful of institutions based in London, Paris, and New York. Unsurprisingly, the ICC Court of Arbitration was one of these institutions. Nevertheless, the new global reality of the last decades of the twentieth century, opened the international arbitration doors to workers, human rights victims, groups of consumers, and other *have nots*.<sup>73</sup> Whereas some important distortions and shortcomings remained, and are yet to be resolved; at least part of the system has moved towards becoming “an instrument for developing fair and efficient procedures for resolving different categories of disputes, for mediating conflicting national laws and policies, for securing effective transnational regulation, and for generating international public policy norms”.<sup>74</sup> Some examples of this evolution can be seen in the rise of international class arbitration, the development of codes of conduct for arbitrators, counsel and parties, procedural guidelines, and other forms of soft law regarding transparency. Other signs of progress can be found in the calls for regulating third-party funding as part of a broader concern regarding access to justice, and the adoption of policies encouraging diversity and inclusion.

It was a matter of time before international arbitration left its business cocoon and began to be incorporated into a broader variety of agreements, including GFAs. A major breakthrough in this regard was the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh (BA) signed in the aftermath of a major accident occurred in 2013, which claimed the lives of 1,133 factory workers in the Asian country. BA was signed between more than 220

.....

73 ROGERS, C., “The Arrival of the “Have-Nots” in International Arbitration”, *Nevada Law Journal*, vol. 8, 2007.

74 *Ibid* p. 384.

companies representing major brands and retailers from different parts of the world, two major GUFs —IndustriALL Global Union and UNI Global Union— and eight of their affiliates. The main purpose of the BA was to create a legally binding commitment to ensure the completion of a safety remediation, the establishment of an independent safety inspection program, and other measures to improve working conditions for millions of Bangladeshi garment workers.<sup>75</sup> The signatories to the BA adopted the same international arbitration mechanism used “by corporations around the world to enforce the commitments made to them in commercial contracts with their ordinary business partners”.<sup>76</sup> In 2016, two claims were filed by IndustriALL Global Union and UNI Global Union for violation of articles 12 and 22 of the BA before the Permanent Court of Arbitration, and the process unfolded with the utmost efficiency and respect for the confidentiality of the respondent corporations.<sup>77</sup> Both cases were eventually settled in 2018.<sup>78</sup>

The global docket of cases involving the enforcement of labor rights like the ones just mentioned is still thin, but the significance of the BA is a sign of hope for both international arbitration and the effective protection of international labor standards. Even in the unlikely event that one of the states signatories of a GFA is not a party to the NY Convention, or has made a commercial reservation when ratifying it; the international arbitration regime is still “far superior to the relatively ineffective and indirect coercion mechanisms employed by many organizations, such as the ILO”.<sup>79</sup> Several more reasons play in favor of using international arbitration in this context. First, the familiarity of MNCs, states, and other stakeholders with arbitration, and the widespread perceived legitimacy of the system. Second, the greater possibility of access to the system facilitated by the potential to obtain outside funding, qualified counsel, experts, and other resources traditionally unavailable to non-corporate actors. And, third, the fact that globalization has contributed to blur the lines between business and human rights, thus forcing traditionally opposed stakeholders (i.e. MNCs and GUFs) to develop converging interests to uphold certain universal principles that are also protected by international law norms and domestic legislations.

.....

75 Bangladesh Accord <https://bangladeshaccord.org/about> accessed 30 May 2020.

76 HENSLER, B. and BLASI, J., “Making Global Corporations’ Labor Rights Commitments Legally Enforceable: The Bangladesh Breakthrough”, *Workers Rights Consortium*, 18 June 2013.

77 For an overview of the cases and the procedural postures of the parties, see, PORTOMEME, Zaydée, International Arbitration Case Report: IndustriALL Global Union and UNI Global Union v. Respondent A (PCA Case No. 2016-36) and IndustriALL Global Union and UNI Global Union v. Respondent B (PCA Case No. 2016-37) *World Arbitration and Mediation Review*, Vol. 11, No. 2, 2017, p. 229.

78 Permanent Court of Arbitration PCA, “PCA Press Release: Settlement of Bangladesh Accord Arbitrations”, 17 July 2018. <https://pca-cpa.org/en/news/pca-press-release-settlement-of-bangladesh-accord-arbitrations/> accessed 30 May 2020.

79 ELIASOPH, cit. p. 25. See also, HOWSE, R., “The World Trade Organization and the Protection of Workers’ Rights”, *Journal of Small and Emerging Business Law*, vol. 3, 1999, p. 131, 133.



## IV. CONCLUSION

As this article described, the institutionalization of international arbitration and international labor protection —through the founding of the ICC and the ILO, respectively— were the progeny of a concerted effort to promote international economic development and a long-lasting peace in the aftermath of the First World War. Despite the separate trajectories that these regimes took during a century since their establishment, their underlying ideals and values came from the same proponents. During all these years, each of these transnational legal regimes, have grown and developed in almost complete solitude with respect to the other, while undergoing their own twists and turns, and ending in the same place where it all started. In some way, the story resembles the hundred years of adventures of the members of the Buendía family, imagined by Gabriel García Márquez in his famous novel *One Hundred Years of Solitude*.<sup>80</sup> The ICC and the ILO are like two siblings separated at birth that meet many years later, only to realize how much they have in common, and how much they can accomplish together. The hope is that unlike the Buendías, who did not have a second opportunity on earth, international arbitration and international labor protection continue to grow together and are able to materialize the ideals of a more peaceful and just world, just as their promoters envisioned in 1919.

.....

80 GARCÍA MÁRQUEZ, G., *One Hundred Years of Solitude*, Harper & Row, New York, 1970.

# EL FUTURO DEL TRABAJO EN MÉXICO TRAS LA REFORMA LABORAL DEL 1° DE MAYO DE 2019

*THE FUTURE OF WORK IN MEXICO AFTER  
THE LABOUR REFORM OF MAY 1, 2019*

ÁNGEL GUILLERMO RUIZ MORENO<sup>1</sup>

*Universidad de Guadalajara, México*

**SUMARIO:** 1. LA INICIATIVA DEL CENTENARIO DE LA OIT, RELATIVA AL FUTURO DEL EMPLEO DE 2015. 2. LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO DE LA OIT. RESULTADOS PRESENTADOS EN 2019. 3. EXPECTATIVA DEL FUTURO DEL TRABAJO EN MÉXICO, TRAS LA IMPORTANTE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1° DE MAYO DE 2019. 4. EL SEVERO IMPACTO DEL COVID-19 EN 2020, CON PERSPECTIVA AL FUTURO DEL EMPLEO EN MÉXICO. 5. BREVES CONCLUSIONES.

**RESUMEN:** El propósito de este ensayo es mostrar cómo se pronostica el futuro del trabajo en México con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1° de mayo de 2019. Se toman a contraste los ejes de actuación de la Organización Internacional del Trabajo desde la Iniciativa del Centenario en 2015, y la subsecuente Comisión Mundial para el futuro del trabajo en 2019. También, la realidad del COVID-19 golpeó duramente al país con un panorama de nuevas formas y condiciones de trabajo, lo cual exige un reto en políticas públicas y regulación jurídica.

.....  
1 Investigador Nacional, Nivel III, del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Presidente Nacional de la “Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.” *Maestro Emérito* de la Benemérita Universidad de Guadalajara (México).

**ABSTRACT:** The purpose of this work is to show how the future of work in Mexico is predicted regarding the reform of the Federal Labour Law of May 1, 2019. The lines of action of the International Labour Organization are taken in contrast from the Centenary Declaration in 2015 and the subsequent Global Commission on the Future of Work in 2019. Also, the reality of COVID-19 struck the country with a panorama of new forms and conditions of work, which demands a challenge in public policies and regulation.

**PALABRAS CLAVE:** Futuro del Trabajo, Ley Federal del Trabajo de México, Empleo y COVID-19, Declaración del Centenario de la OIT.

**KEYWORDS:** Future of Work, Federal Labour Law of Mexico, Employment and COVID-19, ILO Centenary Declaration.

## 1. LA INICIATIVA DEL CENTENARIO DE LA OIT, RELATIVA AL FUTURO DEL EMPLEO DE 2015

El futuro del trabajo en general, de manera especial del empleo subordinado en este complejo mundo de economía globalizada, es una de los desafíos más importantes para quienes desde el último cuarto del siglo XX hemos cultivado e investigado el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Es inquietante ver que el planeta entero está cambiando de manera veloz en todos los órdenes: político, económico, social y cultural, y es ominoso saber que las ideologías disruptivas se han ubicado ya por encima de la razón, desafiando al Derecho y poniendo en riesgo las instituciones que con tanto esfuerzo construimos para exigir la observancia plena de nuestros derechos humanos.

Observamos con inquietud que a nivel global no solo está en riesgo nuestro Estado de Derecho nacional, sino que además declina sensiblemente el llamado *Estado benefactor*, otrora orgullo del mundo civilizado y cuyo mayor estandarte lo encontramos todavía en los sistemas nacionales de seguridad social, los que por cierto están comenzando a colapsar en gran medida por el notorio abandono en que se encuentran hoy día, dispersos, obsoletos y fragmentados y desfinanciados debido al tipo de políticas públicas implementadas.

Opino que el problema es el enorme desinterés de gobernantes y gobernados, respecto no solo del valor social del empleo, sino también de la seguridad social que acompaña al trabajo decente. La valía y grandeza de este magnífico manto protector, la he ponderado siempre en mi dilatada tarea académica con las aleccionadoras palabras del Canciller alemán Otto Von Bismarck, gestor del primer seguro social del planeta en la penúltima década del siglo XIX: “*Por caro que parezca el Seguro Social, resulta menos gravoso que los riesgos de una revolución.*”<sup>2</sup> Porque la seguridad social que acompaña al empleo decente, en realidad no es un gasto, sino una inversión en lo mejor de un país que es su gente.

En España, como en otros países de Europa, los trabajadores autónomos o por cuenta propia cuentan ya con el servicio público de la seguridad social, un derecho legítimo porque no debiera discriminarse a ningún grupo social al ser un derecho humano irrenuncia-

.....

2 Frase tomada literalmente de la nota de pie de página 16, hoja 22, del documento: “La presión fiscal de las pensiones en México 2005-2015”, elaborado por la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. México, 2015. Por cierto, dicha frase la he utilizado siempre en mi libro de texto *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*, publicado por Editorial Porrúa, México, 1997.

ble e inalienable de todos y para todos, y pues la seguridad social es exigible al propio Estado nacional —que es su garante y responsable primario y final, acorde a las normativas internacionales adoptadas por la enorme mayoría de los países civilizados que aglutina la Organización de las Naciones Unidas—, y es acaso el último bastión de protección efectiva que le queda a los millones de seres humanos que dependen de ella, así la población misma o la clase política no la valore como deberían hacerlo. Sin embargo, en México cerca de la cuarta parte de todos los trabajadores del país son autónomos, y el número crece exponencialmente, pero ellos no cuentan con seguridad social, salvo casos excepcionales.<sup>3</sup>

Porque un trabajo decente debe ir siempre acompañado de una efectiva protección social, es notorio el abandono en que se le tiene hoy día a la personas productivas por meras razones ideológicas, máxime cuando advertimos que la seguridad social mexicana se han venido creando verdaderos “nichos de mercado” privados lucrativos en materia de salud, pensiones, vivienda, guarderías y estancias infantiles, y otras prestaciones sociales.<sup>4</sup>

Si estamos ahora pensando en el futuro del trabajo, y si la OIT sostiene que no hay trabajo decente sin seguridad social, debemos enfocar este derecho humano reconstruyéndolo y evitando así su eventual privatización. Advertimos todos que en un futuro cercano el trabajo cambiará radicalmente, y si asumimos todos que estamos en una compleja época de cambios globales profundos y disruptivos, lo que ocurrirá es que a los iuslaboralistas y segurólogos sociales nos pillarán desprevenidos si no nos preparamos para atender este fenómeno.

Comparto que en mi tarea académica universitaria cotidiana en México, he expresado desde hace al menos un par de décadas la idea de que la tecnología y el Derecho deben estar estrechamente vinculados —nos guste o no—, a fin de poder comprenderle y regular de mejor manera, por ejemplo, el llamado *home office* o el trabajo en casa y a distancia, mediante el uso de Internet. Por lo tanto, el Derecho Informático debería formar parte de los planes y programas de estudio de todas las universidades públicas o privadas en la formación de los nuevos juristas, máxime cuando ya tenemos juicios y medios de impugnación de diversa índole, los cuales se instauran y tramitan en línea al través de redes informáticas, como los fiscales, administrativos y hasta el juicio de amparo.

Por todo eso, hablaré acerca del futuro del trabajo a manera de reconocimiento a la intensa labor efectuada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ocasión de su centenario, organismo que es referente mundial en materia de *trabajo y de empleo* —con-

.....  
3 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), corte al tercer trimestre de 2019. “El desempleo y la desocupación aumentó en México: INEGI”. Nota informativa tomada del sitio *Infobae.com* consultable en la liga web: <https://www.infobae.com/america/mexico/2019/10/22/el-desempleo-y-la-informalidad-aumentaron-en-mexico-informo-inegi/>.

4 Ruiz Moreno, Ángel Guillermo. *Las Pensiones: el gran desafío pendiente de México*. “Colección Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Editorial Tirant lo Blanch, México, 2020, pp. 48-55.

ceptos que no son sinónimos, por cierto—, así como de la *seguridad y protección social* — que tampoco lo son—, pues la OIT desde hace un lustro visualizó la tarea de prever el futuro del trabajo en el mundo, transformación que estará ligado obviamente a la tecnología inteligente, las plataformas digitales, la *robotización* de tareas y el uso masivo de datos al través de Internet, como por ejemplo el caso de los *riders* digitales que no suelen beneficiarse de la protección social. Y si bien es cierto que ya existen diversos documentos de OIT que abordan el problema, aún no se asumen decisiones puntuales acaso por razones económicas.

Pues bien, como consta en la Memoria del Director General de la OIT, Guy Ryder, durante la Conferencia Internacional del Trabajo de la 104ª Reunión celebrada en Ginebra en 2015, se examinó la idea de materializar una *Iniciativa del Centenario* sobre uno de los temas que más interés había despertado en dicho organismo mundial, con objeto de explorar el futuro del empleo en el mundo y lo que está por venir. El objetivo era visionario, pues se trataba de determinar cómo, en un mundo de economía globalizada y digitalizado, en plena *era del conocimiento* y a la luz de una Cuarta Revolución Industrial —conocida mundialmente como *Industria 4.0*—,<sup>5</sup> evolucionaría la producción de bienes y de servicios; resultaba indispensable pensar de qué manera se transformaría el empleo mediante el fenómeno de la *robotización inteligente* mediante la utilización de datos y algoritmos debido al imparable avance híper tecnológico, sin dejar de lado los temas de productividad y de protección social de los operarios.

El futuro previsto desde finales del siglo pasado, debido al uso masivo de Internet a lo largo y ancho del planeta, había llegado al fin para quedarse, siendo hoy día una potente e indiscutida realidad que es objeto de una gran polémica entre los factores de la producción, lo cual obligaba a la OIT, como organismo tripartito rector en materia de empleo, intentar anticiparse para alzar la guardia y estar mejor preparados para enfrentar el colosal desafío que eso representaba; ello sin dejar de lado que el empleo no se extinguirá pero sí cambia la manera de hacerlo, porque si bien de manera inevitable se destruirían millones de empleos en tareas repetitivas que la tecnología cubriría a futuro, aunque a la par se tendrían que crear otros tipos de empleos que requerirán experticia para desarrollarlos y, ante este escenario de cambios radicales, la capacitación y el adiestramiento jugarán un rol preponderante.

Bien definido el objetivo por Guy Ryder y su equipo de trabajo, para sacar adelante con éxito la *Iniciativa del Centenario* se propusieron tres fases clave: *a)* la primera fase fue la invitación abierta a todos los sectores de los países miembros de la OIT, para participar proactivamente en este ambicioso proyecto; *b)* la segunda fase sería el establecimiento

.....

5 *Industria 4.0 Trabajo y Seguridad Social*, un libro colectivo de autores nacionales e internacionales publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, de Universidad Nacional Autónoma de México en 2019, con ISBN: 978-607-30-2132-6. El texto completo de este libro, puede ser consultado en la liga web: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5645/20.pdf>.

de una *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* que daría seguimiento puntual a las opiniones de todos los expertos de los Países Miembros proactivos; y, c) la tercera fase, se daría en el marco de la celebración del centenario de la OIT en 2019, donde se analizara, discutiera y difundiera la referida *Iniciativa*.

También estaba previsto desde un inicio, que habría 4 Conversaciones acerca de las ideas planteadas, a fin de esbozar los elementos básicos de *Iniciativa del Centenario*, cuyos resultados serían examinados por la propia *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* —las que obviamente serían de alto nivel—, para luego, ya en la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, durante la referida celebración del centenario de la OIT, los resultados logrados serían sometidos a la consideración de representantes tripartitos de los Países Miembros reunidos en Ginebra, tal y como en efecto se hizo.

La tarea de escudriñar el futuro del empleo era necesaria debido a que no es sencillo predecir qué ocurrirá en un mundo en permanente cambio, porque la tarea abarcaba no nada más el tema del empleo y la necesaria readecuación de la seguridad social universal para cuidar al operario y su familia en las nuevas formas de trabajo, sino que implica a la vez un cambio estructural en todos los órdenes: político, económico, social, educativo y cultural. Precisamente por eso, debía contarse con la participación de todos los actores sociales, entre ellos descollando los representantes gubernamentales, patronales y sindicales de los Países Miembros de la OIT, aunque convocándose además al sector académico y al científico, a las universidades y sus investigadores, a la colectividad entera.

Por lo ambicioso del proyecto, fue necesario crear una Unidad específica de la Oficina Internacional del Trabajo, con la idea de movilizar recursos para financiar las actividades a desarrollar, bajo la dirección adecuada de un especialista con el perfil idóneo en cuestiones relativas al futuro del empleo en el mundo; aunque debemos señalar que el factor decisivo en dicha *Iniciativa del Centenario* era el apoyo y la participación proactiva de los representantes tripartitas de los Estados miembros de la OIT, porque es un hecho irrefutable que el fenómeno del empleo no tiene fronteras ni es tema nacional, por tratarse de un asunto global en este planeta interconectado digitalmente en el cual las fronteras se desvanecen.

Me parece destacable que desde un inicio, en el capítulo 2: “El mundo del trabajo de hoy” —parágrafos 22 al 27 de la *Iniciativa del Centenario relativa al futuro del trabajo*—, publicado por la OIT,<sup>6</sup> se establecen datos que, racionalmente analizados y ponderados, nos mueven a reflexionar acerca de ello, tanto a iuslaboralistas como a los segurólogos sociales.

.....

6 OIT, *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Memoria del Director General. Informe I. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2015. Prefacio de Guy Ryder. Su texto íntegro es consultable en la liga web: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms\\_370408.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_370408.pdf).

Entre otros temas, enlisto los siguientes datos de 2015, en una rápida numeralia:

- En grueso, se calcula que los trabajadores en el planeta suman aproximadamente tres mil millones de personas;
- Hay más hombres que mujeres con trabajo fijo, si bien la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo global ha aumentado desde el pasado siglo;
- En todo el mundo hay más de 200 millones de desempleados, que son unos 30 millones más que en 2008, cuando ocurrió la denominada “Gran Recesión” económica en los Estados Unidos de América;
- El déficit de empleos era de 62 millones de puestos de trabajo y la tendencia seguía al alza, lo cual demuestra la actual crisis en el empleo decente;
- De acuerdo a los datos más recientes disponibles, las diferencias salariales de género se mantienen todavía por encima del 20%;
- Las tendencias demográficas actuales del empleo atraen a 40 millones de personas cada año, lo que implica la creación de más de 600 millones de empleos para el año 2030;
- Lo más probable es que las nuevas plazas de empleos sectorizados se crearán de la siguiente manera: en el sector servicio, el 49%; en el sector de la agricultura, el 29%; y en el sector industrial, el 22% restante;
- Estos nuevos empleos deberían estar mejor remunerados por una simple tendencia demográfica, debido al eventual sostenimiento de las personas mayores de 65 años que a 2015 se eleva al 8% de la población mundial, pero en 2040 se elevará hasta cerca del 14%;
- Si bien el número de los trabajadores del mundo que viven en situación de pobreza extrema se ha reducido significativamente en las últimas décadas, se calcula a unos 319 millones de individuos —que se concentran en los países en desarrollo—, siguen sobreviviendo con 1.25 dólares estadounidenses al día;
- No obstante la notoria reducción de la pobreza extrema, sucede que las desigualdades han aumentado en muchos países en las últimas cuatro décadas, disminuyendo a la par la participación del empleo en el producto interno bruto nacional, pasando del 75% a mediados de los años setenta del siglo pasado, al 65% a mediados del decenio de los años 2000, según se establece y razona en el *Informe Mundial sobre salarios 2012-2013* de la propia OIT —que data de 2013—, siendo un tema ignorado que la clase política se niega a reconocer—; y,
- El problema de la pobreza va unido a la protección y seguridad sociales, a la que solo puede acceder apenas el 27% de la población mundial, a pesar que la aspiración de instrumentar en los países un *piso mínimo de protección social* ha suscitado un amplio apoyo internacional y aumentan los niveles de protección.



En la citada *Iniciativa del Centenario relativa al futuro del trabajo*, se aborda el tema acerca de la calidad del trabajo, mismo que debía ser ponderado, el cual dividiré en 4 temas:

1) La OIT reconoce que la mitad de las ocupaciones y de la producción de la fuerza de trabajo se concentra en la economía informal.<sup>7</sup> De suyo, en el denominado: *Informe mundial sobre salarios 2012-2013. Los salarios y el crecimiento equitativo*, se afirma que a pesar de que la economía informal es mucho mayor en los países en desarrollo, el trabajo informal sigue existiendo, e incluso está aumentando hasta en los países industrializados.

2) Cada año alrededor de 2,3 millones de trabajadores pierden la vida en riesgos laborales, y a esto se suman numerosos casos de enfermedades profesionales, lo que representan un costo social y económico muy alto para los trabajadores, los propios empleadores y por consecuencia, de los sistemas de seguridad y protección social en su conjunto, calculado en un 4% por ciento del producto mundial.<sup>8</sup>

3) La OIT afirma que también hay una creciente toma de conciencia de los costos humanos y económicos de los niveles actuales de estrés mental en el trabajo. Se afirma que, en muchas economías adelantadas, el número de personas en edad de trabajar que no pueden seguir haciéndolo por problemas de salud supera en la actualidad el número de personas desempleadas, siendo esta una estadística que debiera movernos a la reflexión serena del enorme impacto social y económico que esto representa para los factores de la producción y, desde luego, obligarnos a repensar los actuales sistemas laborales y de seguridad social; y,

4) La OIT reconoce que el pleno respeto universal de los derechos y principios fundamentales en el trabajo, siguen siendo todavía un objetivo lejano de alcanzar, debido a que, muy a pesar de los significativos alcances logrados en los últimos años, también ha habido retrocesos por diversos factores —entre ellos, que el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación (1948), aún no ha sido ratificado por varios países—. Así, se calcula que hay todavía 168 millones de niños que trabajan en el planeta, y que existen 21 millones de individuos que son víctimas de trabajo forzado. Ello sin dejar de lado que existe todavía una discriminación laboral muy arraigada por motivos tales como el género, el factor étnico, el tema religioso y desde luego por discapacidades.

.....

7 OIT, *Informe mundial sobre salarios 2012-2013. Los salarios y el crecimiento equitativo*. Ginebra 2013. Véase el Informe completo en la liga web de la propia OIT: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_195244.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195244.pdf).

8 OIT, *La transición de la economía informal a la economía formal. Informe V (1)*. Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, Ginebra, 2014. Puede consultarse íntegro este documento en la liga web: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_218350.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218350.pdf).

En una apretada síntesis de este apartado, la probable evolución futura del empleo decente —independientemente de los juicios que cada uno tengamos al respecto—, *son el resultado de un sinnúmero de decisiones públicas y privadas, nacionales e internacionales*; y del mismo modo, a pesar de la dinámica de cambio observable y de algunas situaciones muy duras, *el futuro del trabajo dependerá de lo que a futuro hagamos todos*.

Y el reto es claro para la OIT: conseguir que el trabajo sea lo que todos deseamos.<sup>9</sup>

## 2. LA COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO DE LA OIT. RESULTADOS PRESENTADOS EN 2019

Por otra parte, en el documento *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, que como estaba previsto desde 2015 fue elaborado para su discusión en el centenario de la OIT, y cuyo prefacio escribieron Cyril Ramaphosa (Sudáfrica) y Stefan Löfven (Suecia), siempre bajo la batuta del Director General Guy Ryder, en tres capítulos se establecen *las prioridades y perspectivas acerca del empleo del futuro*.<sup>10</sup>

Conviene resaltar un dato que no es menor: tanto Ramaphosa, como Löfven, reconocen desde un inicio que sabían de la importancia de las políticas laborales debido a su participación en numerosos acontecimientos y procesos en sus respectivos países —como Presidente y Primer Ministro—, y entendían a cabalidad *el poder que tienen las soluciones conjuntas logradas a través del diálogo social entre empleadores y trabajadores*, habiendo sido testigos y tomado parte de transformaciones sociales en los que el mercado del trabajo ha jugado un papel esencial en todas las sociedades del mundo. Es decir, que el trabajo es un detonante clave del progreso de las sociedades contemporáneas.

Cabe apuntar que la *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* inició labores en octubre de 2017 por invitación del Director General de la OIT, reuniéndose en cuatro ocasiones para sacar en conjunto ideas, discutir las y alcanzar consensos, siendo la última reunión en noviembre de 2018; dicha Comisión estuvo compuesta por destacados especialistas procedentes de todas partes del mundo, de los diversos sectores y con distintos perfiles profesionales, en múltiples experiencias y con perspectivas reales del trabajo a futuro. Así

9 OIT, *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*. Memoria del Director General. Informe I. Oficina Internacional del Trabajo. Prefacio de Guy Ryder. Ginebra, 2015, pág. 7. Su texto íntegro es consultable en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_370408.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf).

10 OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Su texto puede ser consultado en la siguiente liga web: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf).

fue como se definieron los principales problemas planteados con base en lo existente, que llevaron luego a formular *recomendaciones* sobre las medidas a tomar por parte de todos los actores sociales: gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores.

No obstante, Ramaphosa y Löfven, añaden que hubo muchas reuniones más reducidas que las cuatro ya referidas, y establecen que varias de las propuestas y discusiones complejas que se analizaron no han quedado plasmadas en el *Informe final*, porque la Secretaría de la OIT —bajo la batuta de su Director General—, efectuaron una revisión final del texto que estuvo a cargo de Sarah Murray como Asesora y Redactora de la *Comisión*—, quien afinó y enriqueció el texto final publicado; empero, finalizan diciendo que en el citado documento, se plasma la urgencia de las transformaciones que afronta el mundo del empleo, así como las ideas para encauzarlas y aprovecharlas mejor en todo el planeta para alcanzar un futuro laboral más prometedor.

En tal contexto, en un breve resumen de tan trascendental documento de la *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*,<sup>11</sup> diremos que sobre el futuro del trabajo, se ha establecido ya que nuevas fuerzas están transformando el mundo laboral, y dichas transiciones implicadas en esta evolución, exigen que se tomen medidas enérgicas; se entiende que habrá innumerables oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones disponibles, cerrar la brecha de género y revertir los estragos de las desigualdades a nivel mundial. Sin embargo, nada de ello ocurrirá por sí mismo, pues sin medidas enérgicas nos dirigiremos a un mundo en el que se ahondarán todavía más las desigualdades e incertidumbres existentes hoy día.

Cierto es que los avances tecnológicos, en especial la inteligencia artificial, la automatización y la robótica que forman parte de la Cuarta Revolución Industrial o Industria 4.0 crearán nuevos puestos de trabajo; empero, quienes van a perder sus trabajos en esta “transición laboral” podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades, debido a que las competencias laborales actuales no se ajustarán a los trabajos que se crearán mañana y, en consecuencia, las nuevas competencias adquiridas pueden quedar desfasadas rápidamente.

Se prevé además que la “ecologización” de nuestras economías creará también millones de puestos de trabajo, en la medida que se adopten prácticas sostenibles y el uso de tecnologías limpias; en cambio, otros puestos de trabajo desaparecerán cuando los países vayan reduciendo progresivamente sus industrias basadas en el carbón y en el uso intensivo de los recursos naturales para generar energía. Y en este trascendente par de temas, me duele afirmar que México está todavía en pañales, a pesar de ser la 14ª economía del mundo.

.....

11 Nota: los datos han sido tomados del documento de la OIT: *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra, 2019. Su texto íntegro puede ser consultado en la liga web: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf).

Pensemos, además, que la evolución demográfica no es un factor desdeñable. Si bien es cierto que el aumento de la población juvenil en algunas regiones del mundo y el envejecimiento de la población en otras, pueden ejercer presión sobre los mercados de trabajo y los sistemas de la seguridad social, paralelamente estos cambios abren nuevas vías que nos brindan la posibilidad de contar con sociedades proactivas, basadas en los cuidados y la inclusión. Así las cosas, tenemos que aprovechar las posibilidades que nos brindan estas transformaciones profundas, para crear un futuro más prometedor y conseguir seguridad económica, igualdad de oportunidades y justicia social, reforzándose el tejido de nuestra sociedad.

Con sensatez se propone aprovechar el momento para revitalizar el *contrato social*. Y para abrir esas vías —que son claves en un mundo en plena transformación—, se requiere una acción comprometida por parte de los gobiernos, junto con la participación proactiva y también comprometida de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; los actores sociales del mundo laboral, deben revitalizar el *contrato social* que asegure a los trabajadores una participación justa en el progreso económico, el respeto de sus derechos y la protección de los riesgos a los que se exponen, a cambio de su constante contribución a la economía.

Afirma la OIT que el diálogo social puede y debe desempeñar un papel fundamental en garantizar la pertinencia de este *contrato social*, con miras a afrontar los cambios en curso, si todos los actores sociales del mundo del trabajo intervienen plenamente en él, en particular, los muchos millones de trabajadores que están excluidos actualmente. Por eso la *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, propone un Programa centrado en los individuos en tanto que esto fortalezca el *contrato social*, situando a las personas y el trabajo que realizan en el centro de las políticas económicas y sociales, tanto con base en políticas públicas, como en la práctica empresarial cotidiana.

El citado Programa propuesto se asienta en tres ejes de actuación, que tal y como lo interpreta dicha *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, combinados entre sí generarían crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras.

Esos tres ejes de actuación son los siguientes que, por su enorme importancia y trascendencia, los reproducimos íntegramente a fin de no perder la ilación de ideas, en vez de sintetizarlas:

- 1) ***Aumentar la inversión en las capacidades de las personas.*** Al propiciar que las personas prosperen en una era digital, libre de emisiones de carbono, nuestro planteamiento no se limita al capital humano, sino que incide en las dimensiones más generales de desarrollo y progreso en las condiciones de vida, incluidos los derechos

y un medioambiente propicio que haga posible que las personas puedan ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar.

- *El derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida que permita a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente.* El aprendizaje permanente engloba el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y toda la educación básica hasta el aprendizaje en la vida adulta. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, así como las instituciones educativas, tienen responsabilidades complementarias a la hora de generar un ecosistema de aprendizaje a lo largo de la vida que sea efectivo y cuente con la financiación adecuada.
- *Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y las estrategias que presten apoyo a las personas a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo.* Los jóvenes necesitarán ayuda para navegar por las cada vez mayores dificultades que entraña la transición de la escuela al trabajo. Habrá que aumentar las posibilidades de los trabajadores de edad avanzada para que puedan seguir siendo económicamente activos mientras lo deseen, lo que a Trabajar para un futuro más prometedor a su vez generará una sociedad activa a lo largo de toda la vida. Será preciso ayudar a todos los trabajadores en las transiciones cada vez más frecuentes del mercado de trabajo que afrontarán en el curso de sus vidas. Las políticas activas del mercado de trabajo han de hacerse proactivas y han de ampliarse los servicios públicos de empleo.
- *Aplicar un programa transformador y mensurable para la igualdad de género.* El mundo del trabajo empieza en el hogar. Desde las licencias por paternidad hasta la inversión en servicios públicos de cuidados, las políticas han de promover que se comparta la prestación de cuidados no remunerados en el hogar para crear una auténtica igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El fortalecimiento de la voz de las mujeres y de su liderazgo, la eliminación de la violencia y del acoso en el trabajo, y la aplicación de políticas de transparencia salarial son condiciones para la igualdad de género. Es preciso también adoptar medidas específicamente orientadas a la igualdad de género en los puestos de trabajo del mañana que las nuevas tecnologías harán posible.
- *Proporcionar protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez.* El futuro del trabajo requiere un sistema de protección social sólido y con capacidad de respuesta, basado en los principios de solidaridad y de reparto de riesgos, que subvenga a las necesidades de las personas a lo largo de su ciclo vital. Esto exige un piso de protección social que asegure un nivel básico de protección para todas las personas vulnerables, complementado por regímenes contributivos de seguridad social que proporcionen niveles mayores de protección.

**2) Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo.** Nuestras recomendaciones tratan de consolidar y revitalizar las instituciones que regulan el trabajo. Estas instituciones, desde la reglamentación y los contratos de trabajo hasta los convenios colectivos y los sistemas de la inspección del trabajo, son las piedras angulares de las sociedades justas. Son las forjadoras de las vías que llevan a la formalización, la reducción de la pobreza laboral y un futuro de trabajo con dignidad, seguridad e igualdad económicas.

- *Establecer una Garantía Laboral Universal.* Todos los trabajadores, con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral, deberían disfrutar de derechos fundamentales del trabajo, un «salario vital adecuado» (Constitución de la OIT, 1919), límites máximos respecto a las horas de trabajo y protección en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Los convenios colectivos o la legislación 13 Resumen pueden aumentar este piso de protección social. Esta propuesta contribuye también a que se reconozca la seguridad y la salud en el trabajo como uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo.
- *Ampliar la soberanía sobre el tiempo.* Los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa. Aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado. Será preciso perseverar en los esfuerzos encaminados a aplicar límites máximos al tiempo de trabajo además de medidas para mejorar la productividad, así como un mínimo de horas de trabajo garantizadas que genere opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo.
- *Garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores a través del diálogo social como bien público, promovido activamente a través de políticas públicas.* Todos los trabajadores y todos los empleadores deberán disfrutar del reconocimiento de su libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, con el Estado como garante de esos derechos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben robustecer su legitimidad representativa a través de técnicas de organización innovadoras que lleguen a quienes están involucrados en la economía de las plataformas, incluso a través del uso de la tecnología. Asimismo, deben recurrir a su poder de convocatoria para poder traer diversos intereses en torno a la mesa de negociación.
- *Encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente.* Esto significa que los trabajadores y directivos han de diseñar la concepción del puesto de trabajo. Significa también que se adopte un enfoque de la inteligencia artificial «bajo

control humano» que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas. Debería establecerse un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales del trabajo que exija a estas plataformas (y a sus clientes) que respeten determinados derechos y protecciones mínimas. Los avances tecnológicos requieren también de la reglamentación del uso de datos y de la responsabilidad sobre el control de los algoritmos en el mundo del trabajo.

**3) Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible.** Recomendamos inversiones transformadoras en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible, de conformidad con la *Agenda 2030* para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

- *Incentivos para promover inversiones en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible.* Inversiones de este tipo impulsarán también la igualdad de género y podrían crear millones de puestos de trabajo y nuevas oportunidades para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas. El desarrollo de la economía rural, del cual depende el futuro de muchos de los trabajadores del mundo, debería convertirse en una prioridad. Es necesario orientar la inversión hacia infraestructuras materiales y digitales de alta calidad para reducir la brecha existente y apoyar la creación de servicios públicos de valor elevado.
- *Remodelar las estructuras de incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo, y explorar indicadores suplementarios de desarrollo humano y bienestar.* Dentro de estas medidas cabe contemplar políticas fiscales justas, la revisión de las normativas contables empresariales, una mayor representación de las partes interesadas y cambios en las prácticas de presentación de informes. Han de adoptarse también nuevos modos de medir el desarrollo de los países para que den cuenta de las dimensiones distributivas del crecimiento, el valor del trabajo no remunerado que se realiza en el servicio doméstico y en las comunidades, así como de las externalidades de la actividad económica, por ejemplo, la degradación medioambiental.<sup>12</sup>

Hasta aquí la transcripción íntegra de los tres ejes prerreferidos. Tras la atenta lectura de estos tres ejes de actuación que la *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* de la OIT propone, sólo nos resta a todos actuar y asumir las responsabilidades inherentes de cada Estado Miembro, a lo cual se nos exhorta como el principio de un camino que a cada uno

.....

<sup>12</sup> *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor.* Ginebra, 2019. Su texto íntegro puede ser consultado en la liga web: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf).

de ellos compete; siendo dicho organismo de calado mundial —por fortuna—, el idóneo para ser la brújula y guía del camino que tenemos adelante, haciendo a un lado los intereses políticos y económicos particulares que siempre han habido y seguirá habiendo, sorteándolos para generar crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras

### 3. EXPECTATIVA DEL FUTURO DEL TRABAJO EN MÉXICO, TRAS LA IMPORTANTE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1º DE MAYO DE 2019

El 24 de febrero de 2017, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) de México, la trascendente reforma y adición efectuada por el Constituyente Permanente al artículo 107 —relativo a las nuevas atribuciones del Poder Judicial de la Federación para resolver juicios de índole laboral—, así como las profundas reformas efectuadas al mítico artículo 123, en su Apartado A —que rige al empleo ordinario en todo el país—, ambos preceptos de la actual Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).<sup>13</sup> Sin duda, por su trascendencia debido al cambio de operador de la justicia laboral y de la seguridad social, la reforma efectuada fue sin duda la reforma más trascendente en materia laboral del país en un siglo de vigencia de nuestra Carta Magna.

El cambio constitucional se culminó con éxito tras un largo y complejo proceso de investigación situacional en materia de justicia laboral que duró un lustro, debido a que en México todavía existían y operaban, desde la Constitución mexicana promulgada en Querétaro el 5 de febrero de 1917, las denominadas “Juntas de Conciliación y Arbitraje”, organismos administrativos de conformación tripartita que tramitaban los conflictos en materia laboral en todo el país, en un procedimiento de arbitraje uninstitucional que concluía con un laudo arbitral —que no sentencia—: Juntas que, ya en la práctica cotidiana, operaban con una enorme influencia tanto política como económica para dirimir conflictos individuales o colectivos, a nivel federal y en las 32 entidades estatales.

Ciertamente los mexicanos contamos con una sola legislación para regular los complejos temas del empleo en sus relaciones laborales individuales o colectivas, así como

.....

<sup>13</sup> Decreto de reforma a la CPEUM, publicada en el DOF del 24 de febrero de 2017. Su texto íntegro puede consultarse en la web: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017).



un mismo procedimiento laboral común laboral; no obstante, la justicia se tramitaba e impartía dependiendo del lugar en donde se tramitara el conflicto o litis a resolver.

Esa peculiar manera de hacer justicia laboral, en un país tan “presidencialista” como el nuestro en donde el factor político impone más que la norma legal, funcionó muy bien durante casi medio siglo, sobre todo en la era de *pleno empleo* nacional —etapa que duró entre las décadas de los años cincuenta a los setenta del siglo XX—; empero, después de esos años, lenta e inexorablemente nuestros peculiares *tribunales laborales* se volvieron obsoletos y quedaron rebasados por la dura realidad, en una época de globalización económica y políticas neoliberales que si bien tuvieron algunos buenos resultados económicos, el problema mayor era la injusta redistribución de la riqueza en el país.

Es por ello que, debido a una serie de presiones de organismos nacionales e internacionales, sobre todo al haber sido México el país donde por vez primera se contemplaron los *derechos sociales* en el texto de su propia CPEUM —en especial en materia educativa, agraria, *laboral y de protección social*—, resultaba necesario actualizar nuestros procedimientos para que estuvieran a la altura del mundo laboral de hoy y los desafíos del siglo XXI.<sup>14</sup> Entonces por fin se decidió el Estado mexicano a cambiar de operador de justicia, determinado fecha para la extinción de las anacrónicas Juntas de Conciliación y Arbitraje, y dejándole la tarea a quienes lógicamente debían administrar justicia: el Poder Judicial de la Federación y los Tribunales Superiores de Justicia de las 32 entidades federativas del país —que incluye a la Ciudad de México—, al tener en el país instaurada una *jurisdicción concurrente federal y local*, dependiendo siempre de la competencia de cada una de ellas, previstas en la propia CPEUM y la Ley Federal del Trabajo (LFT).

El punto de inflexión es que duró más de dos años el proceso de implementación de la reforma en materia de justicia laboral. Porque bajo el Gobierno del Presidente anterior —quien tuvo un gran bono político al inicio de su gestión debido al llamado “Pacto por México”—,<sup>15</sup> hizo todo lo necesario para sacar adelante un Anteproyecto de reforma laboral muy interesante, si bien con algunas fallas e imprecisiones que fueron criticadas sobre todo por las organizaciones obreras y académicas; pero al final no se logró el cometido debido a la polarización del tema electoral existente, donde el pueblo votó por un cambio en el Gobierno, por lo cual el Anteproyecto citado no avanzó.

Ya con el actual Presidente, se elaboró otro Anteproyecto muy distinto, incluso diré que hasta disruptivo, con el claro propósito de terminar con los llamados “contratos de

.....

14 Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, y Ruiz Buenrostro, Ángel Edoardo. “La instrumentación de la reforma en materia de justicia laboral y de seguridad social en México”. *Revista de Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, Año 4, número 10, noviembre 2018 - febrero 2019, pp. 127-152. ISSN: 2448-5128, e-ISSN: 2448-5136.

15 Véase el texto íntegro del “Pacto por México”, al cual se unieron los Partidos Políticos más importantes del país, en la liga web: [https://embamex.sre.gob.mx/bolivia/images/pdf/REFORMAS/pacto\\_por\\_mexico.pdf](https://embamex.sre.gob.mx/bolivia/images/pdf/REFORMAS/pacto_por_mexico.pdf).

protección laboral” y optándose por modificar la LFT en un sinnúmero de cuestiones que abarcaron desde el procedimiento laboral en sede judicial —en mi opinión de una manera utópica—, pero además, con una obligatoria *instancia conciliatoria* antes de promover la demanda ante los jueces, ideas a las que se ha opuesto abiertamente todo el sector patronal, lo que produjo el fenómeno del divisionismo, creándose en consecuencia nuevas organizaciones sindicales intentando quitarles fuerza a las tradicionales confederaciones y federaciones sindicales preexistentes.

El punto focal de la reforma es el evidente *proceso de concentración de decisiones del Gobierno federal y la total centralización laboral* que resta fuerza para la negociación colectiva en un país federal como el nuestro, creándose desde luego nuevas e inéditas Instituciones Públicas, creadas para controlar y vigilar todo el tema laboral. Así las cosas, el 1° de mayo de 2019, se publicó en el DOF el Decreto legislativo de reforma, adiciona y deroga preceptos tanto de la Ley Federal del Trabajo, como de cuatro legislaciones más.<sup>16</sup>

Algunos datos podrán ilustrar la enorme trascendencia del cambio:

- Se reformaron en el mismo Decreto, además de la LFT, cuatro leyes más: a) La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; b) la Ley del Seguro Social; c) la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y, d) la Ley Federal de Defensoría de Oficio, en aras de complementar a nivel nacional este *nuevo sistema de justicia laboral* que requerirá además de cambios legales en las 32 entidades federativas del país.
- En esencia, se efectuó una reforma sustancial de 535 artículos, que modificaron más del 50% de la anterior LFT, lo que transformará de manera sustancial las reglas de la libertad sindical y la negociación colectiva, tras la aprobación del Convenio 98 de la OIT, así como la impartición de justicia laboral en nuestro país con un renovado procedimiento, pues paulatinamente irán desapareciendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se concluirá en cuatro años contados a partir de la entrada en vigor de la reforma, debido a que el único operador de la administración de justicia laboral lo será el Poder Judicial Federal y los Poderes Judiciales de las 32 entidades federativas del país.
- El 1° de mayo de 2019, también se publicó en el DOF, la reforma en materia sindical a los artículos 68, 69, 71, 73, 79 y 84, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que es la legislación reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de nuestra CPEUM,<sup>17</sup> en similares términos al Apartado A que regula la LFT. Dicha

16 Decreto de reforma, adiciona y deroga la *Ley Federal del Trabajo*, publicado en el DOF el 1° de mayo de 2019, junto a las reformas efectuadas a cuatro legislaciones federales más. Véanse las reformas en la liga web: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019).

17 Decreto que reforma la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, reformada el 1° de mayo de 2019. Véase en la liga web: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111\\_010519.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111_010519.pdf).

reforma no siguió los trámites legislativos necesarios, pero se aprovechó el momento de que había Pleno para sacarla adelante tanto por Diputados como Senadores que integran el Congreso de la Unión.

En lo general, los asuntos que la reforma a la LFT colateralmente regula son tres:

1) La reforma constitucional efectuada a los artículos 107 y 123 Apartado A, de la CPEUM, del 24 de febrero de 2017;

2) La regulación interna en ley, en seguimiento a la ratificación por parte del México del Convenio 98 de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva, siendo éste uno de los 8 Convenios considerados como fundamentales por la OIT, aprobado por el Senado el 20 de septiembre de 2018 y que entrara en vigor en el país el 23 de septiembre de 2019, habiendo sido México el último país latinoamericano en ratificarlo; y,

3) Se sentaron las bases para el cumplimiento del compromiso de México, establecido en el “Anexo 23-A” del nuevo Tratado de Libre Comercio firmado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), en temas laborales específicos tales como: establecimiento de tribunales laborales autónomos, justicia laboral, democracia sindical, equiparación de salarios y estándares comunes de contratación, y sin dejar de puntualizar que quedó condicionada su firma y ratificación del dicho Tratado a la prealudida reforma laboral, lo que por cierto ya ocurrió a inicios de 2020, aunque todavía no entra en vigor, pues se había acordado que lo hiciera el 1 de julio de 2020 aunque es más probable que lo haga después.

Esto muestra y demuestra *que México cambió su regulación laboral nacional no por gusto, sino por necesidad*, porque la dura e implacable realidad suele ser más sabia y siempre más veloz que la ciencia jurídica; por ello, las políticas públicas nacionales internas en materia laboral deben avanzar al mismo ritmo a este cambio profundo, que nos guste o no ya está aprobado; la misión de la ciencia jurídica y en particular del Derecho Laboral, es perseguir la compleja realidad, con la idea de intentar regularla de la mejor manera posible.

No omito decir que el cambio requiere de una inversión impresionante de recursos financieros, un tema que no se ha querido dimensionar; ya llevamos un año transcurrido de la reforma en materia de justicia laboral, con muchas ideas pero sin proyectos consolidados para instrumentarla y materializarla, porque a la fecha en que esto se escribe, aún se intentan efectuar nuevas modificaciones en temas tan complejos como el *outsourcing* y como veremos enseguida en el apartado siguiente, el problema de la obligada suspensión laboral por el confinamiento de la sociedad que afecta la productividad debido a la mortal pande-

mia mundial del COVID-19, que en estos momentos azota al planeta entero. Por no hablar de los ajustes salariales obligatorios en la industria automotriz, relacionados con el T-MEC.

En resumidas cuentas, en cuanto atañe al futuro del empleo en México, vistas las circunstancias es imposible pronosticarlo. Son tantos los factores que habría que considerar, que sería atrevido plantear escenarios probables, máxime cuando he leído los desafíos que nos ha planteado a todos el Informe rendido por la *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor* de la OIT, en 2019.

Debo dejar en este apartado constancia de que los académicos mexicanos hemos trabajado ya sobre el tema del futuro del empleo y de lo que se avecina en materia laboral en nuestro país, como se podrá constatar en el libro colectivo internacional publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), intitulado: *Industria 4.0. Trabajo y Seguridad Social*.<sup>18</sup> Por cierto, en dicho libro aparece un ensayo en el cual tuve la fortuna de participar —junto a un par de jóvenes *millennials* con grado doctoral—, denominado: “México y la Industria 4.0”.<sup>19</sup> Allí podrá encontrar el lector interesado algunas reflexiones específicas sobre el caso de México.

Sin embargo, a pesar de los cambios efectuados a la fecha en que esto se escribe, opino que todavía nos falta mucho por hacer, no sólo por el elevadísimo coste que supone cambiar de *operador* en materia de justicia laboral y crear la infraestructura necesaria para ello, sino la inversión necesaria para operar las nuevas instituciones laborales conciliatorias en 32 entidades federativas y del Centro Federal de Conciliación y Registros Laborales de contratos y sindicales; estos temas resultan prácticamente incompatibles con la *política de austeridad* del actual Gobierno federal. Por lo tanto, existen una serie de factores internos y externos que mueven a pensar que, si no hay plena voluntad política, habrá innumerables problemas de índole operativo laboral en materia tanto federal como local.

No obstante, la dura realidad —que suele ser más sabia y más veloz que la ciencia del Derecho—, avisa más allá de la complejidad de la instrumentación legal y material que implica el cambio de operador de la justicia laboral en México, que lo único cierto es que el cambio está hecho y debe ser materializado por los tres Poderes mexicanos, por etapas y en tiempo y forma. Porque finalmente nadie puede dudar que el empleo ha mudado de piel en el siglo XXI y no habrá retorno posible en tiempos de cambios radicales y disruptivos.

Cobremos plena conciencia de ello, porque aparte urge regular en materia laboral el impacto de Industria 4.0, la innovación tecnológica, la creación de infraestructuras y de

.....

18 *Industria 4.0. Trabajo y Seguridad Social*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2019. Puede consultarse su texto íntegro en la liga web: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5645/20.pdf>.

19 Ruiz Moreno Ángel Guillermo; Ruiz Buenrostro, Ángel Edoardo; y Calvillo Barragán, Sthepanie. “México y la Industria 4.0”, que forma parte del libro colectivo publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM citado de inicio, pudiendo el lector interesado consultar el texto íntegro del citado artículo en la liga web: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5645/8.pdf>.

ambientes amigables para laborar, regular el trabajo a distancia o *home office*, al igual que el trabajo autónomo en esta era de *nómadas digitales* que, con un móvil inteligente y conectados a la red de Internet, laboran ya donde quiera que se encuentren, como recién lo termina de hacer Panamá en su Código de Trabajo —y la Ley 76—, en febrero de 2020.<sup>20</sup>

Porque si en algún momento se ha valorado en serio el *home office*, fue exactamente cuando se dio la crisis del COVID-19, a inicios de 2020, que se convirtiera en una pandemia mundial y obligara a que los individuos nos encerráramos en casa para evitar el contagio, opinando que debemos todos aprender las lecciones que ese problema global nos dejará y cuyas consecuencias, en materia laboral y seguridad social, así su impacto económico que vendrá aparejado, consecuencias imposible de prever, pues los estimados varían de un día para otro.

Muestra de ello es que, en esta inédita situación global, estoy redactando esta colaboración desde casa, confinado, sin más alternativa posible, por lo que debí de hacer uso de la tecnología para cumplir con mis labores académicas cotidianas que, en lo personal y en razón de mi edad, resultó más complicado de lo que pensé; y demuestra además que el sistema sanitario mundial ha quedado en todo el planeta totalmente rebasado ante este tipo de contingencias de desastres naturales, los que la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) ya había advertido en sus 10 desafíos Mundiales, desde 2016 y reiteró en 2019. Y aquí es cuando extrañamos, tanto Estado como sociedad, el servicio público especializado que brinda un buen sistema nacional de seguridad social. El resto es simple asistencialismo.

Estamos pues ante un cambio profundo y radical, *que requiere inevitablemente de sostenibilidad social*, tal y como lo ha referido la profesora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, Esperanza Macarena Sierra Benítez, en su imperdible ensayo: “Sostenibilidad Social en la Industria 4.0. Desafío para la UE-2030”.<sup>21</sup>

#### 4. EL SEVERO IMPACTO DEL COVID-19 EN 2020, UNA BREVE MIRADA AL FUTURO DEL EMPLEO EN MÉXICO.

Cuando esto se escribe y a manera del eventual impacto que tendrá en el empleo en México la pandemia mundial derivada de la gigantesca crisis sanitaria provocada por el COVID-19, la realidad otra vez ha vuelto a imponerse. Este terrible fenómeno inevitablemente impactará en la ya de por sí frágil economía nacional, lo que ha causado un

20 Consúltense el PDF del trámite legislativo de la Asamblea Nacional de Panamá, en la liga web: [https://asamblea.gob.pa/APPS/SEG\\_LEGIS/PDF\\_SEG/PDF\\_SEG\\_2010/PDF\\_SEG\\_2019/2019\\_P\\_076.pdf](https://asamblea.gob.pa/APPS/SEG_LEGIS/PDF_SEG/PDF_SEG_2010/PDF_SEG_2019/2019_P_076.pdf).

21 Sierra Benítez, Esperanza Macarena. “Sostenibilidad Social en la Industria 4.0. Desafío para la UE-2030.” *Cuadernos de Derecho Transnacional-CDT*, EISSN: 1989-4570, editada por el Área de Derecho Internacional Privado de la Universidad Carlos III de Madrid, marzo de 2020, Volumen 12, N° 1, pp. 413-433.

pánico enorme por el derrumbe de las Bolsas de Valores de todo el planeta, aunando a la sensible baja del precio del petróleo crudo, siendo este un recurso natural que desde hace más de tres cuartos de siglo es una de las principales fuentes del financiamiento del Estado mexicano, lo que depreció nuestra moneda entre un 20 y 25% de su valor frente al dólar norteamericano en tan solo un mes.

La palabra que mejor describe la situación actual en el país es *incertidumbre*. En efecto, existe *incertidumbre política*, debido a las erráticas decisiones tomadas por el Gobierno federal en turno; *incertidumbre económica*, porque no hay certeza ni garantías jurídicas para que se invierta en nuestro país, y si el año anterior la economía mexicana decreció, la expectativas para 2020 y años futuros es la recesión; *incertidumbre social*, porque el Presidente no ha permitido que el Consejo de Salubridad General que de él depende, de conformidad a la fracción XVI del artículo 73 de nuestra Constitución Política mexicana, como máxima autoridad sanitaria del país haga de una buena vez la formal “Declaración de Emergencia Sanitaria” respectiva, siendo muy preocupante el obligar a los empleadores a pagar un mes de salarios íntegros a sus trabajadores que están aislados en su casa, razón por la que deberían de suspenderse temporalmente las relaciones laborales como lo establece nuestra LFT nacional y cubrir sólo un salario mínimo por plazo máximo de un mes; e *incertidumbre financiera*, porque el Gobierno mexicano se niega a aumentar la deuda externa, cuando en el país existe una economía informal cercana al 60% de las personas en edad productiva, la que requiere de apoyos gubernamentales para subsistir porque viven al día los trabajadores informales y están en la calle ganándose el sustento y el de su familia siendo indispensable paliar los efectos del impacto de esta crisis sanitaria y económica.

Pero todavía hay más *incertidumbre laboral* —y por ende de productividad—. En cuanto al tema del futuro inmediato del empleo, existe una gran *incertidumbre patronal*, porque el Consejo Coordinador Empresarial le había solicitado al Presidente que, atendiendo a las circunstancias sanitarias, les diera a los empresarios una tregua fiscal para pagar las tributaciones, agilizar las devoluciones de impuestos y diferir la declaración y pago de impuestos de personas físicas y morales por un semestre, mientras pasaba la contingencia de salubridad general, a lo cual se negara abiertamente el Titular del Gobierno federal. Y claro, también hay una gran *incertidumbre en el sector de los trabajadores*, cuando argumentó el Presidente su negativa, aduciendo que en el país “...se acabó el sistema neoliberal de antaño y no dará marcha atrás a sus decisiones, porque estamos en una época de ‘austeridad republicana’ y que a los trabajadores los patrones deberán pagarles salario íntegro y cubrir los aportes de la seguridad social mientras dure la crisis.”<sup>22</sup>

.....

22 Para mayores datos acerca del Informe de Gobierno del 5 de abril de 2020, del Presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, véase la información publicada en el sitio noticias web, *Infobae.com* en: <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/04/06/11-frases-del-informe-de-lopez-obrador-en-epoca-de-crisis-por-coronavirus/>.

Y para colmo de males, hay en México una enorme *crisis de credibilidad* en el respeto al Estado de Derecho, porque el actual Gobierno no acata la Carta Magna, los Tratados y Convenios Internacionales que el país aprobó en materia de derechos humanos y laborales, ni tampoco atiende a la legislación laboral hoy vigente que él mismo promulgó, *arrogándose facultades que, aun siendo Presidente del país, no tiene legalmente*. Argumentando una supuesta “consulta” (sic) —que no explica con quién, dónde, cuándo y cómo se hizo—, afirmó el 5 de abril de 2020, que hubo “un consenso” (sic) en el cual se determinó eliminar los aguinaldos y bajar los salarios pactados a unos 10 mil servidores públicos federales de primer nivel,<sup>23</sup> lo cual prohíbe expresamente el primer párrafo del artículo 127 de nuestra CPEUM, y nuestra LFT porque los derechos de los trabajadores son irrenunciables e inalienables.

Debo informarle al lector que en México 6 de cada 10 habitantes en edad productiva laboran en la informalidad laboral, y que de las empresas generadoras de empleos que sostienen la economía nacional, siguiendo datos confirmados del INEGI, se distribuyen de la siguiente manera: el 95.4% (de 1 a 10 empleados) son microempresas—para colmo, su duración estimada suele oscilar entre uno y dos años—; el 3.6% son pequeñas empresas; y el 0.8% son medianas empresas; y su contribución total al PIB nacional es de 52%, y generan nada menos que el 72% del empleo formal.<sup>24</sup>

Los datos los tiene a la mano el Gobierno federal, y lo increíble es que ese mismo día 5 de abril de 2020, tras negar el apoyo solicitado por los empresarios y emprendedores, ¡se comprometió públicamente el Presidente a crear dos millones de empleos en un lapso de 9 meses...! algo que por cierto nunca ha ocurrido —ni ocurrirá— en nuestro país.

Y respecto a la pandemia del COVID-19, más allá del discurso oficialista de nuestro Presidente en turno —quien no entiende que no entiende la complicada realidad actual—, todo apunta a que *la tasa de desempleo se incrementará exponencialmente*, según pronostica la Oficina de la OIT para México y Cuba, con base en los pronósticos que efectuara el propio Director General, Guy Ryder, apenas un par de días después, el 7 de abril de 2020, en su Comunicado de prensa donde textualmente señala: “*Los trabajadores y las empresas se enfrentan a una catástrofe, tanto en las economías desarrolladas como en las que están en desarrollo... Tenemos que actuar con rapidez, decisión y coordinación. Las medidas correctas y urgente podrían hacer la diferencia entre la superveniencia y el colapso*”.<sup>25</sup>

.....

23 Para mayores datos, léase la columna del connotado iuslaboralista Manuel Fuentes Muñiz, del 6 de abril de 2020, intitulada: “Eliminar aguinaldos y bajar salarios”, publicada en el sitio noticioso *La Silla Rota*, consultable en la liga web: <https://lasillarota.com/opinion/columnas/eliminar-aguinaldos-y-bajar-salarios/378100>.

24 INEGI, Comunicado de Prensa Núm. 448/19, del 2 de septiembre de 2019, consultable en la liga web: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>.

25 OIT, Comunicado de Prensa. “El Covid-19 causa pérdidas devastadoras de empleos y horas de trabajo.” Publicado el 7 de abril de 2020. Su texto íntegro puede ser consultado en la liga web: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740920/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740920/lang--es/index.htm).

¿Cómo implementar un plan contingente y evitar un colapso económico nacional después de que pase la pandemia del COVID-19, sin asumir esta rotunda realidad nacional? Porque bien sabe el Presidente que más que un tema laboral, subyace en esto un problema económico y de salubridad general. ¿Cómo explicarle al lector ahora que el Presidente de México también sabe que el sistema de salud del país está rebasado y colapsará irremediablemente, porque él despidió hace un año a millares de trabajadores sanitarios por su política de *austeridad republicana*? Pero él afirma que “primero los pobres”. ¿A la tumba?

## 5. BREVES CONCLUSIONES

La OIT confía en que opere adecuada y responsablemente la estructura tripartita, para que los representantes de los gobiernos, los empleadores y los sindicatos nacionales, hagan la parte que les corresponde, tanto en lo que atañe al diagnóstico situacional del país, como también en cuanto a la perspectiva futura de alcanzar empleos dignos para todos. Me parece casi una utopía que en México se dé el diálogo social constructivo, y sostengo que es incierto el futuro del trabajo en mi amada patria.

Porque si la OIT establece que uno de los grandes temas del centenario es el diálogo social y alcanzar un nuevo consenso al través de un *pacto social*, lo cual requiere la participación proactiva de los factores de la producción; la conversación intersectorial debe hacerse con miras a intentar fortalecer a las organizaciones democráticas e independientes, que interactúen entre sí en condiciones de confianza y respeto mutuo.

Por eso concuerdo en que, al modificarse las nuevas formas de empleo y trabajo, habrá necesidad que reconfigurar nuestras figuras jurídicas para abarcarlas y regularlas, redefiniendo por ejemplo si la subordinación, la retribución, el lugar del centro de trabajo o el horario, siguen siendo factores suficientes para acreditar la existencia de una relación de trabajo, que conlleve la ineludible obligación de otorgarles el servicio de la seguridad social a quienes nos colaboran virtualmente donde quiera que se encuentren. La tecnología nos permite hacerlo y debemos de utilizarlas como lo que es, simples herramientas digitales.

El desafío exige entonces tomar decisiones sociales de políticas públicas y de innovadora regulación jurídica, que estén acordes a esta nueva cuanto compleja realidad de la tercera década del siglo XXI, porque en juego se halla, nada más y nada menos, que el futuro del trabajo decente, y el de nuestros hijos, nuestros pueblos y del mundo entero; porque, al final *el trabajo es lo único que le da verdadero sentido a nuestra propia existencia*.



# EL USO DE TECNOLOGÍAS PARA EL TRABAJO DECENTE Y LA SEGURIDAD SOCIAL. UNA VISIÓN DESDE MÉXICO

*THE USE OF TECHNOLOGIES FOR PROPER WORK AND SOCIAL SECURITY. A VIEW FROM MEXICO*

**GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ<sup>1</sup>**

*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**SUMARIO** 1. INTRODUCCIÓN. 2. MARCO CONCEPTUAL. 2.1. Trabajo decente. 2.2. Seguridad social en el año 2020. 2.3. La era de la digitalización. 3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL. 3.1. Trabajo en la cuarta revolución industrial. 3.2. Trabajo y seguridad social en la pandemia COVID-19 en México. 3.2.1. Consecuencias laborales por la declaratoria de emergencia sanitaria. 3.2.2. Consecuencias en la seguridad social por la emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor 4. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE REGULAN EL TRABAJO DECENTE Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA 4RI. 5. CONCLUSIONES. Fuentes de investigación.

**RESUMEN:** A lo largo de la historia del ser humano el uso de la tecnología siempre ha incidido en la forma en que desarrolla el trabajo y por ende, el futuro del trabajo depende del futuro de la tecnología. Esto nos lleva a analizar las características del trabajo y de la seguridad social, remarcable por dos sucesos: la cuarta revolución industrial y la pandemia ocasionada por COVID-19. Ante tales circunstancias surge la interrogante: ¿las nuevas formas de trabajo cumplen los estándares del trabajo decente? La OIT ha cumplido 100

.....  
1 Profesora-investigadora titular C, de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en México. ORCID: 0000-0003-3681-4025 / gabymendizabal@yahoo.com.mx.

años velando por las mejores condiciones de trabajo, pero ¿su influencia sigue siendo relevante ante el reto que impone la era de la digitalización y de la pandemia del COVID-19? Este artículo pretende responder dichas interrogantes.

**ABSTRACT:** Throughout human history, the use of technology has always had an impact on the way work is carried out and, therefore, the future of work depends on the future of technology. This leads us to analyze the characteristics of work and social security, notable for two events: the fourth industrial revolution and the pandemic caused by the COVID-19.

In such circumstances the question arises: Do the new forms of work and specifically of employment meet decent work standards? The ILO has celebrated 100 years of ensuring the best working conditions, but can its influence continue to be relevant to the challenge posed by the era of digitization and the COVID-19 pandemic? This article tries to answer these questions.

**PALABRAS CLAVE:** Trabajo decente, Seguridad social, Cuarta revolución industrial, COVID-19.

**KEY WORDS:** Decent work, Social security, Fourth industrial revolution, COVID-19.

## 1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia del ser humano el uso de la tecnología siempre ha incidido en la forma en que se desarrolla el trabajo y por lo mismo, el futuro del trabajo depende en gran medida del futuro de la tecnología. Por lo tanto, para poder suponer cuál será el futuro del trabajo es necesario analizar las características del mismo y de la seguridad social en un mundo actual, cuyo contexto global está fuertemente influenciado por dos sucesos: la cuarta revolución industrial (4 RI) y la pandemia del SARS-CoV2 (COVID-19). Ambos han acelerado los cambios en la sociedad completa y en especial en el mundo laboral.

De un lado, la tecnología digital en la cuarta revolución industrial incide, no solo en la producción de bienes y servicios, en la forma de producirlos y acercarlos a los consumidores; sino de forma general en nuestra cotidianidad: lo que consumimos; cómo accedemos a esos bienes y servicios; cómo desarrollamos nuestras actividades diarias: cómo nos relacionamos con otras personas; qué actividades desarrollamos en nuestro tiempo libre y por supuesto la forma y las actividades laborales que realizamos.<sup>2</sup>

De otro lado, el 10 de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) hace la declaratoria de pandemia por coronavirus, lo que ocasionó que la mayoría de los países tomaran medidas de cuarentena para aplanar la curva de infecciones al disminuir la probabilidad de contagio masivo y procurar que sea más manejable para sus propios sistemas de salud. Estas medidas condujeron a que los sistemas educativos en todos sus niveles y posteriormente, de forma escalonada los sectores productivos dejaran de ser presenciales y migraran en la medida de lo posible a la virtualidad. La consecuencia inmediata fue un aumento de teletrabajo y el aceleramiento en el proceso de la digitalización, principalmente en las redes sociales, el consumo, la educación y el trabajo.

Ante tales circunstancias surge la interrogante: ¿las nuevas formas de trabajo y en específico de empleo cumplen los estándares del trabajo decente?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha cumplido 100 años y ha acompañado a los trabajadores alrededor del mundo en el desarrollo de mejores condiciones de trabajo y en la construcción de la normativa en la mayoría de los países, pero ¿su influen-

.....

2 MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, ESCALANTE FERRER, Ana Esther, *Formación universitaria, trabajo y género en la cuarta revolución industrial*, Porrúa, México, 2019 pp. 6-7.

cia puede seguir siendo relevante ante el reto que impone la era de la digitalización y de la pandemia del COVID-19?

Si bien es cierto, plataformas digitales como *Didi*, *Uber*, *Ubereats*, *Rappi*, entre otros, se encuentran generando trabajos, pero no son precisamente lo que la OIT denomina trabajos decentes. La OIT ha manifestado que este tipo de plataformas digitales ofertan trabajos precarios mediante el uso de aplicaciones, volviendo a las mismas condiciones laborales del siglo XIX creando los nuevos jornaleros digitales.

De tal suerte que, estos nuevos contextos que vive la sociedad deben ser regulados por un nuevo derecho que se encuentre enfocado en la procuración de empleos, que cumplan con las características del trabajo decente y por ende, el establecimiento y protección de las personas a través de una nueva seguridad social.

Tomando como premisa que la tecnología siempre estará ligada a las sociedades se debe entender que tanto el derecho, como las personas deben adecuarse a esas nuevas realidades que depara esta nueva era tecnológica.

En relación a lo anterior, es que este artículo se compone de 5 apartados, desarrollados bajo el método deductivo. La presente introducción es el primero de ellos; el segundo es un marco conceptual, que sirve para delimitar lo que se espera del trabajo futuro: trabajo decente y protección de una nueva seguridad social, además de esclarecer lo que es la cuarta revolución industrial; el tercero se encarga de delimitar las características del trabajo en la cuarta revolución industrial; el cuarto analiza brevemente los instrumentos internacionales que regulan el trabajo decente y la seguridad social en la 4RI; para dar paso al quinto apartado: las respectivas conclusiones y las respectivas fuentes de investigación.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

### 2.1. Trabajo decente

En el año 1999, el entonces director general de la OIT Juan Somavía introdujo el concepto de trabajo decente, como el objetivo primordial de la organización para mejorar la situación de las personas en el mundo del trabajo. Para su cumplimiento estableció cuatro ejes principales; la creación del empleo; los derechos en el trabajo; la protección social y el diálogo social, los ejes eran complementados con los objetivos de desarrollo del milenio.<sup>3</sup>

.....  
<sup>3</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ¿Qué es el trabajo decente?, OIT, 2004, s.p., en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm#banner](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#banner), (última consulta, 21 de febrero de 2020).

En ese sentido, la OIT ha referido que el trabajo decente *significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres,*<sup>4</sup> la definición expresa los elementos idóneos que debería caracterizar a un buen trabajo o empleo digno en el mundo globalizado, esto con la intención de contrarrestar los desafíos, desigualdades, la falta de empleo, los malos salarios, entre otros.

Por su parte, en la reforma a la Ley Federal de Trabajo 2012, el legislativo mexicano equipara el trabajo decente al trabajo digno y establece su propia definición:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.<sup>5</sup>

En el año 2004, los representantes de los Estados miembros que forman parte de la organización preocupados por los cambios en el entorno nacional e internacional deciden fortalecer el desarrollo integral de sus naciones por medio de Programas de Trabajo Decente por País-PTDP, en donde se establecieron los principios, estándares y objetivos a alcanzar para poder cumplir con los objetivos de la OIT, por nación.<sup>6</sup> En ese contexto, la OIT aprueba en el 2008 la medición del trabajo decente por medio de indicadores y estadísticas para poder verificar y evaluar los avances de cada país.

Cabe mencionar que, para el caso mexicano la oficina de países de la OIT para México y Cuba, junto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Universidad Nacional Autónoma de México en el año 2013 establecieron cuatro ejes para medir el desarrollo del trabajo decente: acceso al empleo; valorar el mercado formal e informal; seguridad en el empleo y las condiciones en el trabajo.<sup>7</sup>

.....

4 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *op. cit.* s.p.

5 Artículo 2. Ley Federal del Trabajo.

6 Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Programas de Trabajo Decente por País de la OIT*, OIT, Ginebra, 2016, p. 1.

7 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Situación del Trabajo Decente en México*,

En la actualidad, tenemos algunos datos que demuestran que en México el trabajo decente sigue siendo una aspiración:

Conforme a datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en su último informe de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de febrero de 2020, el 56.2% de la población económicamente activa ocupada se encuentra en la informalidad laboral, es decir, 31.3 millones de personas.<sup>8</sup> Esto se traduce en la falta de estabilidad en el empleo, formación para el trabajo; así como del acceso al aseguramiento social a través de instituciones de seguridad social del país para millones de mexicanos.

Ciertamente, existen retos diferentes en cada país para dar cumplimiento al trabajo decente establecido por la OIT, esto en razón de que cada nación padece problemáticas diversas que impiden su cumplimiento; sin embargo, existen factores comunes como la informalidad que permitirían tomar acciones en conjunto por región o continente, que se encuentren enfocadas a su reducción y con ello dar un gran salto en el cumplimiento de los objetivos del trabajo decente propuesto por esa organización internacional.

## 2.2. Seguridad social en el año 2020

La seguridad social tiene un gran reto en la actualidad, pues nos encontramos ante una sociedad que evoluciona a un ritmo acelerado en gran medida por las propias innovaciones tecnológicas, las cuales, repercuten de una manera directa en la forma de trabajar y por supuesto en los sistemas de seguridad social de cada uno de los Estados.

Por ello y para contribuir al debate sobre este tema se incluye una propuesta de definición inicial -admito aún inacabada- pero que sirve de base para el desarrollo de la propuesta sobre lo que deberá ser la seguridad social 4.0: conjunto de programas sociales (PPS), seguros sociales (prestaciones de Derecho Laboral) y servicios obligatorios de carácter público y privado, que integrados en una red, y con diversos mecanismos de exigibilidad jurídica positivicen y materialicen el derecho humano a la seguridad social en una sociedad regida por la industria 4.0.<sup>9</sup>

Existen obstáculos en México para el acceso a la seguridad social en la 4RI que se presentan de forma generalizada en la mayor parte de los países en vías de desarrollo. Los principales son:



OIT, 2013, p. 2, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms\\_230532.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms_230532.pdf), (última consulta, 24 de febrero de 2020).

<sup>8</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Cifras Durante el Cuarto Trimestre de 2019*, INEGI, México, 2020, p. 1.

<sup>9</sup> MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, "Seguridad social y la industria 4.0", en MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, *et. al.* (coords.) *Industria 4.0 trabajo y seguridad social*, México, UNAM-IIIJ, 2019, p. 11.

a) Altos índices de pobreza (44.4% de la población esta en pobreza y 11% en pobreza extrema).<sup>10</sup>

b) Aumento creciente de la informalidad laboral (56% de la población ocupada se encuentra en la informalidad).<sup>11</sup>

c) Falta de cobertura de aseguramiento social a grupos sociales en estado de vulnerabilidad (para el año 2019 se asignaron 149,703 millones de pesos para la atención de grupos vulnerables en México).<sup>12</sup>

d) El elemento de la subordinación laboral tradicional como requisito indispensable para el aseguramiento social (al primer trimestre del 2020 solo 23.1 millones de personas cuentan con un empleo formal).<sup>13</sup>

e) Falta de mecanismos de exigibilidad jurídica en las prestaciones que se otorgan como parte de los programas sociales que componen los pisos de protección social (al 4to. trimestre de 2019 existían 73.3 millones de beneficiarios de programas sociales).<sup>14</sup>

f) Falta de reconocimiento legal expreso de la seguridad social como derecho humano en diversas normativas, por ejemplo: en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (el derecho a la seguridad social en México se encuentra contemplado como un derecho accesorio al derecho al trabajo contemplado en el artículo 123 de la CPEUM).

g) Nuevas formas de trabajo y nuevas formas de contratación (como las plataformas digitales).

Ante ese escenario, la antigua seguridad social debe evolucionar para convertirse en una seguridad social 4.0.

### 2.3. La era de la digitalización

La evolución de la sociedad siempre ha estado acompañada de la invención de nuevas tecnologías y su uso, que han permitido -en gran medida- que las personas puedan vivir y satisfacer sus necesidades de una manera más sencilla y cómoda.

Por desgracia, la evolución tecnológica ha traído consigo no solo aspectos positivos.

.....

10 Datos proporcionados por el CONEVAL 2020 en CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL, *Pobreza en México*, CONEVAL, México, 2020.

11 Datos de INEGI 2020 en INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas durante enero de 2020*, INEGI, México, 2020, p. 2.

12 Datos de la Cámara de Diputados en CÁMARA DE DIPUTADOS, *El gasto público en la atención a grupos vulnerables*, Cámara de Diputados, México, 2019, p. 4.

13 Datos de INEGI 2020 en INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas durante enero de 2020*, INEGI, México, 2020, p. 1.

14 Datos proporcionados por el Gobierno de México 2020 en GOBIERNO DE MÉXICO, *Padrón único de beneficiarios de bienestar*, Gobierno de México, México, 2020, en: <https://datos.gob.mx/busca/dataset/padron-unico-de-beneficiarios-de-bienestar/resource/fa870855-fb2f-4db6-9cd4-e91bbaeda6d7> (última consulta, 2 de junio de 2020).

Actualmente nos encontramos ante una nueva era dominada por las tecnologías digitales, dividida por la polarización existente en la sociedad: por ejemplo: se debate el derecho humano del acceso al internet de forma paralela al derecho humano al agua potable. Las desigualdades son inmensas.

Sin embargo, la era digital no solo nos exige utilizar todas las herramientas tecnológicas, sino también requiere una evolución de la propia persona, es decir, una constante adaptación, un aprendizaje constante y la utilización de la información de una manera correcta.<sup>15</sup>

En este sentido, ámbitos como el trabajo, la educación y los mecanismos de atención a la salud se ven involucrados en esta era digital. Por ejemplo, el mercado laboral se encuentra cambiando a pasos agigantados, pues las empresas necesitan innovarse tecnológicamente para evitar quedar desfasadas, y por supuesto, los puestos de trabajo están en constante cambio pues se perfilan a desaparecer los empleos fácilmente automatizables para la creación de nuevos trabajos enfocados al uso de las tecnologías digitales.

Es un hecho que los esfuerzos por la digitalización de un Estado resultan sumamente complejos, ejemplo de ello es México, pues con base a datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en su informe sobre la “Era Digital” *México aparece con los peores resultados que le imponen altos riesgos en Seguridad Digital; Inequidad entre usuarios; baja capacitación de profesores en manejo de herramientas digitales; abuso de privacidad y uso extremo de internet por parte de niños.*<sup>16</sup> Además no todas las personas tienen acceso a internet, pues no todos los hogares cuentan con una conexión para este servicio, de tal suerte que el acceso a herramientas digitales por parte de las y los estudiantes es limitado, lo que evita que desarrollen las habilidades necesarias para esta nueva era y por tanto pueden quedar rezagados en comparación con otros países.<sup>17</sup>

Datos proporcionados por el INEGI en la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y uso de Tecnologías de la Información en los hogares 2019 establece que en el país hay 80.6 millones de usuarios de internet, el 51.6% son mujeres y 48.4% son hombres y 85.5 millones de usuarios de teléfonos celulares.

Refiere que 20.1 millones de hogares mexicanos cuentan con internet (56.4%), mediante una conexión fija o móvil.

Asimismo la encuesta establece que los tres principales medios para la conexión de

.....  
15 Cfr. MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, Escalante Ferrer Ana Esther, *Formación universitaria, trabajo y género en la cuarta revolución industrial*. op.cit. p. 158.

16 MORALES, Yolanda, *México está rezagado en el mapa digital de la OCDE*, El economista, México, 2019, s. p. en: <https://www.economista.com.mx/tecnologia/Mexico-esta-rezagado-en-el-mapa-digital-de-la-OCDE-20190522-0077.html>, (última consulta, 21 de febrero de 2020).

17 Cfr, Idem.



usuarios a internet en 2019 fueron: celular inteligente (Smartphone) con 95.3%; computadora portátil con 33.2%, y computadora de escritorio con 28.9 por ciento.<sup>18</sup>

Esto nos lleva a la reflexión de que la ventana de oportunidad que se abre con la 4ª revolución industrial, no podrá ser utilizada por el estudiantado mexicano.

### 3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

**E**l trabajo como lo conocemos hoy en día sufrirá una transformación de 180°. Para ser personas idóneas en el nuevo mercado laboral será necesario adecuarnos a las realidades emergentes y tendencias que marca la cuarta revolución industrial, no solo en el ámbito del trabajo, sino en todos aquellos aspectos donde los avances tecnológicos trastocuen puntos de nuestra vida.

A ello se suma que hay factores que están agilizando el uso de las tecnologías digitales y uno de ellos, no es precisamente el que se hubiera esperado: la formación para el trabajo o la educación universitaria; se trata de la pandemia del virus SARS-CoV2 (COVID-19).

En ese contexto, es necesario analizar brevemente ambos escenarios.

#### 3.1. El trabajo en la cuarta revolución industrial

Con la llegada de la industria 4.0, así como de los grandes desarrollos tecnológicos se presentan ventajas y desventajas muy notorias en el mundo laboral. Por ejemplo, una de las desventajas es que muchos de los trabajos existentes se están volviendo innecesarios o poco prácticos, porque ya hay máquinas o inteligencias artificiales que realizan el trabajo y por ende, el principal afectado es el trabajador, ya que será reemplazado por dichas máquinas.

De manera contraria, los empleadores resultan beneficiados con todos estos cambios tecnológicos que empiezan a implementarse en las empresas, pues hay una mayor producción, se eliminan puestos de trabajo que ya no se consideren útiles; sin embargo, se requiere una mayor inversión económica para la digitalización de los procesos y adaptación al cambio: capacitación, etc., que no todos están en posibilidad de realizar.

.....  
18 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares 2019*, INEGI, México, 2020, p. 1.

Algunos doctrinarios opinan que desaparecerán millones de empleos y esto ocasionará serios problemas a la humanidad; mientras otros señalan que las máquinas reemplazarán a muchos en algunos trabajos, pero a su vez se generarán nuevos empleos, porque las máquinas por más inteligencia artificial que tengan, no pueden sustituir emociones, habilidades y características humanas.

Algunas de las características de los trabajos en la 4RI serán las siguientes:

a) La tecnología como una constante en el trabajo: Ciertamente esta 4RI se caracteriza por la incorporación de tecnologías digitales con autonomía respecto al desempeño de sus funciones, es decir, inteligencias artificiales que serán capaces de tomar decisiones por sí mismas, sin la interacción de la persona, con el simple hecho de un complejo análisis de datos que le permitirán tomar la decisión más exacta con base al juego de probabilidad, siendo en la mayoría de las ocasiones la correcta en comparación a la establecida por una persona.

b) Flexibilidad en trabajo: 1º en el desarrollo de las actividades laborales, en el horario o modalidad de desempeño: presencial o virtual, en especial para la generación de jóvenes que encuentran atractivo fijar libremente su horario y lugar de trabajo, además de estar familiarizados con la tecnología.<sup>19</sup> La libertad y flexibilidad se contrarresta por la pérdida constante de la capacitación, el aumento de trabajo en relación a la pérdida de personal o el desplazo del trabajo humano por los robots.<sup>20</sup> 2º el trabajador debe trabajar de una manera flexible viéndolo desde el aspecto actitudinal capaz de actuar de manera múltiple en diversas tareas, para lo cual necesita tener una calificación más amplia (habilidades no sólo en determinada materia, sino incluso ser capaz de dominar y adecuarse a las necesidades que el mundo del trabajo requiera, esto con la finalidad de no quedar desfasado por los avances tecnológicos de este siglo).<sup>21</sup>

c) Trabajo colaborativo hombre-máquina: La readaptación a las nuevas formas de trabajar resulta indispensable, donde la persona tendrá que adaptarse a trabajar con inteligencias artificiales de la mano, entendiendo que forman parte de una red que tiene como finalidad dar cumplimiento a determinado objetivo.

El trabajo de la 4RI puede ser denominado: Trabajo 4.0 y trae consigo el rompimiento de los esquemas tradicionales en el mundo laboral permitiendo ampliar las formas de trabajo

.....

19 MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, López Pérez, Emmanuel, “¿Nuevo modelo de seguridad social en el contexto de la industria 4.0?” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 6, núm. 1, enero-marzo 2018, Italia, p. 300.

20 Idem.

21 MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, “Seguridad social y la industria 4.0”, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela, Sánchez-Castañeda, Alfredo, *et. al.* (coords.) *Industria 4.0 trabajo y seguridad social*, México, UNAM-IIIJ, 2019, p. 13.

liderada y acompañada por el uso de las nuevas tecnologías, dando oportunidad a desempeñar una actividad laboral flexible gracias al uso de las redes digitales y la cooperación entre las personas y las máquinas, que no sólo transforman la forma en que se producen los bienes, sino por el contrario, a su vez, se crean nuevos productos y servicios en beneficio de las personas.<sup>22</sup>

De acuerdo con el Foro Económico Mundial para el año 2025 las máquinas harán más tareas que los humanos, pero esto se verá compensado con la creación de 58 millones de nuevos empleos en los próximos cinco años.<sup>23</sup>

La OIT refiere que los cambios tecnológicos han provocado una fuerte disminución del empleo por lo que las personas deben poseer las competencias necesarias para ser compatibles con los cambios, por lo que la mano de obra tiene que contar con: 1. Capacidades en las competencias profesionales y técnicas de alto nivel, que son indispensables para diseñar y mantener la infraestructura digital de la cuarta revolución industrial y 2. También se deben contar con las competencias básicas del dominio del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, pues estas abrirán las puertas al desarrollo a países menos desarrollados.

### 3.2. Trabajo y seguridad social en la pandemia COVID-19 en México

A raíz de la pandemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) varias naciones tomaron acciones inmediatas para hacer frente a este virus que ha provocado miles de pérdidas humanas en todo el mundo. Dichas acciones han afectado la vida de las personas y sociedades en todos los aspectos, principalmente: económico, social y por supuesto el aspecto laboral y de protección de los sistemas de seguridad social de cada nación.

Acciones como el distanciamiento social, el resguardo de las personas en sus hogares, así como el cierre de todas las unidades de producción (independientemente de su tamaño o problemáticas) bajo la característica de no ser considerados actividades esenciales por un periodo de cuarentena, generaron nuevos planteamientos que repercuten en diferentes ámbitos de la persona, pero sobre todo en la obligación de adaptarnos a realizar las actividades laborales a distancia desde los hogares, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, es decir se aceleró el teletrabajo y se impuso el *home office*.

El trabajo se ha revalorizado, la pandemia puso de manifiesto que gran mayoría de los trabajadores mejor pagados en nuestras sociedades no son esenciales y se priorizó el servicio público, especialmente el sanitario y las prestaciones sociales. La falta de seguridad

.....

22 Cfr. MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, op. cit. p.11.

23 OLIVER, Cann, *Las máquinas harán más tareas que los humanos para 2025, pero aun así la revolución robótica creará 58 millones de nuevos empleos en los próximos cinco años*, Foro Económico Mundial, China, 2018, p. 2.

social se volvió notoria para toda la población, principalmente se patentizó la falta de cobertura sanitaria y de seguros de desempleo y la importancia que esto tiene. Por supuesto que esta pandemia ha generado nuevas situaciones de derecho que tienen que ser reguladas ante este tipo de contingencias, así como solventar las lagunas jurídicas que se presentan por una falta de previsión legislativa respecto a estos acontecimientos que nos encontramos viviendo.

En ese contexto, el 30 de marzo de 2020 el Consejo de Salubridad General mexicano publicó en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19),<sup>24</sup> teniendo como una de las finalidades que todas las actividades de la república que no fueran consideradas esenciales fueran cerradas para evitar un contagio masivo entre personas que acudieran a los centros de trabajo, a los negocios o en su defecto a lugares que por su naturaleza existiera una aglomeración de personas que pudieran facilitar el contagio del virus COVID-19.

Esta declaratoria se debe analizar a la luz de diversas aristas que afectan la vida de millones de trabajadores mexicanos y sus familias:

a) El nivel de pobreza y extrema pobreza en el país

El último informe presentado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en el año 2019, con datos del 2018 refiere que en México existían 52.4 millones de personas en situación de pobreza y representan el 41.9% de la población total mexicana. Asimismo informó que 9.3 millones de personas (el 7.4% de la población total) se encuentra en pobreza extrema,<sup>25</sup> esto quiere decir que no tiene los recursos necesarios para adquirir los productos nutrimentales esenciales de una persona.

b) El grupo poblacional de mayor riesgo

La OMS ha determinado como el grupo poblacional con mayor riesgo en la pandemia a las personas mayores y las que padecen afecciones médicas preexistentes, como hipertensión arterial, enfermedades cardíacas o diabetes.<sup>26</sup>

.....

24 SECRETARÍA DE GOBIERNO, *ACUERDO por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*, DOF, México, 2020, s. p. en: [http://dof.gob.mx/2020/CSG/CSG\\_300320\\_VES.pdf](http://dof.gob.mx/2020/CSG/CSG_300320_VES.pdf), consultado el 17 de abril de 2020.

25 CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL, *Medición de la pobreza*, CONEVAL, 2019, México, s. p. en: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>, consultado el 29 de abril de 2020.

26 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*, OMS, 2020, s. p. en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>, (última consulta, 27 de abril de 2020).

Por su parte, las autoridades mexicanas han señalado que los trabajadores con mayor riesgo son las personas de 65 años o más; mujeres embarazadas o en etapa de lactancia; con enfermedades crónicas degenerativas, que viven con VIH, con inmunosupresión y aquellas que presenten enfermedades respiratorias.

Este es un tema muy delicado, pues la población mexicana cuenta con más de 16 millones de personas de 60 años, además de presentar altos índices de obesidad, diabetes entre su población, lo que la coloca en una situación de alta vulnerabilidad ante el coronavirus.

Datos de la última encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2019 proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en conjunto con el Instituto Nacional de Salud Pública reflejan que a nivel nacional, el porcentaje de adultos de 20 años y más:

- con sobrepeso y obesidad fue de 75.2% (39.1% sobrepeso y 36.1% obesidad), porcentaje que en 2012 fue de 71.3%.
- con diagnóstico médico de diabetes fue de 10.3% (8.6 millones de personas).
- con hipertensión fue de 18.4% (15.2 millones de personas).

#### c) La informalidad frente al COVID-19

La informalidad en México, según datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en el último cuatrimestre del 2019, alcanzó el 59.12% de las personas ocupadas,<sup>27</sup> es decir, 32.87 millones de personas. Esto se traduce que más de la mitad de las personas ocupadas en México dependen de sus actividades diarias para poder generar ingresos, lo que implica que este grupo social NO TIENE la opción de quedarse en casa para resguardarse del virus COVID-19, pues no tienen un salario fijo, carecen de seguridad social y no cuentan con atención a la salud garantizada.

La implicación del cierre de las fuentes de trabajo que no son consideradas esenciales, así como el resguardo de todas las personas, trae implícito una fuerte repercusión para todos aquellos trabajadores informales.

#### d) Los empleos y las microempresas

Otro factor importante que se debe señalar, es la subsistencia de las mini empresas, pues con base a la última Encuesta Nacional Sobre Productividad y Competitividad de las Mi-

.....  
27 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, INEGI, México, 2020, en: [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos\\_Colores.asp?proy=enoe\\_pe\\_ed15\\_po](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_po), (última consulta, 17 de abril de 2020).

cro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) en México existen un poco más de 4.1 millones de micro, pequeñas y medianas empresas. En resumen, las microempresas<sup>28</sup> componen el 97.3 %, mientras que solo el 2.7% corresponden a las PyMES.<sup>29</sup> Por lo que el cierre de los negocios y por ende el finiquito de sus trabajadores a causa de esta contingencia sanitaria resulta inminente, máxime si se toma en consideración que estas empresas no pueden soportar pagar los salarios de sus trabajadores y subsistir sin su productividad constante.

### 3.2.1. Consecuencias laborales por la declaratoria de emergencia sanitaria

Con el acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), emitido el 30 de marzo de 2020 por el Consejo de Salubridad General, así como el acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria se generó cierto desconcierto laboral, pues dicha disposición no acata ninguno de los supuestos que están en la propia ley.

La Ley Federal del Trabajo dentro de su numeral 42 bis establece que:

En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Del artículo 429 fracción IV se desprende que el patrón no requerirá aprobación o autorización del tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Con base en lo anterior, se pueden señalar las siguientes consecuencias laborales por la declaratoria de emergencia sanitaria:

1. Al determinar el gobierno que no se trata de una declaratoria de contingencia sanitaria, deja sin aplicación lo que establece la ley, así que la interpretación es que el

.....

28 Las microempresas son todos aquellos negocios que tienen menos de 10 trabajadores, generan anualmente ventas hasta por 4 millones de pesos y representan el 95 por ciento del total de las empresas y el 40 por ciento del empleo en el país; además, producen el 15 por ciento del Producto Interno Bruto.

29 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *INEGI presenta resultados de la encuesta nacional sobre productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (ENAPROCE) 2018*, INEGI, México, 2019, en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>, (última consulta, 17 de abril de 2020).

gobierno quiso proteger al trabajador para que no le reduzcan su salario al mínimo vigente.

2. La realidad es que esta medida ha generado una gran confusión entre empleadores y trabajadores, quienes deben atender las medidas por la contingencia sanitaria, pero al mismo tiempo la ley, en caso de controversias.
3. Se generó la molestia de los empleadores, por no acompañarlos con medidas o programas de apoyo eficiente a las empresas, por lo que lejos de mantener los salarios, una gran cantidad de trabajadores perdieron su empleo. Basta con señalar que datos proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en el último informe presentado el 2 junio comprueban que desde el inicio de la contingencia se han perdido 899,773 puestos de trabajo registrados ante el instituto, esto solo hablando de los trabajos formales.<sup>30</sup>
4. Se prevé que la crisis económica se agudice, pues, como se observó anteriormente, el 97.3% de las empresas de México son microempresas y para ellas es imposible mantener los salarios de los trabajos sin producción y con una demanda baja de sus productos y servicios.

### **3.2.2. Consecuencias en la seguridad social por la emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor**

Si bien, cada órgano del gobierno estableció la suspensión de los plazos y términos legales, el desarrollo de sus actividades cotidianas, cada uno desarrolló normativas en el ámbito de su competencia para hacer frente a las nuevas necesidades que le impuso la pandemia. En ese sentido y para hacer un análisis somero del tema se presenta la cronología de los acuerdos y medidas emitidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que es el instituto gestor de la seguridad social más grande del país y atiende a los trabajadores de la iniciativa privada y sus familias.

- El 26 de marzo de 2020 aprueba el Consejo Técnico del IMSS el permiso para facilitar el trámite de incapacidad en línea por contingencia de COVID-19. Dicho trámite lo realizan los trabajadores afiliados al Seguro Social que cuenten con síntomas de la enfermedad, para lo cual deberán de completar un cuestionario de tamizaje para establecer si procede o no el permiso especial. Es una acción que se realiza el instituto para romper la cadena de transmisión y mantener la

.....  
30 FORBES, *El IMSS reportó la desaparición de 344,526 empleos formales en mayo; al sumarse a los de marzo y abril, ya superan el millón.*, Forbes,, México, 2020, s.p. en: <https://www.forbes.com.mx/economia-imss-344526-empleos-perdidos-mayo/> (última consulta, 18 de junio de 2020).

sana distancia. Establece que el pago de la incapacidad es de 11 días, debido a que los primeros tres no se cubren al ser una incapacidad temporal por enfermedad general.

- El 3 de abril se emiten los criterios de calificación para casos con Coronavirus (COVID-19) como enfermedad de trabajo para personal de atención a la salud y trabajadores de actividades esenciales.
- El 13 de abril se firmó el convenio “Todos juntos contra el COVID-19” entre el Gobierno de México y la Asociación Nacional de Hospitales Privados y el Consorcio Mexicano de Hospitales para referenciar a derechohabientes del sistema de salud pública a las unidades de atención privada, entrando en vigor el 16 de abril. Pretende que los institutos públicos de salud den prioridad a la atención de pacientes con COVID-19 y evitar que se saturen.
- 13 de abril de 2020 el H. Consejo Técnico del IMSS difunde instrumentos legales y administrativos para facilitar pago de cuotas obrero-patronales. En este aspecto se establecen mecanismos de orientación para facilitar la suscripción de dichos convenios, en el entendido de que el importe inicial a cubrir será del 20 por ciento de la cuota patronal y del 100 por ciento de la obrera, el resto podrá diferirse hasta un máximo de 48 meses. El monto convenido en pago a parcialidades no sufre ninguna modificación y al ser un pago recibido fuera de los plazos legales, genera actualización y recargos.

Además de los anteriores el IMSS estableció diversas acciones para evitar contagio por COVID -19 en grupos vulnerables, como las siguientes:

- En relación a las mujeres embarazadas que acudían al control prenatal para el trámite de la incapacidad por maternidad solo es necesario que se presente en la unidad médica correspondiente un familiar o conocido con el llenado de la solicitud, identificación oficial, así como el carnet de la paciente para la tramitación correspondiente. *Esta prestación se otorgará a partir de la semana 34 de gestación y se expedirá un certificado único por 84 días.*<sup>31</sup>
- Implementó la estrategia de Orientación Médica Telefónica COVID-19 para atender a las personas que tengan dudas referentes a esta epidemia y en su caso al ser diagnosticados de manera positiva establecer los procedimientos a seguir para evitar la propagación del virus con otras personas.

.....

31 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, *Presenta IMSS plan para evitar contagios por COVID-19 en embarazadas, adultos mayores y pacientes con enfermedades crónicas*, IMSS, México, 2020, en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/163>, (última consulta, 17 de abril de 2020).



### 3.2.3. Posibilidades que la evolución tecnológica ha ofrecido en el contexto marcado por la pandemia y la suficiencia del marco regulador vigente en México

La pandemia originada por el virus Covid-19 ha trastocado todos los aspectos de nuestras vidas, incluyendo por supuesto el laboral.

Esta nueva situación ha generado que tanto empleadores, como trabajadores implementen una nueva forma de trabajar a través del uso de las tecnologías de la información, en específico mediante la figura de un teletrabajo emergente, sin reglas suficientes, en muchos casos con escasa capacitación o nula y con gran incertidumbre hacia el futuro.

El teletrabajo no es nuevo, ya se ha venido desempeñado en los últimos años; sin embargo, su utilización era poco usual ya que el trabajo tradicional (acudir a los centros de trabajo para desempeñar la jornada laboral) predominó sobre el trabajo a distancia.

Esta nueva modalidad ha permitido que las actividades compatibles a esta forma de trabajar sigan desempeñándose de manera remota, aunque ha traído a colación una serie de cuestionamientos sobre si estamos preparados para desempeñar estas modalidades de trabajo permitidos por las tecnologías. Dichas interrogantes giran alrededor de lo siguiente:

a) Las empresas no se encuentran preparadas para poder desempeñar sus actividades a través del teletrabajo en razón a que sus estructuras organizacionales no se encuentran diseñadas para ello, por lo que es necesario adaptarlas para dar cabida a que esta modalidad se siga implementando y se convierta en parte de la nueva normalidad, que se vivirá en todas las sociedades a causa del Covid-19.

b) Empleadores y trabajadores deben contar con las competencias digitales necesarias para poder interactuar con los medios digitales para poder realizar su actividad laboral mediante la modalidad de teletrabajo pues esta forma de trabajar requiere que toda persona cuente con las *skills* básicas para poder operar los equipos tecnológicos que se requieran para desempeñar su jornada laboral.

c) El acceso a los instrumentos tecnológicos para realizar el teletrabajo como la disponibilidad de internet y computadoras son fundamentales para el funcionamiento del teletrabajo.

La legislación mexicana no regula propiamente el teletrabajo, al respecto lo equipara con el trabajo a domicilio al señalar que éste (trabajo a domicilio): es el trabajo realizado a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación.<sup>32</sup>

.....

32 Ley Federal del Trabajo, Art. 311 segundo párrafo: Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Por lo tanto, a pesar de no estar preparados para ello (tecnológica, ni normativamente) la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mexicana emitió ante la emergencia sanitaria una *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19*. En dicho documento se estableció una definición de teletrabajo determinándolo como: *la manera de realizar el trabajo a distancia utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación. De manera habitual, este puede realizarse en el domicilio del trabajador, pero también puede alternarse entre la casa y la oficina.*<sup>33</sup>

No obstante lo anterior, la falta de regulación se hace cada día más evidente: derecho a la desconexión, determinación de la jornada de trabajo, elementos de subordinación y protección de la privacidad del trabajador, prestaciones de seguridad social, reconocimiento de nuevos riesgos de trabajo, etc., son temas que carecen de delimitación normativa del teletrabajo emergente.

#### 4. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE REGULAN EL TRABAJO DECENTE Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA 4RI

La nueva revolución industrial ha traído como consecuencia la formulación de un derecho que regule acontecimientos que con anterioridad no existían, en específico en materia del trabajo y de seguridad social; sin embargo, se debe mencionar que actualmente no existen instrumentos internacionales creados *ex profeso* para regular y proteger de manera concreta a los trabajadores 4.0

No obstante lo anterior; existen diversos informes por parte de organismos internacionales que establecen las directrices en la materia para hacer frente a las oleadas tecnológicas en el ámbito del trabajo y la seguridad social.

Estos instrumentos se seleccionaron en razón a la temática y su posible repercusión favorable en cada uno de los Estados para hacer frente a estas nuevas situaciones de hecho que aún no se encuentran reguladas en los marcos normativos nacionales, para estos efectos se han dividido en dos.

Por lo que respecta al trabajo se encuentran los siguientes:

.....

33 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19*, consultado en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCIO\\_N.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCIO_N.pdf), fecha de consulta 12 de abril de 2020.

### a) Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, 2020

Este informe de la OIT refiere que el hecho de tener un trabajo remunerado no significa que se cuentan con las condiciones del trabajo decente.<sup>34</sup>

Esto derivado de que los trabajos tradicionales que hoy en día conocemos y que se encuentran mutando a trabajos por cuenta propia a consecuencia de las tecnologías de esta cuarta revolución industrial, que están generando condiciones totalmente distintas a lo que ha establecido la OIT como trabajo decente, lo que conlleva graves consecuencias palpables en un corto y mediano plazo, tanto para el trabajador, como para su entorno social. Las desigualdades y los déficits generalizados del trabajo precario, no solo conducen a la ineficiencia económica, sino que también pueden socavar la cohesión social dentro de las sociedades de los Estados.

Cabe mencionar que *el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar están realmente asociados con la informalidad, ingresos inseguros y falta de acceso a la protección social en muchas partes del mundo*,<sup>35</sup> por lo que lejos de acercarnos a un trabajo decente nos encontramos alejándonos a pasos agigantados, si es que no se cambia la concepción y composición de la seguridad social actual.

### b) Agenda 2030 y el trabajo decente

En el año 2015 la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Cumbre de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, adoptó el documento titulado Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que tiene como principal función marcar una ruta de apoyo para los siguientes 15 años, que permita la construcción de un modelo de desarrollo incluyente, justo y equilibrado, para que las presentes y futuras generaciones gocen de un porvenir más próspero y sostenible.

La agenda 2030 se divide en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- universales y transformativos de gran alcance que se complementan con 169 metas conexas encaminadas a tres dimensiones de sostenibilidad: la económica, la social y la ambiental.<sup>36</sup>

Dentro de estos diecisiete objetivos, el octavo está encaminado al trabajo decente, cuya finalidad es: *promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo*

34 Cfr. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *World Employment and Social Outlook Trends 2020*, ILO, 2020, Suiza, p. 12. en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf), (última consulta, 21 de febrero de 2020).

35 Idem.

36 Cfr. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Estados Unidos de América, 2015, s. p. en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>, (última consulta, 25 de febrero de 2020).

*pleno y productivo y el trabajo decente para todos*,<sup>37</sup> este objetivo global es para cada estado miembro de las Naciones Unidas, pero se refuerza con metas individualizadas que dan respuesta a las necesidades económicas y sociales de las personas, enfocadas a: la protección social, el incremento de la productividad, así como acciones a favor del empleo de los jóvenes y el desarrollo de competencias técnicas y profesionales para el trabajo, que permitan entre otras la erradicación del trabajo forzoso e infantil.

La ONU pretende dar vida a un círculo virtuoso a través del trabajo decente, que incrementemente los ingresos económicos de los individuos y las familias para que pueden ser invertidos en la economía local y que tengan como efecto incentivar el crecimiento y desarrollo de las pequeñas empresas de manera sostenible y por tanto, repercutan en el aumento del empleo, con mejores salarios y en condiciones de trabajo aptas, lo que traería como consecuencia el aumento de ingresos fiscales para que los gobiernos puedan financiar medidas sociales dirigidas a la protección de quienes aún no puedan trabajar o que aún no consiguen un empleo.<sup>38</sup>

De este modo, cuantas más personas cuenten con un empleo decente, existe más posibilidad de crecimiento económico sostenible e inclusivo, lo que tendría como consecuencia mayores recursos para crear empleos decentes y así poder repetir este ciclo virtuoso, mejorando la calidad de vida de las personas y reduciendo las desigualdades, la pobreza y el hambre en el mundo.

El 8º objetivo tiene diez metas complementarias que permiten marcar parámetros para alcanzar el objetivo general,<sup>39</sup> la primera: propone apoyar a los países menos desarrollados en su crecimiento económico; la segunda: establece la modernización económica y la innovación como puentes para mejorar la productividad económica y la diversificación; la tercera: promueve políticas de desarrollo que a través del acceso de servicios financieros apoyen a la creación de empleos decentes en la iniciativa empresarial, pero sobre todo en las microempresas; la cuarta meta: propone la mejora progresiva del medio ambiente de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, para que la producción y el consumo de los recursos mundiales sean compatibles con el medio ambiente.

Por lo que respecta a la quinta meta: propone que para el año 2030 el trabajo decente sea una meta cumplida, por lo que el empleo pleno y productivo para todos los hombres

.....

37 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*, s.p. en: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>, (última consulta, 25 de febrero de 2020).

38 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El trabajo decente – Crucial para el desarrollo sostenible*, s.p. en: [https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/resources/WCMS\\_470340/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/resources/WCMS_470340/lang--es/index.htm), (última consulta, 25 de febrero de 2020).

39 Cfr. Naciones Unidas, *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015*, ONU, Estados Unidos de América, 2015, p. 18.

y mujeres incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad sea una realidad en el mundo y que todos tengan acceso igualitario a una remuneración y que el valor de esta sea acorde con el trabajo.

La sexta es a corto plazo, prevé que en diez años ya se allá reducido sustancialmente el desempleo juvenil; así como el número de jóvenes que no cursan estudios ni reciben formación. La siguiente meta procura erradicar cualquier forma moderna de esclavitud por medio de medidas inmediatas y eficaces que anulen el trabajo forzoso; la octava meta protege sobre todo a las trabajadoras migrantes y a las personas con empleos precarios, ya que promueve la protección de los derechos laborales, la novena meta plantea elaborar y poner en práctica políticas que permitan promover el turismo sostenible.

La última meta plantea fortalecer a las instituciones financieras nacionales para que permitan el acceso financiero, bancario y de seguro para todas las personas, por medio de dos iniciativas; la primera, propone aumentar la ayuda para el comercio, en los países de desarrollo menos adelantados y la segunda establece que para 2020 ya se debe contar con una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes de acuerdo con el Pacto Mundial para el Empleo.

#### c) 108ª Conferencia Internacional del Trabajo

Durante el mes de junio de 2019 se celebró la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo en donde se discutió cómo orientar el cambio tecnológico para promover el trabajo decente. Los avances tecnológicos han modificado las formas en que se realizan los trabajos, hoy en día la mano de obra en las empresas se ha visto reducida por la implementación de máquinas en los procesos de producción, pues con la integración y uso de tecnologías cada vez más avanzadas se ha vuelto menos indispensable que las personas o trabajadores ocupen un puesto de trabajo el cual, se puede llevar a cabo con la implementación y el uso de inteligencia artificial o robots ahorrando así tiempo e incrementando la producción.

Al respecto, Moussa Oumarou, Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas de la OIT, refirió que “...la tecnología puede ser utilizada para incrementar la productividad, reducir el tiempo y la carga de trabajo, y mejorar el acceso al mercado laboral”.<sup>40</sup>

Es verdad que, a mayor avance de la tecnología, hay resultados más eficientes en las empresas en cuanto a la productividad, ya que, no se puede comparar la capacidad de una máquina que está creada exclusivamente para una actividad específica, con el rendimiento que puede tener el trabajador en la fuente de trabajo.

.....

40 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Cómo orientar el cambio tecnológico para promover el trabajo decente*, OIT, Suiza, 2019, s.p. en: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/mediacentre/news/WCMS\\_710877/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/mediacentre/news/WCMS_710877/lang-es/index.htm), (última consulta, 24 de febrero de 2020).

Por lo tanto, para lograr que el trabajo decente sea una realidad es necesario concientizar a los empleadores e incitarlos a adaptarse a los cambios tecnológicos y usarlos a su favor tanto en el desarrollo del trabajo, como directamente en el desarrollo de sus trabajadores, pues de esta manera no habría cargas excesivas de trabajo y por el contrario se podrían reducir las jornadas laborales y otras condiciones de trabajo que en un futuro pueden verse reflejada en el bienestar de los trabajadores, teniendo un mayor rendimiento en el trabajo obteniendo, un salario justo y en general, mejores condiciones de vida.

A manera de conclusión, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Trabajar para un futuro más prometedor, hace recomendaciones en cuanto al trabajo decente y sostenible, de las cuales se destacan las siguientes:

1. Protección amplia de los trabajadores: esta hace referencia a que se protejan y respeten los derechos fundamentales de los trabajadores como tener un salario fijo y suficiente para estar en posibilidades de tener acceso a mejores condiciones de vida y contar con lugares de trabajo seguros y saludables.
2. Protección social durante toda la vida del trabajador: garantizar la protección social desde el nacimiento hasta la vejez cubriendo las necesidades que pudiera presentar una persona en todo su ciclo de vida.
3. Formación, derecho clave: permitir que las personas se formen, puedan adquirir competencias y conocimiento constantemente.
4. Cambio tecnológico y trabajo decente: que el cambio tecnológico favorezca el trabajo decente, incluso a través de las plataformas digitales de trabajo.
5. Apoyo a las comunidades rurales: mayor inversión en la economía rural, verde y del cuidado.
6. Búsqueda de la igualdad de género.
7. Incentivos de empresas más sociales: estimular las inversiones de las empresas a largo plazo.<sup>41</sup>

#### d) Informe mundial sobre empleo juvenil 2020

En el marco del centenario de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en 2019, se celebró la declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo en Ginebra, en donde se señala la importancia de los cambios en el mundo del trabajo impulsados por las innovaciones tecnológicas, la globalización, los cambios demográficos, ambientales y climáticos, que en conjunto traen consecuencias poco favorables para el empleo y trabajo

.....

41 Cfr. SÁNCHEZ, Luis Javier, Confilegal, *La OIT hace 7 recomendaciones clave para el siglo XXI en una gran "cumbre sobre el empleo"*, Confilegal, s.p. en: <https://confilegal.com/20190610-la-oit-hace-7-recomendaciones-clave-para-el-siglo-xxi-en-una-gran-cumbre-sobre-el-empleo/>, (última consulta, 24 de febrero de 2020).

decente, dejando como sector vulnerable a los jóvenes, ya que para acceder a un empleo, pleno, productivo y libremente elegido con oportunidades de trabajo decente de acuerdo con la OIT deben de existir un cambio en la manera de integrar a los jóvenes al mundo del trabajo. La OIT propone que esta integración sea por medio de políticas efectivas que cuenten con indicadores específicos del mercado laboral.<sup>42</sup>

La edición publicada en el año 2020 sobre las tendencias mundiales del empleo juvenil busca informar sobre el diseño e implementación de tales políticas para así profundizar en la actualización de indicadores, tendencias y problemas del mundo del trabajo al que se enfrentan los jóvenes mujeres y hombres.<sup>43</sup>

El documento sobre las Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020 está encaminado a complementar el 8° objetivo de la Agenda 2030, con la finalidad de darle continuidad para alcanzar las diez metas complementarias que se establecen para esta.

El documento se desarrolla en cinco temas principales. En el primero: tendencias mundiales y regionales del empleo juvenil, se desarrollan aspectos como la tasa de participación de la fuerza laboral juvenil, la matriculación juvenil, las tasas de desempleo, los potenciales juveniles y su falta de aprovechamiento, el impacto de la tecnología creadora de oportunidades para este sector, etc.

El segundo informa sobre los empleos para los jóvenes desde un panorama tecnológico en evolución, refiere como los avances tecnológicos pueden mitigar el empleo y cuáles son los desafíos a los que se enfrentan los jóvenes, ejemplo de ello son el riesgo de la automatización mayor en los trabajos que ocupan los jóvenes, la educación superior y los empleos automatizables, etc.

El tercer tema “cambios ocupacionales y el papel de los servicios públicos de empleo para ayudar a los jóvenes en el mercado laboral”, se informa sobre los cambios en la demanda ocupacional de los empleos, el impacto de la tecnología digital en los servicios públicos de empleo, entre otros.

El cuarto tema referente a la distribución desigual de los beneficios del cambio tecnológico entre gente joven y la mayor desigualdad a consecuencia de los cambios tecnológicos.

La OIT refiere que se deben involucrar los Estados para preparar un mundo mejor para los jóvenes, donde se deben establecer los riesgos y oportunidades en la creación del trabajo decente para los jóvenes con las nuevas tecnologías.

Cada uno de estos temas esta encaminado a mejorar la inserción de los jóvenes al mundo del empleo y del trabajo digno, cada meta que se establece está justificada con estadís-

.....

42 CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, OIT, Ginebra, 2019, pp. 1-6, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf), (última consulta, 21 de marzo de 2020).

43 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Global Employment Trends for Youth 2020 Technology and the future of Jobs*, Ginebra, 2020, p. 3.

ticas mundiales que permiten mayor oportunidad en la creación de políticas específicas para los jóvenes como sector vulnerable a la innovación tecnología.

El informe se complementa con seis apéndices que establecen las agrupaciones regionales de cada país, las estimaciones y proyecciones de la OIT, la metodología utilizada para las estimaciones y datos sobre la fuerza laboral.

El documento en general permite marcar líneas de acción de acuerdo con la OIT, para que los jóvenes puedan enfrentarse a las barreras del mercado laboral y a las condiciones precarias en el trabajo, como la modernización de la educación profesional y de los programas de capacitación para que los jóvenes estén mejor cualificados para la demanda digital.

La capacidad para responder y prepararse para los cambios es esencial para que los jóvenes logren una transición exitosa y puedan adaptarse a los nuevos empleos pues la innovación tecnológica cada día está más inmersa en el mundo del trabajo.

Por lo que respecta a la seguridad social se establecen los siguientes:

a) Las plataformas digitales y el futuro del trabajo

La OIT en el año 2017 llevó a cabo una encuesta con la finalidad de obtener respuestas a diversas interrogantes sobre los nuevos trabajos a consecuencia de la industria 4.0; dentro de esas interrogantes se encuentra el tema de protección social para los trabajadores, que la OIT cataloga como jornaleros digitales.

En la encuesta realizada se ve reflejado que seis de cada diez encuestados contaban con un seguro de salud, y solo el 35% cotizaba a una pensión o plan de jubilación. La mayoría de los encuestados gozaba de estos esquemas de cobertura gracias a sus empleos fuera de internet, empleos familiares o programas universales estatales.<sup>44</sup>

Dentro del informe se incluyen tres recomendaciones para adaptar el sistema de protección social a los trabajadores de plataformas digitales:

- Adaptar los mecanismos de seguridad social para cubrir a los trabajadores en todas las modalidades de empleo, independientemente del tipo de contrato que tengan.
- Utilizar la tecnología para simplificar los pagos de cotizaciones y beneficios, y,
- Crear y fortalecer mecanismos universales financiados con impuestos de protección social.<sup>45</sup>

44 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Suiza, 2017, p. 3. en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645887.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645887.pdf), (última consulta, 19 de febrero de 2020).

45 Cfr. *Ibidem*, p. 7.



Otra interrogante a responder es el trabajo decente en la industria 4.0; como una manera de fomentarlo en el mundo global algunas plataformas han creado con ayuda de *IG Metall*,<sup>46</sup> una oficina del defensor del pueblo la cual sirve para informar sobre problemas que los trabajadores tienen con operadores de plataformas, esta oficina está disponible en Alemania.

El informe mencionado señala 18 propuestas para garantizar el trabajo decente en las plataformas digitales, dentro de ellas destacan:

- Garantizar la transparencia en los pagos y las comisiones cobradas por las plataformas;
- Cubrir los costos por el trabajo perdido a causa de problemas técnicos en la plataforma;
- Garantizar que los términos del servicio estén redactados de manera clara y concisa;
- Crear sistemas para la evaluación de los clientes que sean tan exhaustivos como los de evaluación de los trabajadores, y;
- Garantizar que los clientes y los operadores de plataformas respondan de manera rápida, educada y sustantiva a las comunicaciones de los trabajadores.<sup>47</sup>

b) Convenios de la OIT en materia de seguridad social que garantizan el acceso a la seguridad social en la era de la digitalización

La OIT ha velado por que los Estados orientan acciones dirigidas al acceso a la seguridad social de las personas, así como el establecimiento políticas públicas que procuren el trabajo decente.

Este organismo ha establecido instrumentos internacionales, así como recomendaciones que sin duda están encaminadas a la protección y establecimiento del trabajo decente en las sociedades de los Estados miembros. Cada uno de estos instrumentos se encuentran enfocados a la procuración y preservación del derecho del trabajador, ejemplo de son los convenios para establecer y fijar los salarios mínimos (núm. 26); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); la protección del salario (núm. 95); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); las normas mínimas en materia de seguridad social (núm. 102); Convenio sobre la protección de la maternidad. 2000 (núm. 183); C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177); Convenio sobre la política del empleo. 1964; Convenio sobre la igualdad de trato (Seguridad Social), 1962 (núm. 118); Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) y; Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

.....

46 Unión Industrial de Trabajadores del Metal, es el sindicato dominante en Alemania en el sector metalúrgico.

47 Idem.

Ahora bien, de los convenios mencionados caben destacar dos, esto en razón a su vinculación directa con el tema principal del presente trabajo.

a) El convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177): Este convenio tiene como finalidad asegurarse que los trabajadores tercerizados (trabajadores a domicilio) de todo el mundo reciban el mismo trato que los demás trabajadores, y tengan los mismos derechos como unirse a organizaciones de trabajadores de su elección, una protección contra la discriminación en el empleo y en la ocupación, la protección en materia de salud y seguridad ocupacional así como una protección por regímenes de la seguridad social.<sup>48</sup>

b) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo: El presente convenio tiene por objetivo la mejora en materia de seguridad y salud dentro del trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, tomando como premisa los nuevos cambios incluyendo el aspecto tecnológico.<sup>49</sup>

De tal suerte que cada uno de estos convenios soportan y se encuentran encaminados a preservar y establecer el trabajo decente, así como garantizar el acceso a la seguridad social de los trabajadores, tema que la OIT ha sido muy activa en los últimos años a causa de los grandes cambios en el mundo del trabajo.

## 5. CONCLUSIONES

Como reflexión final se pueden señalar dos cosas:

1. Es necesaria la adecuación de los marcos jurídicos nacionales e internacionales para que permitan desempeñar las actividades de trabajo, bajo la concepción del trabajo decente garantizándoles los mínimos esenciales que se desprenden del mismo, máxime en una era tan cambiante a causa de las innovaciones tecnológicas que día a día están replanteando la forma de vivir y por supuesto la forma de trabajar.

.....  
48 Cfr. GLOBAL LABOUR INSTITUTE PARA HOMENET DEL SUR DE ASIA, *Promoviendo el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177) de la OIT y los derechos de los trabajadores tercerizados*, España, 2012, p. 2, <http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Promoting-ILO-Home-Work-Convention-C177-Espanol.pdf>, (última consulta, 19 de febrero de 2020).

49 ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO, *C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*, OIT, Suiza.

2. Las transformaciones de las tecnologías del trabajo no solo requerirán el planteamiento de un nuevo derecho para la regulación de los nuevos hechos en el ámbito laboral y para la garantización de la seguridad social a cualquier persona dentro de una sociedad, desde el nacimiento hasta su muerte; sino también requerirán también la transformación de la persona haciéndola competente para las nuevas fuentes de trabajo y atender los nuevos requerimientos solicitados por el nuevo mercado laboral de esta cuarta revolución industrial.

## **Fuentes de investigación**

- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, OIT, Ginebra, 2019, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf).
- CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL, *Medición de la pobreza*, CONEVAL, 2019, México, en: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>.
- DEPARTAMENTO DE GEOGRAFÍA E HISTORIA, *Las revoluciones industriales*, España, <http://perseo.sabuco.com/historia/revolucionesindustriales.pdf>.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, *Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2*, SEGOB, México, 2020, en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020).
- FERNÁNDEZ, Miguel Ángel, PAJARES, Roberto, *La digitalización del mundo industrial*, España.
- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, *Aprueba Consejo Técnico del IMSS permiso para facilitar trámite de incapacidad en línea por contingencia de COVID-19*, IMSS, México, 2020, en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/147>.
- *Presenta IMSS plan para evitar contagios por COVID-19 en embarazadas, adultos mayores y pacientes con enfermedades crónicas*, IMSS, México, 2020, en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/163>.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, INEGI, México, 2020, en: [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos\\_Colores.asp?proy=enoe\\_pe\\_ed15\\_po](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_po).
- *INEGI presenta resultados de la encuesta nacional sobre productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (ENAPROCE) 2018*, INEGI, México, 2019, en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>.

- *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Cifras Durante el Cuarto Trimestre de 2019*, INEGI, México, 2020.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, “Seguridad social y la industria 4.0, Industria 4.0”, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela, Sánchez-Castañeda, Alfredo, *et. al.* (coords.) *Industria 4.0 trabajo y seguridad social*, México, UNAM-III, 2019.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, ESCALANTE FERRER, Ana Esther, *Formación universitaria, trabajo y género en la cuarta revolución industrial*, Porrúa, México, 2019.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, LÓPEZ PÉREZ, Emmanuel, “¿Nuevo modelo de seguridad social en el contexto de la industria 4.0?” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 6, núm. 1, enero-marzo 2018, Italia.
- MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, Gabriela, *et al.*, *Industria 4.0 trabajo y seguridad social*, III, México, 2019.
- MONROY, Jorge, Del Pilar Martínez, María, *Se han perdido 346,878 empleos formales por la contingencia de Covid-19: STPS*, *El Economista*, México, 2020, en: <https://www.economista.com.mx/empresas/Se-han-perdido-346878-empleos-formales-por-la-contingencia-de-Covid-19-STPS-20200408-0046.html>.
- MORALES, Yolanda, *México está rezagado en el mapa digital de la OCDE*, *El economista*, México, 2019, en: <https://www.economista.com.mx/tecnologia/Mexico-esta-rezagado-en-el-mapa-digital-de-la-OCDE-20190522-0077.html>.
- NACIONES UNIDAS, *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015*, *Asamblea General A/69/L.85*, Estados Unidos de América, 2015.
- OLIVER, Cann, *Las máquinas harán más tareas que los humanos para 2025, pero aun así la revolución robótica creará 58 millones de nuevos empleos en los próximos cinco años*, *Foro Económico Mundial*, China, 2018.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Estados Unidos de América, 2015, en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ¿Qué es el trabajo decente?, OIT, 2004, en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm#banner](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#banner).
- *Cómo orientar el cambio tecnológico para promover el trabajo decente*, OIT, Suiza, 2019, en: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/mediacentre/news/WCMS\\_710877/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/mediacentre/news/WCMS_710877/lang--es/index.htm).
- *El trabajo decente – Crucial para el desarrollo sostenible*, en: [https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/resources/WCMS\\_470340/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/resources/WCMS_470340/lang--es/index.htm).

- *Global Employment Trends for Youth 2020 Technology and the future of Jobs*, Ginebra, 2020.
- *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, OIT, Suiza, 2017, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645887.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645887.pdf).
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *World Employment and Social Outlook Trends 2020*, ILO, 2020, Suiza, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Indicadores de ocupación y empleo cifras oportunas durante enero de 2020*, INEGI, México, 2020.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Programas de Trabajo Decente por País de la OIT*, OIT, Ginebra, 2016.
- *Situación del Trabajo Decente en México*, OIT, 2013, p. 2, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms\\_230532.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms_230532.pdf).
- *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*, en: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm>.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*, OMS, 2020, en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>.
- SÁNCHEZ Luis Javier, Confilegal, *La OIT hace 7 recomendaciones clave para el siglo XXI en una gran "cumbre sobre el empleo"*, Confilegal, en: <https://confilegal.com/20190610-la-oit-hace-7-recomendaciones-clave-para-el-siglo-xxi-en-una-gran-cumbre-sobre-el-empleo/>.
- SECRETARÍA DE GOBIERNO, *ACUERDO por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*, DOF, México, 2020, en: [http://dof.gob.mx/2020/CSG/CSG\\_300320\\_VES.pdf](http://dof.gob.mx/2020/CSG/CSG_300320_VES.pdf).

# NUOVE TECNOLOGIE: LA NECESSITÀ DI PROTEZIONE DEI LAVORATORI NELL'EMERGENZA SANITARIA

*NEW TECHNOLOGIES: THE NEED TO PROTECT WORKERS IN HEALTH EMERGENCIES*

ELENA SIGNORINI

*Prof. Aggr. Università degli studi di Bergamo*

**SOMMARIO:** 1. PREMESSA. 2. L'ECONOMIA DIGITALE: NECESSITÀ E CAPACITÀ DI ADATTAMENTO DEI LAVORATORI. 3. LA RACCOMANDAZIONE OIT N. 205 DEL 2017. 4. IL MERCATO DIGITALE: A RISCHIO L'EQUITÀ E LO SVANTAGGIO DI GENERE. 5. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.

**ABSTRAC:** Il contributo affronta il tema della digitalizzazione e della esigenza di protezione dei lavoratori alla luce dell'emergenza sanitaria provocata dal Covid 19. Gli ambiti attorno ai quali si sviluppano le riflessioni sono la resilienza, l'equità e le pari opportunità, tutte condizioni che sono messe a dura prova dalla situazione emergenziale che ha costretto i lavoratori e le lavoratrici a lasciare il lavoro per operare dall'interno delle loro case. Tale condizione ha rimarcato taluni stereotipi di genere evidenziando come l'impatto del Covid 19 rischia di ricadere soprattutto sulle donne lavoratrici.

**ABSTRACT:** The contribution addresses the issue of digitalization and the need to protect workers in light of the health emergency caused by Covid 19. The areas around which reflection develops are resilience, fairness and equal opportunities, all of which are strained by the emerging situation that has forced all workers to leave their jobs to operate from within their homes. This emphasised some gender stereotypes, pointing out that the impact of Covid 19 is likely to fall mainly on working women.

**PAROLE CHIAVE:** Emergenza, smart work, lavoro femminile, resilienza, equità.

**KEY WORDS:** Emergency, smart work, women's work, resilience, fairness.

## 1. PREMESSA

Il tema della digitalizzazione e delle ripercussioni che esso ha prodotto sul mondo del lavoro mondiale ha assorbito l'attenzione di gran parte della dottrina giuridica mondiale date le implicazioni e le intersezioni che tale problematica ha, ed ha avuto, con le distinte anime del diritto. I risvolti oggetto di interesse sono stati diversi, dalla revisione dell'impianto delle relazioni lavorative, alla intensificazione e all'allargamento della base sociale dei destinatari della protezione sociale, al contemperamento tra le nuove esigenze di iniziativa economica favorite dal *web* e alla necessità di tutelare tutti i protagonisti delle relazioni virtuali troppo spesso privi pressoché di tutele.

Oltre a questi aspetti le ripercussioni conseguenti alla digitalizzazione dei sistemi economici vanno ad impattare su altre realtà poiché il binomio tecnologia-protezione dei lavoratori può essere variamente declinato. Tre sono gli ambiti nei quali questo intervento intende muoversi: la resilienza, l'equità e le opportunità. Si tratta di tre ambiti strettamente interconnessi con la figura dei lavoratori e le presenti riflessioni si soffermano sugli strumenti adottati per attuarli e mantenerli nel contesto attuale.

## 2. L'ECONOMIA DIGITALE: NECESSITÀ E CAPACITÀ DI ADATTAMENTO DEI LAVORATORI

L'economia digitale rappresenta un indubbio fattore di sviluppo che ha dato vita a nuovi modelli organizzativi (tra i quali si annovera lo *smart working*), inducendo l'economia, il diritto e la popolazione a reinventarsi ed innovarsi. Se da un lato l'innovazione tecnologica ha alimentato l'innovazione verso nuovi settori, dall'altro, ha accresciuto l'investimento sia materiale che immateriale, contribuendo a favorire la crescita globale, non senza rischi<sup>1</sup>.

.....

1 V. il mio contributo "Le travail dans l'économie digitale: le dilemme entre réalité et norme, et les aspects sociaux du travail sur plateforme, in *Revue internationale de droit économique*, De Boeck Supérieur, 2019, 3, p. 315 ss.



Il ricorso a modalità quali il telelavoro, lo *smart working* e comunque il lavoro mobile nel settore dell'ICT (*clickworker, freelance, crowdworker*) se per un verso comporta indubbi effetti positivi, dall'altro integra talune negatività, strettamente connesse alla difficoltà di separare lavoro e vita personale con l'invasione progressiva del tempo di lavoro nel tempo della vita (*spill over*), alla condizione di essere *always on* (sempre connessi e raggiungibili). L'iper-connessione (bulimia lavorativa), allo stesso tempo, espone a maggiori rischi la salute del lavoratore da remoto<sup>2</sup> che è maggiormente soggetto a fenomeni di *burnout*, dipendenza tecnologica indotti dal *time porosity* (sovrapposizione ed interferenza tra tempo di lavoro e tempo di vita personale)<sup>3</sup>.

In un contesto come l'attuale, contraddistinto dall'emergenza sanitaria, l'apporto tecnologico ha espresso tutte le sue potenzialità, ma anche le criticità, garantendo il mantenimento di molti servizi erogati appunto attraverso la rete, ma evidenziando e rimarcando le ripercussioni derivanti dall'uso della c.d. tecnologia portatile e dalla de-materializzazione dei luoghi di lavoro. Lo *shock* all'economia mondiale provocato dall'emergenza sanitaria Covid-19 ha reso evidente le fragilità dei sistemi economici.

La situazione che sta interessando il mondo non è soltanto un'emergenza sanitaria ma anche una grave crisi economica e del mercato del lavoro a cui gli stati hanno risposto con determinazione ricorrendo al lavoro digitalizzato<sup>4</sup>. Questo ha rappresentato la risposta del sistema alla mutazione delle circostanze lavorative che hanno indotto le imprese ed i lavoratori a fronteggiare nuove sfide, a riorganizzarsi davanti a nuove ed inimmaginabili difficoltà. Va pertanto evidenziata la forza e la capacità che i sistemi economici, le imprese ed i lavoratori, innanzi a eventi inattesi e spesso traumatici, hanno dimostrato riorganizzandosi, per cercare una rinascita<sup>5</sup>.

L'Organizzazione internazionale del lavoro ha elaborato una preliminare valutazione dell'impatto della pandemia sul mondo del lavoro proponendo un pacchetto politico per mitigare le conseguenze facilitando una ripresa solida ed efficace.

Per contrastare tali circostanze si è assistito ad una proliferazione di interventi, sia nazionali che internazionali<sup>6</sup>, volti ad intensificare la protezione sociale e la promozione del lavoro, apportando indubbi benefici dal punto di vista della resilienza<sup>7</sup>.

Tali programmi sono nati dall'esigenza di supportare le persone ad affrontare condi-

.....

2 Sul tema INAIL, Circolare 2 novembre 2017, n. 48 in [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).

3 E. GENIN, *Proposal of a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016, 32, 3, 280.

4 Art. 39 del Decreto Cura Italia, D.L., 17 marzo 2020, n. 18, in *Gazzetta Ufficiale* 17 marzo 2020, n. 70.

5 Osservatorio de la OIT: *El COVID-19 y el mundo del trabajo. 1ª edición*, in [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS\\_739158/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_739158/lang-es/index.htm).

6 Per una analisi degli interventi attivati per contrastare l'epidemia nei distinti Stati Membri dell'OIT v. OIT, *La COVID-19 y el mundo del trabajo Respuestas políticas nacionales*, in <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-es/index.htm>.

7 V. PERRONE, *Ora e sempre resilienza!* in *Economia & management*, 2010, 2, p. 3-7.

zioni impreviste che determinano un deterioramento del livello di benessere. Si tratta di interventi pensati per contrastare gli eventi *shock* sull'equità, riducendo le condizioni di povertà e privazione, promuovendo le pari opportunità. Anche a livello internazionale si è assistito ad interventi che contribuiscono a creare opportunità rafforzando il capitale umano, l'accesso ai posti di lavoro, cercando di infondere senso di sicurezza alle famiglie stimolandole a fare investimenti produttivi. La Commissione Europea ha elaborato un percorso di uscita dalla crisi<sup>8</sup>. L'azione di contrasto pone al suo centro la tutela della salute pubblica contemperandola con l'attivazione di rimedi sociali ed economici. In questo contesto rivestono un ruolo fondamentale il rispetto e la solidarietà tra gli Stati membri che rappresentano i presupposti essenziali per coordinare, comunicare e tutelare la salute e gli impatti socio-economici. Come noto i programmi di protezione sociale ricoprono a livello macroeconomico un ruolo essenziale per supportare ed attuare riforme per la crescita. Già nel 2008 la Commissione Crescita aveva precisato che, “... se i governi non possono fornire un'adeguata protezione sociale, potrebbero aver bisogno di attuare riforme economiche [per promuovere la crescita] con maggiore cautela”<sup>9</sup>.

Questa capacità di adattamento, rinnovarsi e rinascere identifica la resilienza definita dalla Raccomandazione n. 205 del 2017 come “la capacità di un sistema, di una comunità o società esposta a rischi di resistere, assorbire, adattarsi, trasformarsi e riprendersi tempestivamente ed efficientemente dalle conseguenze di un pericolo, anche attraverso il mantenimento e il ripristino delle sue strutture di base e le funzioni essenziali attraverso la gestione del rischio”<sup>10</sup>.

In questo periodo perturbato dall'incertezza sul futuro si è assistito ad un abuso del termine che, in aderenza a quanto elaborato dall'Organizzazione internazionale del lavoro identifica la forza di quanti hanno saputo reagire allo stato di ansia e di angoscia che accompagnavano le giornate forzatamente in *blockdown*<sup>11</sup>.

Quattro sono i pilastri su cui poggia la strategia pensata dall'OIL per tutelare i lavoratori contenendo gli effetti provocati dal COVID-19 sul mondo del lavoro<sup>12</sup>: la protezione dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro; il sostegno dell'economia e la domanda di lavoro; il supporto del lavoro e dei redditi, ed in ultimo l'impegno a elaborare soluzioni condivise attraverso il dialogo sociale. Questi quattro percorsi, si declinano in distinti interventi suggeriti dall'Organizzazione internazionale del lavoro che debbono,

.....

8 [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet\\_roadmap\\_to\\_lifting\\_coronavirus\\_containment\\_measures\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet_roadmap_to_lifting_coronavirus_containment_measures_0.pdf).

9 Comitato per la crescita (2008 A), T. BOERI, K. TERRELL., *Institutional determinants of labor reallocation in transition*, in *Journal of Economic Perspectives*, 2002, 16, 1, p. 51-76; P. GARIBALDI, Z. BRIXIOVA, *Labor market institutions and unemployment dynamics in transition economies*, 1998, in *IMF Staff Papers*, 45, 2, p. 269-308, Washington:imf.

10 R.S. KAPLAN, A. MIKES, *Un nuovo approccio alla gestione del rischio*, in *Harvard Business Review*, 2012, p. 48-60.

11 G. PIROTTI, M. VENZIN., *La resilienza organizzativa delle aziende. Come misurarla e rinforzarla per resistere e reagire in tempo di crisi*, in *Economia & Management*, 2014, 1, P. 59-74.

12 [www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS\\_739996/lang--it/index.htm](http://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_739996/lang--it/index.htm).

inevitabilmente, modularsi con la particolare modalità con cui il lavoro viene erogato. In questo periodo, contraddistinto dal massiccio ricorso al lavoro da remoto, fatta eccezione per quelle attività, come quelle legate al mondo sanitario, considerate essenziali ed erogate in presenza. Un richiamo in tal senso vi è nel pilastro terzo, dedicato alla protezione dei lavoratori e delle lavoratrici ove si suggerisce di adattare l'organizzazione del lavoro ricorrendo a modalità quali il telelavoro.

Per arginare il grave impatto della pandemia sull'occupazione la Commissione europea ha proposto la creazione di SURE, uno strumento temporaneo destinato ad integrare gli sforzi nazionali per proteggere i lavoratori dipendenti e autonomi dal rischio di disoccupazione e perdita di reddito. Questo nuovo strumento è destinato a fornire e proteggere i posti di lavoro e i lavoratori che risentono della pandemia di coronavirus fornendo assistenza finanziaria per un totale di 100 miliardi di € sotto forma di prestiti, concessi dall'UE agli Stati membri a condizioni favorevoli. Si tratta di un intervento per consentire agli Stati membri di sostenere l'aumento della spesa pubblica che dovranno sostenere per mantenere l'occupazione. Tali fondi potranno esser utilizzati per gli interventi legati alle misure nazionali di contenimento dell'orario di lavoro nonché per altre misure analoghe che interessano la categoria dei lavoratori autonomi<sup>13</sup>.

### 3. LA RACCOMANDAZIONE OIT N. 205 DEL 2017

**N**el 2017 l'Organizzazione Internazionale del lavoro ha elaborato la Raccomandazione 205 relativa all'occupazione e al lavoro dignitoso per la pace e la resilienza<sup>14</sup>.

Tale provvedimento ricopre un ruolo particolarmente rilevante in questo momento perché rappresenta la conferma e l'aggiornamento di una precedente Raccomandazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, la n. 71 del 1944, dedicata alla transizione dalla guerra alla pace. Il nuovo documento amplia l'ambito d'applicazione originario, fornendo un orientamento aggiornato sul ruolo dell'occupazione e del lavoro dignitoso nella prevenzione, la ripresa, la pace e la resilienza nelle situazioni di crisi che emergono dai conflitti e dai disastri.

Il documento si cala perfettamente nella condizione emergenziale che l'economia mondiale sta vivendo a causa del Covid 19 rimarcando l'importanza dell'occupazione e del lavoro dignitoso per la promozione della pace, della prevenzione delle situazioni di crisi

.....

13 [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/QANDA\\_20\\_572](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/QANDA_20_572).

14 <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrumenti>.

derivanti da conflitti e disastri, favorendo la ripresa tramite il rafforzamento della resilienza. Le situazioni, come quella che l'economia mondiale sta vivendo pongono, infatti, in serio pericolo la pace interna dei singoli paesi che si trovano a rischio di disordini sociali, determinati dall'intensificazione delle distanze sociali, dal punto di vista economico, dei propri cittadini. Per contrastare tali fenomeni la Raccomandazione afferma la necessità di sviluppare e rafforzare misure di protezione sociale potenziando servizi pubblici accessibili e di qualità<sup>15</sup>: ciò è indispensabile per la ripresa economica, lo sviluppo, la ricostruzione, la prevenzione e la resilienza<sup>16</sup>.

Il documento ha altresì un occhio di riguardo all'impatto di genere che determinate circostanze producono sulle donne e sugli uomini: partendo dalla differenza con cui le situazioni di crisi vengono vissute, a seconda che si parli di uomini o donne, ribadisce l'importanza fondamentale dell'uguaglianza di genere e della legittimazione del ruolo delle donne nella prevenzione delle crisi, per favorire la ripresa e rafforzare la resilienza. Quest'ultima rappresenta la risposta a ciò che l'Organizzazione definisce disastro, circostanza che collima con quella provocata dal Covid 19.

Per disastro deve intendersi quella grave perturbazione recata al normale funzionamento di una comunità o di una società a qualsiasi livello, provocata da eventi pericolosi che interagiscono con le condizioni di esposizione, di vulnerabilità e di capacità, che conducono a perdite e/o impatti in termini umani, materiali, economici e ambientali.

Per rispondere alla crisi provocata dall'evento perturbativo ora delineato, la Direttiva sollecita l'adozione di misure in materia di occupazione e lavoro dignitoso destinate a tutti i lavoratori e a coloro che sono in cerca di lavoro, a tutti i datori di lavoro, in tutti i settori dell'economia colpiti da situazioni di crisi derivanti dai conflitti e dai disastri. Nel definire gli obiettivi e l'ambito di applicazione la direttiva invita all'adozione di misure per promuovere l'occupazione piena, produttiva e scelta liberamente. Questi sono i presupposti per la promozione della pace, per prevenire le crisi, per favorire la ripresa e rafforzare la resilienza. Nell'adottare tali misure gli Stati Membri dovranno altresì tener conto che essa debba applicarsi oltre alle categorie ora indicate anche ai volontari.

La resilienza è richiamata anche nella parte III della Raccomandazione dedicata agli Orientamenti strategici. Qui il documento invita gli Stati Membri a adottare un approccio graduale e a diversi livelli che realizzi strategie coerenti e di ampio respiro. Per fare questo la Raccomandazione enumera gli innumerevoli ambiti nei quali gli orientamenti

.....

15 OIT, R202 - *Raccomandazione sui sistemi nazionali di protezione sociale di base*, 2012, in [https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS\\_184035/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_184035/lang--it/index.htm).

16 Nella sezione VII Protezione sociale il testo al punto 22 invita gli Stati Membri, al fine di prevenire le crisi, garantire la ripresa e rafforzare la resilienza, i Membri a stabilire, ristabilire o mantenere i sistemi di protezione sociale, cercando di ridurre i divari nella loro copertura, tenendo conto della Convenzione (n. 102 del 1952, della Raccomandazione (n. 202) sui sistemi nazionali di protezione sociale, 2012, e altre rilevanti norme internazionali del lavoro.

dovranno operare per elaborare una valutazione coordinata e integrata dei bisogni con una prospettiva di genere chiara.

Il rafforzamento della resilienza implica necessariamente l'adozione di una strategia generale per l'occupazione sostenibile nonché il rispetto delle previsioni contenute nella Convenzione n. 122 del 1964, sulla politica per l'impiego e nell'orientamento fornito nelle Risoluzioni della Conferenza Internazionale del Lavoro. Perché vi sia resilienza occorre che vengano altresì garantiti i diritti, l'uguaglianza e non discriminazione (Raccomandazione OIT n. 205 del 2017 Sezione V, punto 15, lett. d).

Questo è un tratto che la pandemia di coronavirus sta osteggiando: va segnalato infatti come il Covid19 oltre a produrre effetti negativi sull'economia, sulla salute, sulla sicurezza sociale rappresenti un virus globale della disuguaglianza di genere<sup>17</sup>.

L'emergenza Covid ha cambiato il lavoro accelerando la trasformazione digitale. La tecnologia, inoltre, è in grado di offrire più posti di lavoro di quelli che toglie poiché molte delle imprese meno tradizionali viaggiano sulla rete. La tecnologia ha cambiato il modo di fare impresa, il ricorso necessario alle nuove modalità operative indotte dalla pandemia, ha mostrato i lati positivi del poter mantenere attive le imprese in questi giorni sospesi, ma anche quelli negativi contraddistinti dalla perdita del contratto sociale che le parti rinnovano quotidianamente. Allo stesso tempo la tecnologia rimodella le competenze di cui necessita il mercato digitale: se da una parte la domanda di competenze meno avanzate, e pertanto sostituibili con l'automazione, si è ridotta, dall'altro vi è una nuova domanda avente ad oggetto competenze cognitive avanzate, capacità socio-comportamentali e combinazioni di competenze associate a una maggiore versatilità. Nel contesto tecnologico la routine è bandita. Questa è la nuova flessibilità indotta dalla tecnologia, flessibilità che dà vita a nuove professionalità, recupera nuovi territori aumentando la prossimità ai mercati, favorendo la creazione di nuove ed proficue *value chain*. Nel contesto emergenziale attuale operare per perfezionare la propria strategia di *digital supply chain* è fondamentale: la risposta di molte imprese ha evidenziato l'evoluzione verso sistemi integrati volti a incrementare l'efficienza della gestione al di là del fattore legato allo spazio fisico<sup>18</sup>

Già da tempo anche la Banca Mondiale si era soffermata a riflettere sulle conseguenze delle tecnologie sullo sviluppo chiedendosi come consentire a tutti gli attori di lottare a parità di condizioni, garantendo che l'economia digitale protegga lo sviluppo inclusivo. Il problema della mancanza di protezioni sociali per i lavoratori digitali già sentito prima dell'emergenza, si è fatto più pressante nella condizione attuale che ha consentito l'emer-

.....

17 ONU, *Policy brief: The Impact of COVID-19 on Women*, 2020, in <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19->

18 *Digital supply chain ai tempi del Coronavirus*, 2020, in <https://www.pmi.it/tecnologia/prodotti-e-servizi-ict/327270/digital-supply-chain-ai-tempi-del-coronavirus.html>.

sione di soggetti che, coinvolti nel lavoro nero, non possono accedere al sostegno sociale previsto dallo Stato per la pandemia. In particolare, la Strategia 2012-2022 della Banca Mondiale in materia di protezione sociale <sup>19</sup> ha incentrato la propria attenzione sulla trilogia “resilienza, equità ed opportunità” per analizzare il ruolo della protezione sociale e della promozione del lavoro.

Attuare l'equità e le pari opportunità è complicato in un mondo digitale ove i social media veicolano e amplificano messaggi che influiscono sulla percezione della vita reale dando vita a una crescente disuguaglianza. Laddove tali riflessioni si spostano nel mondo del lavoro si scopre che ove le ambizioni di una vita migliore, agiata, poggiata su un lavoro decente, incontrano le opportunità, le condizioni per uno sviluppo economico inclusivo e sostenibile divengono ottimali. Nel caso di disuguaglianza di opportunità o di diversità tra posti di lavoro disponibili e competenze, la frustrazione e l'incapacità di rinnovarsi può altresì portare ad una frammentazione della società, o a fenomeni migratori. Sicuramente il timore di molti che talune mansioni tradizionalmente svolte dagli esseri umani siano affidate alle macchine dotate di intelligenza artificiale, sussiste ancora. Nonostante i governi continuino ad attivarsi per offrire nuove opportunità queste talvolta sono accompagnate da fenomeni distorsivi legati da una parte al rischio che mansioni ripetitive trovino una più economica esecuzione meccanica lasciata all'automazione, dall'altro al rischio che i soggetti sostituiti dall'automazione vadano a competere con altri lavoratori poco qualificati per lavori poco retribuiti e spesso poco sicuri. Il timore è l'economia *jobless*, ossia senza lavoro, che possa sopravvivere con un'alta densità di robot ed una sempre più esigua di esseri umani<sup>20</sup>.

La questione è assai complessa poiché *“Il problema creato dall'era del computer non è la disoccupazione di massa ma la graduale scomparsa di lavori stabili e della qualità di medio livello, che si sono persi non solo a vantaggio di robot e algoritmi ma a vantaggio della globalizzazione e della delocalizzazione verso altri Paesi-, parallelamente alla concentrazione della crescita occupazionale nelle attività manuali di routine che offrono salari relativamente bassi”*<sup>21</sup>.

Questo squarcio evidenzia un altro aspetto che dell'impatto tecnologico ha stimolato: occorre ripensare la formazione dei lavoratori perché il mercato tecnologico ha stravolto la domanda di competenze su cui si era da sempre appoggiato. Molti degli effetti che la tecnologia avrà sul mercato del lavoro risentiranno dell'efficacia degli interventi posti in

.....

19 <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/0986/12648/708870FRENCH0B00Strategy020120220FR>.

20 OIT, *Innovazioni tecnologiche e lavoro del futuro. La tecnologia al servizio di tutti*, in <https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/>.

21 J. RAMOS, *Social innovation or social innovations? Redefining and typifying a catchy concept*, Conference Paper, 2018, Conference: ISRIC 2018 Conference, 5-7 September, Heidelberg; R. J. GORDON, *The rise and fall of American growth: The U.S. standard of living since the Civil War*, 2016, Princeton NJ, Princeton University Press.

essere dagli Stati sulle istituzioni e sulle politiche sociali: è auspicabile che si tratti di interventi tesi a dar vita ad un'economia digitale che incoraggia l'occupazione.

Il cambio di competenze e la trasformazione digitale sono situazioni che l'emergenza Covid ha solo accelerato: la componente digitale è un tratto che contraddistinguerà sempre più relazioni di lavoro che vedranno cambiato il modello organizzativo, scardinando le logiche gerarchiche, costringendo ad uno sforzo di riorganizzazione individuale e quotidiana e ad una diversa responsabilizzazione. La resilienza ha accompagnato nel periodo emergenziale questo percorso del lavoro che è contraddistinto altresì da un dualismo tra chi opera in *smart working* e chi opera dentro le mura domestiche: gli uni a rischio di contagio (in questo periodo), gli altri più protetti. La forzata operatività via *web* può inoltre dar vita al cd. effetto sostituzione a discapito dei lavoratori più vulnerabili che, in quanto titolari di mansioni routinarie e codificabili, possono con più facilità esser sostituiti. Non v'è dubbio che la tecnologia faccia emergere nuove vulnerabilità intaccando quell'equità e pari opportunità di cui tutti i lavoratori e lavoratrici debbono esser destinatari.

Attraverso l'innovazione la tecnologia dà vita a nuovi settori, lavori e allo stesso tempo nuove aree di competenza<sup>22</sup>. La resilienza analizzata sotto il profilo organizzativo poggia sulla capacità di trovare nuove soluzioni, sulla capacità di comunicare in modo efficace, nonostante la mancanza fisica del posto di lavoro ed in ultimo la capacità di auto-organizzarsi di fronte a situazioni impreviste<sup>23</sup>.

#### 4. IL MERCATO DIGITALE: A RISCHIO L'EQUITÀ E LO SVANTAGGIO DI GENERE

**I**l lavoro svolto con il tramite delle tecnologie digitali e delle telecomunicazioni mostra caratteristiche proprie non ultima quella legata all'emersione di nuove categorie di vulnerabili<sup>24</sup>.

Le tecnologie si sono rivelate terreno fertile per la crescita di una nuova precarietà<sup>25</sup> che è venuta ad interessare categorie sempre più ampie della popolazione perché maggiormente raggiungibili con la rete. Questa condizione ha incrementato significativamente il

22 World Development Report (WDR), sulla base di eurobarometro n. 460, Attitudini verso l'impatto della digitalizzazione e automazione sulla vita quotidiana, 2019, Domanda 1, Commissione Europea 2017, in WDR, Rapporto sullo sviluppo mondiale 2019, Cambiamenti nel mondo del lavoro, p. 2 ss.

23 B. M. HUTTER, *Risk, Resilience, Inequality and Environmental Law*, 2017, Elgar.

24 D. TAPSCOTT, *The digital economy: promise and peril in the age of networked intelligence*, New York: McGraw-Hill

25 G. STANDING, *Precariat: the new dangerous class*, London e New York, Bloomsbury.

numero di forme di lavoro e di lavoratori e lavoratrici precari<sup>26</sup> (*crowdworkers, riders, clickworkers*), privi quasi totalmente di protezione e in continuo aumento.

Si tratta di un fenomeno le cui dinamiche sono contraddistinte da una forte rappresentanza femminile che si è indirizzata verso il mercato digitale per meglio conciliare esigenze di vita personale e familiare con esigenze di lavoro.

Le ricadute del lavoro digitale sta manifestando tutta la sua gravità nel momento attuale: le donne a causa dell'emergenza e del *blockdown* ricoprono i vari ruoli di cui sono titolari entro le mura domestiche che divengono il luogo in cui si svolgono le tipologie di lavoro fisico, amministrativo, di cura e affettivo. Quando il lavoro retribuito e domestico sconfinano l'uno dei territori dell'altro si crea una potenziale situazione di conflitto, contraddistinta dalla proliferazione della crescita, accanto al lavoro retribuito precario, di quello di consumo digitale legato all'acquisto, utilizzo, riutilizzo e smaltimento di beni di consumo e servizi<sup>27</sup>, nonché quello legato ai carichi di cura, derivante dalle relazioni familiari.

Si tratta di una situazione che vede lavoratori e lavoratrici del digitale in bilico tra rischi e opportunità: costretti da un lato ad esser sempre considerati a disposizione, situazione che determina una condizione costante di *stress*, e dall'altro consapevoli della opportunità di conciliare i propri tempi e spazi, mantenendo il proprio impiego.

Nel contesto digitale lo svantaggio di genere è divenuto una regola e le disuguaglianze sociali sono destinate ad aumentare. Nell'emergenza il lavoro aggiuntivo di assistenza non retribuito ricade in prevalenza sulle donne. Purtroppo, la condizione non crea equità tra i soggetti, chi era fragile con questa situazione emergenziale lo sarà ancor di più, e chi era precario vedrà ulteriormente peggiorare la propria situazione. Tra i lavoratori digitali quelli destinati a subire maggiormente gli effetti negativi sono proprio le lavoratrici la cui debolezza, economico-finanziaria, pare essersi intensificata poiché le politiche pubbliche e sociali hanno scaricato in misura sempre maggiore su di loro il peso della gestione familiare.

Con la pandemia, che le vede lavorare in modalità *smart working*<sup>28</sup>, si assiste altresì al permanere del disequilibrio nella ripartizione degli oneri all'interno delle famiglie: nonostante le misure poste in atto per contrastare gli effetti della pandemia (*bonus baby sitter*, congedi per i dipendenti pubblici e privati) non vi è stato un effettivo riequilibrio degli oneri e dei costi del lavoro tra entrambi i genitori<sup>29</sup>.

Nonostante lo *smart working* rappresenti uno strumento prezioso che non penalizza le

.....

26 J. BERG, *Lavoratori precari spinti al limite dall'emergenza COVID-19*, OIT, 2020, in [https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/articles/WCMS\\_740110/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/articles/WCMS_740110/lang--it/index.htm).

27 K. WHEELER, *Miriam Glucksmann, Household recycling and consumption work: social and moral economies*, 2017, in *Journal of cultural economy*, 10, 4, p. 415-417.

28 Art. 4 del D.P.C.M. 1 marzo 2020, Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, Pubblicato nella Gazz. Uff. 1° marzo 2020, n. 52, Edizione Straordinaria, in <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2020/DPCM-del-01032020-lavoro-agile.pdf>.

29 Decreto-Legge n. 18 del 17 marzo 2020.



lavoratrici nella progressione di carriera va segnalato come gli effetti del *blockdown* abbiano riconfermato quegli stereotipi di genere che vedono le donne destinatarie di ruoli e compiti familiari (che in altri paesi sono condivisi tra i genitori). Questa situazione rappresenta per le donne un elemento di estrema fragilità: esse stanno sopportando il peso maggiore della crisi sia sotto il profilo economico che sociale, ciò che si teme è l'effetto della recessione conseguente all'emergenza Covid<sup>30</sup>.

Per affrontare il problema sarebbe necessario potenziare le protezioni del mercato del lavoro digitale analizzando le iniziative di politica sociale e fiscale alla luce del diverso impatto che esse producono sulla vita delle donne e degli uomini. Laddove si adottasse questo metodo per elaborare le misure di contrasto alla circostanza emergenziale del Covid 19, si otterrebbero misure che certamente si ripercuoteranno in maniera distinta su uomini e donne senza ignorare le necessità e le esigenze di quella parte della popolazione che vede l'Italia all'ultimo posto nella classifica della popolazione femminile. Secondo uno studio Censis gli stereotipi che ancora accompagnano il lavoro delle donne sono confermati dal fatto che “... il 63,5% degli italiani riconosce che a volte può essere necessario o opportuno che una donna sacrifichi parte del suo tempo libero o della sua carriera per dedicarsi alla famiglia”<sup>31</sup>.

Questa considerazione si scontra con la previsione contenuta nella Raccomandazione dell'OIT n. 205 del 2017 laddove, nella sezione V, n. 15, alla lett. d) esplicita come sia necessario “*adottare misure per garantire che le donne abbiano modo di partecipare effettivamente e significativamente nei processi decisionali in un contesto di ripresa e di rafforzamento della resilienza, e che i loro bisogni e i loro interessi siano prioritari nelle strategie e nelle risposte, e che siano promossi e protetti i diritti umani delle donne e delle ragazze*”.

## 5. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'uso intensivo delle tecnologie di comunicazione digitale, aumentato per effetto dell'emergenza Covid, ha messo in evidenza i lati oscuri delle pratiche organizzative e gestionali digitali, rei di provocare fenomeni di iperconnessione, dipendenze digitali, *stress*<sup>32</sup>.

30 In Italia il tasso di occupazione femminile pre-emergenza si era attestato al 49,5% (dato più basso in Europa), Ipsos, *International women's day 2019. Attitudine Globale verso l'uguaglianza di genere*, 2019, in <https://www.ipsos.com/it-it/diritti-delle-donne-che-punto-siamo>.

31 G. MORESCO, *Un'Italia da disoccupate, tra famiglia e poche chance di carriera*, 2020, in <https://www.repubblica.it/dossier/cronaca/gender-gap-le-donne-presentano-il-conto/2019/11/29/news/>.

32 M. GUARINO, *Tecnostress, quando l'iperconnessione diventa pericolosa per la salute*, 2017, in [www.ilpunto-pensionielavoro.it](http://www.ilpunto-pensionielavoro.it).

Da quanto detto in precedenza la resilienza è quella capacità di cambiamento, adattamento ed evoluzione che rappresenta la dimensione essenziale ricoperta dall'essere all'interno delle organizzazioni e necessaria per affrontare le sfide che il contesto nel quale siamo inseriti ci offre.

Nell'ambito attuale, l'Organizzazione del lavoro dopo il suo Centenario si è trovata a supportare i propri Stati membri nella lotta al virus Covid 19 stimolando quella capacità di rinascita tratteggiata nella Raccomandazione n. 205 del 2017 per creare le condizioni per proteggere i lavoratori. In particolare, il mondo del lavoro si è trovato a confrontarsi con la resilienza, nozione poliedrica che riferita all'ambito organizzativo<sup>33</sup> deve esser intesa come “*la capacità di un'organizzazione di tornare allo stato iniziale dopo aver subito uno choc*”, prosperando “*in un ambiente complesso, incerto e minacciante*”<sup>34</sup>. L'essenza della resilienza va ravvisata nella “*...abilità intrinseca di un'organizzazione o sistema di mantenere o riguadagnare uno stato dinamicamente stabile che consente di continuare le proprie attività dopo un grave incidente e/o in presenza di uno stress continuo*”<sup>35</sup>, il tutto “*mantenendo standard di funzionalità elevati anche a seguito di esperienze particolarmente stressogene*”<sup>36</sup>. Unitamente alla resilienza la Banca Mondiale ha analizzato il binomio tecnologia lavoro sotto il profilo delle protezioni ed ha evidenziato come i divari di genere preesistenti stanno subendo una dilatazione. Il timore è che per far fronte all'emergenza ed alle scelte che essa impone vengano vanificate le conquiste culturali e sociali di lavoratori e lavoratrici acquisiti in oltre cento anni di azione dell'Organizzazione del lavoro. Nel contesto di crisi globale per raggiungere ed attuare gli obiettivi di resilienza, equità ed opportunità è necessario pertanto elaborare dei programmi politici, giuridici ed istituzionali comuni che consentano un coordinamento tra i vari settori interessati e l'intervento del settore pubblico per stimolare ed integrare le parti interessate. Si tratta di una dimensione che necessita ancora di analisi ma è evidente come essa abbia espresso pregi e difetti della tecnologia al servizio dell'emergenza per il sostegno dell'economia.

.....

33 R. PALUMBO, R. MANNA, *Un inquadramento concettuale della resilienza organizzativa. Verso la formulazione di una ricetta per rendere un'organizzazione “resiliente”* in <https://www.impresaprogetto.it/sites/impresaprogetto.it/files>; E. MARTINELLI, G. TAGLIAZUCCHI, *Resilienza e impresa, L'impatto dei disastri naturali sulle piccole imprese commerciali al dettaglio*, 2018, Franco Angeli; C. A. LENGNICK HALL, T. E. BECK, M. L. LENGNICK-HALL, *Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management*, in *Human Resource Management Review*, 2011, 21, 3, p. 243-255, in <http://iranarze.ir/wp-content/uploads/2016/10/5503-English.pdf>.

34 B. CYRULNIK, E. MALAGUTI, *Costruire la resilienza. La riorganizzazione positiva della vita e la creazione di legami significativi*, Erikson, Trento 2007.

35 D. WOODS, *Resilience Engineering: Concepts and Precepts*, Erik Hollnagel (a cura di), 2006, Aldershot, UK, Ashgate.

36 G. A. BONANNO & E. D. DIMINICH., *Positive adjustment to adversity-trajectories of minimal-impact resilience and emergent resilience*, 2013, in *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 54, 378-401.

# INSTRUCCIONES DE PUBLICACIÓN

## PROCESO DE EVALUACIÓN POR PARES

La aceptación de Estudios estará sometida a revisión por pares. La recepción de un original, a incluir en la sección de estudios, no presupone la aceptación para su publicación. Los originales son, en primer lugar, leídos por el Consejo de Redacción para apreciar si cumplen tanto los requisitos formales, como unos mínimos de contenido científico y de adecuación a las líneas y objetivos editoriales de la revista.

Cumplidos los mínimos establecidos, siguiendo el sistema de cualquier revista académica, los artículos serán sometidos al dictamen de dos o más especialistas externos a los que la **Revista Derecho Social y Empresa** pedirá su colaboración.

Los dictámenes de los evaluadores serán anónimos y podrán recomendar al autor la introducción de determinadas modificaciones. En el caso de que los dos informes recibidos sobre un original sean contradictorios, se acudirá a un tercer revisor externo. Los autores cuyos artículos hayan obtenido un dictamen favorable pero con sugerencia de correcciones lo volverán a enviar a la revista, una vez incorporadas las mejoras, en el plazo de 15 días. En el caso de modificaciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos evaluadores externos y un miembro del Consejo de Redacción, antes de su eventual publicación. Si se hiciera necesaria la no aceptación de algún trabajo, la decisión será comunicada a su autor sin que la **Revista Derecho Social y Empresa** tenga obligación, por razones de confidencialidad, de hacer conocer el dictamen negativo.

La revista se compromete a comunicar a los autores la decisión positiva o negativa sobre la publicación de sus originales en el plazo de 2 meses desde que se hayan recibido.

## POLÍTICA DE ACCESO ABIERTO

**P**ertenece a los autores la propiedad intelectual de los artículos que en ella se contienen. Los derechos de edición y publicación corresponden a la **Revista Derecho Social y Empresa**, que provee acceso libre a su contenido por entender que esta medida apoya a un mayor intercambio de conocimiento global.

Después de haber publicado el artículo en la revista, se podrá disponer libremente de los artículos y otros materiales contenidos en la revista solamente en el caso de que se usen con propósito educativo o científico y siempre y cuando se incluya la mención expresa al año y número en el que fue publicado en la revista. Queda expresamente penado por la ley cualquier aprovechamiento comercial.

## CONTROL DE PLAGIO

**L**a **Revista Derecho Social y Empresa** con el fin de garantizar la integridad académica de sus publicaciones, gestiona a través de la persona encargada de las Redes sociales, un procedimiento de control de plagio de cada trabajo recibido que esté pendiente de publicar. A través de distintas herramientas como Google o como Paperater o Plagium, que permite introducir parte del texto y/o documento, comprobando la existencia de un posible plagio. Si se detecta un elevado nivel de coincidencias se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Revista y de su editora para valorar cada situación concreta.

## INDEXACIÓN

**L**a **Revista Derecho Social y Empresa** se encuentra indexada en las siguientes bases de datos:

- Incluida en el Catálogo **LATINDEX** (Versión 1.0).
- Referenciada en **Dialnet** (Universidad de La Rioja).
- Analizada en **MIAR** (Matriu d'Informació per a l'Avaluació de Revistes).

## DECLARACIÓN ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS

**E**l código ético de la **Revista Derecho Social y Empresa** se inspira en los principios de transparencia y buenas prácticas en publicaciones académicas establecido por el Committee on Publication Ethics (COPE).

La Directora, la Secretaria y el equipo editorial actuarán en el respeto de dicho Código de Conducta. La **Revista de Derecho Social y Empresa** no divulgará aquellos textos ya hayan sido publicados y denunciará los casos sospechosos de plagio o de cualquier actitud inadecuada por parte de los/as autores/as, todos los artículos serán sometidos a un control antiplagio.

Por su parte, también se comprometen a garantizar que el proceso de evaluación será justo, garantizando el anonimato, la imparcialidad y que se realizará respetando los plazos establecidos. Asimismo, la selección de los/as evaluadores/as se hará atendiendo los criterios de integridad, calidad y conocimiento de la temática objeto del texto remitido. Finalmente se garantizará en todo momento la confidencialidad tanto de autores como de evaluadores de los artículos.

Respecto a las responsabilidades de los/las autores, deben garantizar la originalidad de sus obras y ser conscientes de las consecuencias de una mala praxis científica. Por lo tanto, en su texto deben indicar siempre sus fuentes y proporcionar citas detalladas de todas las publicaciones que ha empleado para su elaboración siguiendo el método de citación fijado por la **Revista Derecho Social y Empresa**. Finalmente, enviando el artículo, aceptan el proceso de revisión utilizado por la revista (de doble ciego).

Respecto a la responsabilidad de los/as revisores/as, deberán mantener la confidencialidad del texto recibido, evaluar atendiendo a los criterios científicos de fiabilidad y rigurosidad, e informar en el caso en que detecten posibles plagios o mala praxis.



## ENVÍOS

**P**ara poder enviar artículos como autor se deberá, bien hacer un envío a través de la web de la Revista, o bien escribir un correo electrónico a la dirección [revista@centrosagardoy.com](mailto:revista@centrosagardoy.com) indicando el título de la Revista en el Asunto.

## INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES/AS

### Cuestiones Generales para la Publicación

La **Revista Derecho Social y Empresa** publica artículos originales e inéditos.

Los artículos serán el resultado de una investigación original y deberán contener conclusiones novedosas apoyadas en una metodología debidamente planteada y justificada. Solo se admitirán trabajos inéditos que no estén en proceso de evaluación en otras revistas. Se valorará especialmente aquellos artículos que sigan la siguiente estructura: Introducción, Métodos, Resultados y Conclusiones (Método IMRC).

Se deben entregar en soporte informático PC Word, RTF o Wordperfect a las direcciones electrónicas de la Revista ([revista@centrosagardoy.com](mailto:revista@centrosagardoy.com)) o a través de la web de la Revista ([www.revistaderechosocialyempresa.com](http://www.revistaderechosocialyempresa.com)). Para facilitar el anonimato en el informe externo, se deberá incluir:

- Una copia donde se deben omitir las referencias al autor del artículo (tanto al inicio como al final del artículo, así como cualquier referencia en las citas que se realizan en el artículo).
- Otra copia donde existan todas estas estas referencias.
- Y en un fichero aparte, se deben incluir los datos del autor, dirección de la Universidad, correo electrónico y un breve currículum en 5 líneas.

### Normas de edición e Instrucciones de Publicación

Las Instrucciones para los autores son establecidas de acuerdo con la Norma AENOR UNE 50-133-94 (equivalente a ISO 215:1986) sobre Presentación de artículos en publicaciones periódicas y en serie y la Norma AENOR UNE 50-104-94 (equivalente a ISO 690:1987) sobre Referencias bibliográficas.

La **extensión máxima** de los artículos, escritos en Times New Roman 12, será de 20 a 25 folios a espacio 1,5 aprox.

Se debe incluir en castellano y en inglés todo lo que se indica a continuación:

- Un título/*title*.
- Un resumen/*abstract* de 10 líneas con un máximo de 125 palabras.
- Unas palabras clave/*key words* (máximo cinco).

Los originales deberán presentarse en español, inglés o en cualquiera de las lenguas de los países pertenecientes a la Unión Europea.

Los autores deben señalar en negrita aquella frase o frases más relevantes de cada epígrafe de su trabajo.

La **Revista Derecho Social y Empresa** establece el uso de las siguientes reglas de cita como condición para la aceptación de los trabajos:

- **Libros:** OJEDA AVILÉS, A., *Compendio de derecho sindical*, Tecnos, 2ª ed., Madrid, 2011.
- **Trabajos incluidos en volúmenes colectivos:** SIERRA BENÍTEZ, M., “La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia”, en NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo*, Editorial Dykinson, Madrid, 2013, pp. 61–91.
- **Artículos contenidos en publicaciones periódicas:** GARCÍA VIÑA, J., “Situación de la violencia en el trabajo en España y en otros países europeos”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2010, pp. 101–124.
- Con el fin de evitar la repetición de citas a pie de página se recomienda el empleo de expresión *cit.*. Como por ejemplo: SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., “Sobre la extinción de las autorizaciones de residencia o autorizaciones de residencia y trabajo reguladas en el Título VII”, en *Id.*, *El Novísimo Reglamento de Extranjería*, *cit.*

Las tablas deben presentarse en un formato compatible con Microsoft Word (PC). Se generará un documento específico para las tablas y figuras. Cada tabla y figura se presentará en hojas separadas. Las figuras (ilustraciones, diagramas, fotografías y gráficos) deben presentarse en formato imagen (JPG, TIFF o EPS). Las figuras (gráficos, cuadros, mapas, fotografías, etc.) deberán tener gran calidad de resolución, con un mínimo de 300ppp.

Nunca han de entregarse solo las imágenes incrustadas en el documento Word; siempre han de suministrarse también de forma independiente en cualquiera de los formatos mencionados.

Las tablas irán enumeradas con numeración arábiga consecutiva según su aparición en el texto. Igualmente las figuras irán enumeradas con numeración arábiga consecutiva según su aparición en el texto.

La referencia a las tablas e imágenes en el texto se hará en la forma: (Tabla 1), (Tabla 2), (Figura 1), (Figura 2). Deberá indicarse claramente en el manuscrito el lugar del texto en el que debe intercalarse cada figura o tabla.

Cada tabla y figura irá acompañada de un pie de tabla o de figura que la explique brevemente. Dichos pies de tabla y de figura deberán añadirse, de manera ordenada, en una nueva página al final del manuscrito. Deberán estar escritas en Times New Roman 10 e interlineado sencillo.

Las notas a pie de página referidas a fuentes y bibliografía se señalarán antes de cualquier signo de puntuación. Figurarán numeradas correlativamente y escritas en tipo de letra Arial, tamaño 10, a simple espacio de interlineado. La veracidad de las citas de fuentes y de referencias bibliográficas será responsabilidad del autor o autores del artículo.

La bibliografía se habrá de presentar al final de los artículos, ordenada alfabéticamente por autores/as.

### **Normas para las reseñas bibliográficas**

Se aceptan reseñas de publicaciones de investigación jurídico laboral y de empresa cuya fecha de publicación esté comprendida en los últimos tres años. Se seguirán las mismas normas de edición que para los artículos.

Las reseñas tendrán una extensión de 2 folios a espacio 1,5. El contenido de las reseñas deberá abordar los siguientes puntos:

- Un resumen que dé cuenta del tema abordado por el autor del libro, señalando sus principales aportaciones y el enfoque adoptado; se recomienda también la referencia a las fuentes utilizadas en la investigación.
- Una contextualización de la obra analizada en un debate más amplio, estableciendo comparaciones con otras investigaciones que hayan abordado temas similares o que hayan adoptado enfoques parecidos.
- Una valoración crítica de la obra que permita establecer las aportaciones del trabajo reseñado pero también sus posibles fallas o las nuevas preguntas que plantea dentro del debate en que se sitúa. No se publicará ninguna reseña que haga una presentación sin valoración crítica.

Las reseñas, una vez evaluadas y revisadas podrán ser devueltas a sus autores para que incorporen las mejoras sugeridas.

## Proceso de evaluación y revisión por pares

La recepción de un original no presupone la aceptación para su publicación. Los originales son, en primer lugar, leídos por el Consejo de Redacción para comprobar si cumplen tanto los requisitos de las normas de edición, como unos mínimos de contenido científico y de adecuación a las líneas y objetivos editoriales de la revista.

Los originales serán sometidos a informes externos anónimos que pueden: a) Aconsejar su publicación b) Desaconsejar su publicación c) Proponer algunos cambios. Estos informes son la base de la toma de decisiones sobre su publicación o no, que corresponde en última instancia al Consejo de Redacción (Comité Editorial) de la Revista y a la Dirección de la misma. La **Revista Derecho Social y Empresa** no considerará la publicación de trabajos que hayan sido entregados a otras revistas y la entrega de un original a **Revista Derecho Social y Empresa** comporta el compromiso que el manuscrito no será enviado a ninguna otra publicación mientras esté bajo la consideración de **Revista Derecho Social y Empresa**. Los originales no serán devueltos a sus autores.

Los/las autores/as reciben una notificación detallada y motivada donde se expone el contenido de los informes originales, con indicaciones concretas para la modificación si es el caso.

El informe emitido por los/as revisores/as incluye:

- Una valoración global del artículo y de los resúmenes.
- Una valoración cuantitativa de la calidad (alta | media | baja) según estos índices evaluadores: originalidad e interés del tema; estructura definida; Rigor metodológico y articulación expositiva; Redacción estilística; y Bibliografía significativa y actualizada.
- Unas sugerencias del evaluador al autor y unas modificaciones concretas propuestas por el evaluador.

Los/as autores/as cuyos artículos hayan obtenido un dictamen favorable pero con sugerencia de correcciones lo volverán a enviar a [revista@centrosagardoy.com](mailto:revista@centrosagardoy.com), una vez incorporadas las mejoras, en el plazo de quince días. En el caso de modificaciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos evaluadores externos. Si se hiciera necesaria la no aceptación de algún trabajo, la decisión será comunicada a su autor/a justificando los motivos en que se basa.

La Revista se compromete a comunicar a los/as autores/as la decisión positiva o negativa sobre la publicación de sus originales en el plazo de dos meses desde que se hayan recibido.

## **Lista de comprobación de preparación de envíos**

Como parte del proceso de envío, se les requiere a los autores que indiquen que su envío cumpla con todos los siguientes elementos, y que acepten que envíos que no cumplan con estas indicaciones pueden ser devueltos al autor.

1. El envío no ha sido publicado previamente ni se ha enviado previamente a otra revista (o se ha proporcionado una explicación en Comentarios al / a la editor/a).
2. El fichero enviado está en formato Microsoft Word, RTF, o WordPerfect.

## NOTA DE COPYRIGHT

**L**a **Revista Derecho Social y Empresa** es una Revista del Centro de Estudios Sagardoy, perteneciente al Despacho Sagardoy Abogados.

Los textos publicados en esta revista están –si no se indica lo contrario– bajo una licencia Reconocimiento–Sin obras derivadas 3.0 *España* de Creative Commons. Permite Atribución–NoComercial–SinDerivadas 3.0 España.

La licencia completa se puede consultar en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/es/deed.es>.

## DECLARACIÓN DE PRIVACIDAD

**L**os nombres y direcciones de correo electrónico introducidos en esta revista se usarán exclusivamente para los fines declarados por esta revista y no estarán disponibles para ningún otro propósito u otra persona.



# PUBLISHING INSTRUCTIONS

## PEER REVIEWING PROCESS

The acceptance of studies will be subjected to peer revision. The reception of an original, to be included in the study section, does not anticipate the acceptance of the publication. Originals are, in first instance, read by the Editorial Department Board to esteem if the papers accomplish the formal requirements, as a minimum scientific content and an adaptation to the Magazine's editorial lines and objectives.

When the minimum is accomplished, following the procedure of any academic magazine, articles will be subdued to judgement of two or more external specialists who the **Revista Derecho Social y Empresa** will ask for collaboration.

The judgement from the evaluators will be anonymous and could recommend the author to introduce certain modifications. In the case both reviews received of an original are contradictory, a third external specialist will be asked for collaboration. Authors whose articles have obtained a positive review but with correction suggestions, will resend the article, with the corrections fulfilled, in a due date of 15 days. In the case of significant modifications, the article will be evaluated once more by the external specialists and a member of the Editorial Department Board, before its supposed publishing. If necessary, the non-acceptance of a paper will be communicated to its author without the **Revista Derecho Social y Empresa** having the obligation, due to confidentiality reasons, to give acknowledgement of the negative judgement of the article.

The magazine commits to communicate the authors the positive or negative resolution for the publishing of the originals in the due date of 2 months from the reception.

## OPEN ACCESS POLICY

**A**uthors have the intellectual property contained in the articles. Editing and publishing rights belong to the **Revista Derecho Social y Empresa**, who provides free access to its content due to understanding that this procedure guarantees greater exchange of global knowledge.

After the article is published in the magazine, articles and other contents in the magazine will be available freely only in case of scientific and educational purpose always having an express reference to the year and number of the magazine. Any commercial use will be punished by the law.

## PLAGIARISM CONTROL

**T**he **Revista Derecho Social y Empresa**, with the purpose to guarantee the academic integrity of the publication, manages a plagiarism control procedure for each work received that is pending publication through the person in charge of social media. Through different tools such as Google, Paperater or Plagium, which allow entering part of the text and / or document, checking the existence of possible plagiarism. If a high level of coincidences is detected, it will be communicated to the journal's directorate and its editor to assess each specific situation.

## INDEXING

**T**he **Revista Derecho Social y Empresa** is currently indexed in the following databases:

- Included in the Catalogue **LATINDEX** (1.0 Version).
- Referenced in **Dialnet** (Universidad de La Rioja).
- Analyzed in **MIAR** (Matriu d'Informació per a l'Avaluació de Revistes).

## ETHICAL STATEMENT AND GOOD PRACTICES

The ethical code of the **Revista Derecho Social y Empresa** is inspired in the principles of transparency and good practices in academic publications established by the Committee on Publication Ethics (COPE).

The director, secretary and editorial team will act in consequence of this code of conduct. The **Revista Derecho Social y Empresa** will not spread articles already published and will report those situations suspicious of plagiarism or any inadequate attitude from the authors, all the articles will be subdued to antiplagiarism control.

They also commit to guarantee the evaluation process will be fair, guaranteeing the anonymity, neutrality and will keep to the designated due dates. The designation of the copy editors will be attended due to the criteria of integrity, quality and knowledge of the subject, object of the text submitted. Finally, it will guarantee the confidentiality at any moment from authors and copy editors.

Regarding the responsibilities of the authors, they must guarantee the originality of their articles and to be aware of the consequences of scientific mala praxis. Therefore, their articles must indicate always their sources and provide detailed citations of all their publishing used for the elaboration of the article following the citation method determined by the **Revista Derecho Social y Empresa**. Finally, sending the article, they accept the revision procedure used by the magazine (double-blind).

Regarding the responsibility of the copy editors, they must keep confidentiality of the received articles, evaluating with the scientific criteria of reliability and accuracy, as well as reporting in case of plagiarism or mala praxis.

## CONSIGNMENT

To being able to send articles as an author it will be necessary to either sending a mail in the Magazine or sending an e-mail to [revista@centrosagardoy.com](mailto:revista@centrosagardoy.com) with the title of the Magazine as Theme of the e-mail.

## INSTRUCTIONS FOR AUTHORS

### General issues for publishing

The **Revista Derecho Social y Empresa** publishes original and unpublished articles.

Articles shall be the result of an original research and will have new conclusions supported by properly posed and justified methodology. Only unpublished assignments that are not in review for other magazines will be admitted. Assignments with the following structure will be specially evaluated: Introduction, Methods, Results and Conclusions (IMRC Method).

Only PC Word, RTF or Wordperfect formats will be accepted in the Magazine e-mail ([revista@centrosagardoy.com](mailto:revista@centrosagardoy.com)) or through the Magazine's webpage ([www.revistaderechosocialyempresa.com](http://www.revistaderechosocialyempresa.com)). To ease the anonymity in the external report, there shall have included:

- A copy where the references to the author of the article must be omitted (from beginning to end, as well as any reference in the citations in the article).
- Another copy with all those references.
- In another file, author's data, University's address, e-mail and a short cv in 5 lines must be included.

### Edition rules and Publication Instructions

Instructions for authors are established in accordance with the AENOR UNE Standard 50-133-94 (equivalent to ISO 215: 1986) on the Presentation of articles in periodical and serial publications and the AENOR UNE Standard 50-104-94 (equivalent to ISO 690: 1987) on bibliographic references.

The maximum length of the articles, written in Times New Roman 12, will be from 20 to 25 pages at a space of 1.5 approx.

Everything in the following must be included in Spanish and English:

- A title/*título*.
- An abstract/*resumen* of 10 lines with a maximum of 125 words.
- A key words/*palabras clave* (maximum five).



Originals should be submitted in Spanish, English, or in any of the languages of the countries belonging to the European Union.

The authors should indicate **in black colour that phrase or phrases most relevant** of each section of their work.

**Revista Derecho Social y Empresa** establishes the use of the following reference's rules as a condition to accept the articles:

- **Books:** OJEDA AVILÉS, A., *Compendio de derecho sindical*, Tecnos, 2<sup>a</sup> ed., Madrid, 2011.
- **Articles included in collective works:** SIERRA BENÍTEZ, M., “La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia”, en NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.),. *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo*, Editorial Dykinson, Madrid, 2013, pp. 61–91.
- **Articles included in periodic publications:** HOWELL, J. H., “Industrial Relations: A Field in Search of a Future? But Don't Worry, Bruce Kaufman Has Done the Past”, *Industrial & labor relations review*, Vol. 59, núm. 3, 2006, pp. 501–505.
- In order to avoid the repetition of references it is strongly recommended the use of the expression cit.. As for instance, (SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., “Sobre la extinción de las autorizaciones de residencia o autorizaciones de residencia y trabajo reguladas en el Título VII”, en *Id.*, *El Novísimo Reglamento de Extranjería*, cit.).

The tables must be presented with a Microsoft Word (PC) compatible format. A specific document will be created for tables and figures. Each table and figure will be separated in different pages. The figures (images, diagrams, photos and graphs) must appear in an image format (JPG, TIFF or EPS). Figures (graphs, charts, maps, photos, etc.) must have a great resolution with at least 300ppp.

Images must not be only in the Word document; they must also be sent in any of the mentioned ways in another document.

Charts will be numbered with consecutive Arabic numerals due to their order of appearance in the document. As well, figures will have the same numbering depending on the appearance in the document.

References to charts and images in the text will be: (Table 1), (Table 2), (Figure 1), (Figure 2). It will have to be clearly indicated where in the text the tables and images will be put.

Each table and figure must have a board or figure foot explaining them briefly. These board and figure foot must be added in orderly manners, in a new page at the end of the document. They must be written in Times New Roman 10 and simple line spacing.

Footnotes referred to sources and bibliography will be signed before any punctuation. They will be numbered correlatively and written in Arial, size 10, in simple line spacing. Veracity in citation sources and bibliographic references will be responsibility of the author or authors of the article.

Bibliography must be presented at the end of the article, alphabetically arranged for authors' names.

### **Bibliographic reviewing rules**

Reviews of publications from legal labor and from enterprise which have a publishing date of less than 3 years will be accepted. Editing rules will be the same as for the articles.

Reviews will have 2 pages of extension with 1,5 spacing. The content in the review must comply the following steps:

- A summary showing the content of the issue approached in the author's book, marking the main contributions and the point of view used; it is also recommended references to the sources used in the investigation.
- A contextualization of the article analyzed in a broader discussion, stablishing comparisons with other investigations approaching similar issues or with similar points of view.
- A critical valuation of the article allowing to stablish contributions to the work reviewed but also its possible errors or new questions set out in the discussion it is included. No review will be published without a critical valuation present.

Reviews, once valuated and checked, will be sent back to the authors so they can add the suggested upgrades”.

### **Process of evaluation and reviewing in pairs**

The reception of an original does not mean the acceptance for its publishing. Originals are firstly read by the Editorial Department Board to prove it complies the editing rules as well as a minimum scientific content and proper Magazine's editorial lines and objectives.

Originals will be subdued to anonymous external reports that can: a) Recommending your publication b) Not recommending your publication c) Proposing changes. These reports are the main decision making about publishing or not publishing the article, that is responsibility in last resort of the Magazine's Editorial Department Board (Editing Committee) and its management. The **Revista Derecho Social y Empresa** will not take on

consideration publications handed to other Magazines and the delivery of an original to **Revista Derecho Social y Empresa** means compromising the document will not be sent to any other Magazine during the consideration of publishing it in **Revista Derecho Social y Empresa**. Originals will not be returned to their authors.

Authors receive a detailed and motivated notification where the content of the original reports appear, with specified indications for its modification if needed.

The report sent by the copy editors includes:

- A global valuation of the article and its summaries.
- A quantitative evaluation of the quality (high | medium |low) following these evaluating rates: originality and interest of the issue; defined structure; methodological exactitude and demonstrative articulating; Writing style; and significance and actuality of the bibliography.
- Suggestions from the copy editor and exact modifications proposed by him/her.
- Authors whose articles have had a positive judgement but with correcting suggestions will send it again to [revista@centrosagardoy.com](mailto:revista@centrosagardoy.com), with the corrections, in a due time of 15 days. In case of significative modifications, the article will be reviewed by external copy editors. If a non-acceptance was necessary, the decision would be communicated to the author with the reasons its non-acceptance is based on.

The Magazine implicates to communicate to the authors the positive or negative resolution about publishing their originals in the deadline of two months from the receiving date.

### **Check list of consignment preparation**

As a process of consignment, authors are required to indicate the consignment fulfils all of the following aspects, and to accept consignments not following them can be returned to the author.

1. The consignment has not been published previously nor has been sent to another magazine (or it has been explained in the comments to the editor).
2. The file sent is in Microsoft Word, RTF, or WordPerfect format.

## COPYRIGHT NOTE

**T**he **Revista Derecho Social y Empresa** is a magazine from “Centro de Estudios Sagardoy”, belonging to “Despacho Sagardoy Abogados”.

Published articles in this magazine are –if not indicated contrary– under the recognition license –without any work derivation– Spain from Creative Commons. Allows Responsibility–NonCommercial–WhithoutDerivation 3.0 Spain.

Complete license can be seen in: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/es/deed.es>.

## PRIVACY STATEMENT

**E**-mail names and addresses introduced in the magazine will be exclusively used for the designated purpose declared by this magazine and will not be available for any other purpose or person.



