

JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA  
(Dir y Coord.)

LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ  
FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ  
(Coords.)

# OIT Y AMÉRICA LATINA: TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN  
EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS, UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

Marcial Pons

MADRID | BARCELONA | BUENOS AIRES | SÃO PAULO

2021

# ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN, <i>Pedro Pérez Herrero</i> .....	15
INTRODUCCIÓN, <i>J. Eduardo López Ahumada</i> .....	19
<b>CAPÍTULO 1. GARANTÍA UNIVERSAL LABORAL Y REAFIRMACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO PROTEGIDO PROMOVIDO POR LA OIT, <i>J. Eduardo López Ahumada</i> .....</b>	<b>25</b>
1. Introducción.....	25
2. La protección jurídica del trabajo a través de la justicia social.....	26
3. La función tuitiva y compensadora del principio internacional de garantía laboral universal: una evolución en el modelo clásico de protección .....	29
4. La delimitación de un nuevo contrato social en virtud del principio de garantía laboral universal.....	33
5. La concurrencia de la garantía laboral universal con la cláusula de Estado social de Derecho.....	36
6. La finalidad y los retos inherentes a la declaración de la garantía laboral universal.....	38
7. La protección global del trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales internacionales .....	41
8. La garantía laboral universal ante los retos de la economía digital y los avances tecnológicos .....	44
9. La orientación de la acción normativa internacional y el papel de la OIT en la gobernanza del trabajo .....	46
10. Conclusiones.....	49
11. Bibliografía .....	55
<b>CAPÍTULO 2. LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT Y SU INFLUENCIA EN LA FORMACIÓN DEL DERECHO LABORAL PERUANO, <i>Leopoldo Gamarra Vilchez y Fred Rodríguez Trujillo</i> .....</b>	<b>61</b>
1. Introducción .....	61
2. El centenario de la OIT con vigencia plena y legitimidad moral universal.	62
3. La fundación de la OIT en 1919 y el inicio del Derecho laboral en el Perú...	64
4. La ratificación de los convenios de la OIT por el Perú.....	66

	<i>Pág.</i>
4.1. En 1945: el inicio de la ratificación de los convenios de la OIT.....	67
4.2. En 1960-1962: el récord de convenios ratificados.....	68
4.3. En el periodo de 1970-2000: avances y retrocesos.....	71
5. Consolidación del Derecho laboral en el Perú en el periodo 2000-2020 y la OIT.....	73
5.1. La ratificación de los convenios de la OIT que faltaban.....	73
5.2. El desarrollo jurisprudencial del Tribunal Constitucional.....	75
5.2.1. En materia de los derechos fundamentales laborales de carácter individual.....	75
5.2.2. En materia de los derechos fundamentales laborales de carácter colectivo.....	77
6. Conclusión.....	81
7. Bibliografía.....	81
CAPÍTULO 3. LAS IDENTIDADES CULTURALES DEL TRABAJO Y EL CONVENIO 169 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, <i>Marvin Molina Casanova</i> .....	83
1. Desarrollo histórico de las formas de trabajo en Bolivia.....	83
1.1. Tiwanaku.....	83
1.2. Señoríos kollas o aymaras.....	85
1.3. Imperio incaico.....	86
1.4. La Colonia.....	87
1.5. La República.....	91
2. El Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.....	95
3. El empleo para los pueblos indígenas.....	99
4. Bibliografía.....	101
CAPÍTULO 4. TIEMPO DE TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL. LA CONTRIBUCIÓN DE LA OIT EN AMÉRICA LATINA, CON ESPECIAL REFERENCIA A URUGUAY, <i>María del Luján Charrutti Garcén</i> .....	103
1. Introducción.....	103
2. Tiempo de trabajo y justicia social. La contribución de la OIT a principios del siglo xx en el sur de América Latina.....	105
2.1. Los reclamos sociales en América Latina a finales del siglo xix y principios del siglo xx.....	105
2.2. El tiempo de trabajo a principios del siglo xx. Las luchas obreras por la reducción de la jornada laboral en Uruguay.....	106
3. Uruguay y OIT.....	107
4. Hacia una nueva concepción del tiempo de trabajo.....	110
5. Conclusión.....	122
6. Bibliografía.....	122

	<u>Pág.</u>
<b>CAPÍTULO 5. LA COMPLEJA REALIDAD LABORAL ARGENTINA Y EL FUTURO QUE SE AVECINA, <i>Carlos Alberto Toselli</i> .....</b>	125
1. Introducción .....	125
2. El trabajo precario .....	126
3. La crisis de la dependencia .....	127
3.1. El concepto de subordinación y sus implicancias en la hora actual...	127
3.2. El retorno de la locación de servicios .....	128
3.3. La irrupción de figuras desde el Derecho comercial .....	130
3.3.1. El contrato de agencia.....	130
3.3.2. Contrato de franquicia .....	131
3.3.3. El fletero .....	133
3.4. Las cooperativas de trabajo .....	135
4. Las nuevas tecnologías.....	136
5. El futuro que se acerca .....	138
5.1. Instrumentos.....	138
5.2. Dificultades .....	140
6. Conclusiones .....	140
7. Bibliografía .....	142
<b>CAPÍTULO 6. LA PROBLEMÁTICA DEL TRABAJO EN LA INFANCIA EN ARGENTINA: PRÁCTICAS, LEGISLACIONES Y POLÍTICAS PÚBLICAS A INICIOS DEL SIGLO XXI, <i>Inés Montarcé</i>.....</b>	143
1. Introducción .....	143
2. Acerca del trabajo en la infancia, su abordaje y desafíos analíticos .....	144
2.1. Las infancias como construcción social.....	145
2.2. Sobre el trabajo en la infancia .....	147
3. Acerca de la definición y medición del trabajo infantil.....	148
4. Representaciones y sentidos asociados al trabajo en la infancia .....	151
5. El trabajo de las infancias en la Argentina actual: un estado de la cuestión.	153
6. Legislaciones y políticas públicas a inicios del siglo XXI .....	164
6.1. Marco legislativo .....	164
6.2. Políticas públicas .....	168
7. Reflexiones finales.....	171
8. Bibliografía .....	173
<b>CAPÍTULO 7. PROBLEMAS DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL CHILENO, <i>Yenny Pinto Sarmiento</i>.....</b>	177
1. Introducción: ¿Hay en Chile un verdadero Sistema de Seguridad Social?...	177
2. Discriminación por género y Seguridad Social .....	182
2.1. Concepto de discriminación para estos efectos.....	182

	<i>Pág.</i>
2.2. Regulación internacional de los principios de la Seguridad Social y no discriminación .....	184
2.3. ¿Por qué puede hablarse de discriminación por género?.....	185
3. Sistema de pensiones y la actual discriminación de la mujer .....	189
4. Discriminación de género en la pensión por supervivencia por accidentes de trabajo.....	194
5. Conclusiones.....	197
6. Bibliografía .....	198
<b>CAPÍTULO 8. DERECHOS FUNDAMENTALES Y CONTRATO DE TRABAJO. DERECHO A LA INTIMIDAD, SECRETO DE LAS COMUNICACIONES Y PROTECCIÓN DE DATOS: COMUNICACIONES TELEMÁTICAS EN EL ÁMBITO LABORAL, <i>Rebeca Karina Aparicio Aldana</i>.....</b>	<b>203</b>
1. Introducción .....	203
2. Delimitación conceptual .....	203
3. Ejercicio adecuado de los derechos materia de análisis .....	206
3.1. La prohibición del uso personal del ordenador y la referencia a posibles controles .....	208
3.2. Los tipos de controles que el empleador puede realizar sobre los ordenadores de la empresa .....	209
3.3. La diferencia entre el ordenador y las páginas de redes sociales, correos electrónicos, <i>chats</i> y otros cuya titularidad puede ser diversa y que tienen origen en internet.....	211
4. Crítica a los pronunciamientos recientes sobre el tema .....	212
4.1. Mensajería instantánea .....	212
4.1.1. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 12 de enero de 2016 .....	212
4.1.2. Sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 5 de septiembre de 2017 ( <i>Barbulescu II</i> ).....	215
4.2. Correo electrónico .....	223
4.2.1. Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 22 de febrero de 2018 .....	223
4.2.2. Sentencia del Tribunal Supremo, de 8 de febrero de 2018...	227
5. Conclusiones.....	230
6. Bibliografía .....	231
<b>CAPÍTULO 9. DESPIDOS COLECTIVOS POR CAUSAS EMPRESARIALES Y PROCESOS DE AGRUPACIÓN EMPRESARIAL EN FORMA DE GRUPO, <i>Rolando Enrique Ubillús Bracamonte</i>.....</b>	<b>235</b>
1. Introducción .....	235
2. Grupos de empresas a efectos laborales.....	237
2.1. Teoría general.....	237
2.2. Tratamiento jurisprudencial.....	239

	<i>Pág.</i>
2.3. Análisis de los elementos adicionales .....	241
2.3.1. Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo.....	241
2.3.2. Confusión de patrimonios .....	242
2.3.3. Unidad de caja o caja única .....	243
2.3.4. Utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente» .....	243
2.3.5. Uso abusivo de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores .....	244
2.4. Valorización de los criterios jurisprudenciales.....	245
2.4.1. Grupo como una sola organización laboral.....	245
2.4.2. Grupo como una pluralidad de empleadores .....	245
2.4.3. Abuso de la personalidad jurídica de una o varias empresas del grupo.....	246
3. El centro de imputación en el despido colectivo.....	246
3.1. Doctrina de los tribunales españoles .....	246
3.2. Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.....	249
3.3. Impacto de la doctrina europea en la determinación del centro de imputación en los despidos colectivos .....	253
4. Aplicación de la doctrina europea a los grupos de empresas .....	260
5. Bibliografía .....	265

CAPÍTULO 10. EL PAPEL DE LA OIT ANTE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS JÓVENES EN LA ERA DE LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, <i>Gabriela Mendizábal Bermúdez</i> .....	267
1. Introducción .....	267
2. Marco conceptual .....	268
2.1. Protección social <i>v.</i> seguridad social.....	268
2.2. Cuarta revolución industrial .....	270
2.2.1. Trabajo 4.0.....	271
2.2.2. Seguridad social 4.0.....	272
2.3. Jóvenes y trabajo.....	272
2.4. Informalidad laboral juvenil .....	274
3. Principales instrumentos de la OIT para la protección de los jóvenes en el trabajo .....	275
3.1. Programa de Empleo Juvenil (PEJ) de la OIT.....	275
3.2. Recomendación sobre la protección de los jóvenes marinos de 1976 (núm. 153) .....	276
3.3. Convenio 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo de 1988.....	276
3.4. Pacto mundial para el empleo .....	277

	<i>Pág.</i>
4. Algunas iniciativas de países latinoamericanos para reducir la informalidad del trabajo de los jóvenes.....	278
4.1. Colombia.....	278
4.2. México.....	280
4.3. Uruguay.....	281
5. Conclusiones.....	283
6. Bibliografía.....	284
CAPÍTULO 11. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO PERUANO Y LA IMPORTANCIA DEL EQUILIBRIO PRESUPUESTAL ANTE LA CRISIS SANITARIA Y ECONÓMICA POR LA COVID-19, <i>Fernando Varela Bohórquez</i> .....	287
1. Introducción.....	287
2. Evolución de la controversia de la negociación colectiva del sector público peruano.....	289
3. Límites legales al derecho a la negociación colectiva en el sector público.....	290
4. La <i>vacatio sententiae</i> en la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre la Ley del Presupuesto Público.....	293
5. Nueva regulación de la negociación colectiva del Sector Público.....	294
6. Reglas generales para la negociación colectiva de las entidades del Sector Público.....	295
7. Informe Económico Financiero emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas.....	296
8. ¿Qué sucede si el convenio colectivo contraviene lo establecido en el Informe Económico Financiero?.....	296
9. La COVID-19 y su impacto en la negociación colectiva del Sector Público.....	297
10. Conclusiones.....	299
CAPÍTULO 12. EL SISTEMA PERUANO DE PENSIONES EN TIEMPOS DE LA COVID-19: ¿REFORMA, DECONSTRUCCIÓN O DESTRUCCIÓN?, <i>César Abanto Revilla</i> .....	301
1. Introducción.....	301
2. El modelo del sistema de pensiones peruano laboralizado.....	302
3. Los sistemas de pensiones frente a las crisis de 2018 y de la pandemia de COVID-19.....	304
3.1. Impacto previsional de la crisis financiera de 2008.....	304
3.2. Impacto previsional de la crisis humanitaria generada por la COVID-19.....	307
4. El dilema del sistema de pensiones bajo el reino del populismo: ¿reforma o deconstrucción?.....	311
4.1. Primera nota: «desmercantilizar» el derecho humano y social de la seguridad social.....	312
4.2. Segunda nota: «deslaboralizar» el acceso del derecho fundamental a la pensión.....	313

	<i>Pág.</i>
4.3. Tercera nota: no «deconstruir» el fin previsional de las pensiones y de las instituciones que están a cargo de su administración .....	315
4.4. Cuarta nota: reformar el sistema de pensiones desde un enfoque de las políticas sociales y con base en el diálogo social .....	316
4.5. Quinta nota: implementar una reforma «estructural» con base en un «esquema de cuatro pilares» complementarios .....	317
4.6. Sexta nota: implementar también reformas «paramétricas» y de otra índole (recaudatorios de fondos) .....	321
4.7. Séptima nota: plantear reformas viables económica y financieramente.....	322
5. Conclusiones.....	324
6. Bibliografía .....	325
CAPÍTULO 13. EL CONTRATO SINDICAL EN COLOMBIA: HACIA UNA REGULACIÓN QUE GARANTICE EL TRABAJO DECENTE, <i>Erica Florina Carmona Bayona</i> .....	327
1. Introducción .....	327
2. Características del marco regulador del contrato sindical: antecedentes....	328
3. La nueva reglamentación del contrato sindical: análisis de su objetivo y del contenido normativo en el marco de las relaciones colectivas de trabajo...	335
3.1. El nuevo objetivo del contrato sindical: participación sindical en la gestión de la empresa, promoción del trabajo colectivo y mecanismo generador de empleo .....	335
3.1.1. ¿Es el contrato sindical un mecanismo para la participación sindical en la gestión de la empresa? .....	336
3.1.2. ¿Es el contrato sindical un mecanismo para promocionar el trabajo colectivo y generar empleo?.....	339
3.2. Aspectos relevantes de las normas reglamentarias.....	341
3.2.1. Naturaleza jurídica del contrato sindical.....	341
3.2.2. Requisitos para la suscripción del contrato sindical.....	343
3.2.3. Obligaciones y responsabilidad del sindicato y de la parte contratante .....	346
4. Análisis del contrato sindical desde los objetivos del trabajo decente.....	348
4.1. Promoción del empleo .....	348
4.2. Protección social.....	351
4.3. Derechos fundamentales en el trabajo.....	352
4.4. Diálogo social .....	353
5. Aspectos clave para una reforma .....	354
6. Conclusiones.....	355
7. Bibliografía .....	356

	<u>Pág.</u>
CAPÍTULO 14. LA REDUCCIÓN DE LAS REMUNERACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL ECUADOR POR LA COVID-19 Y LOS CRITERIOS DE LA OIT COMO INSTITUCIÓN INTERNACIONAL PROTECTORA DEL TRABAJO, <i>Yandry Aguayo Mendoza y Manuel Delgado Velásquez</i> .....	359
1. Introducción .....	359
2. La OIT como institución de protección de los derechos de los trabajadores .....	360
3. La OIT en tiempos de pandemia (COVID-19) y los empleados públicos en el Ecuador .....	361
4. Protección constitucional en el Ecuador en relación a los derechos de los trabajadores del servicio público.....	363
5. Vulneración de derechos constitucionales de los servidores públicos en el Ecuador .....	365
5.1. Expedición del Decreto Ejecutivo 1.053 de 19 de mayo de 2020 ....	366
5.2. Un Ministerio de Trabajo que vulnera derechos laborales .....	370
6. La justicia constitucional y la tutela a modalidades de trabajo ante terminaciones unilaterales de las mismas .....	370
7. Conclusión .....	378
SOBRE LOS AUTORES.....	379

## PRESENTACIÓN

Nadie puede negar que el mundo ha cambiado profundamente en los últimos años, y nadie puede olvidar que la humanidad está en permanente transformación desde que apareció el primer ser humano en la faz de la tierra. Pero hay que reconocer que las modificaciones a las que estamos asistiendo en el siglo XXI se están produciendo de forma rápida y tienen un hondo calado. No son cambios coyunturales, sino estructurales; ni son reducidos a unos cuantos países, sino que son mundiales. Las formas de trabajar se han transformado como resultado de la globalización, las migraciones masivas, las innovaciones tecnológicas y la aceleración de las comunicaciones (Internet de las cosas, 5G, redes sociales). En un mundo más interconectado, más competitivo, y más tecnificado, la mayoría de los trabajadores (en sus diferentes variantes) comprueban que sus ingresos se han reducido, se han alargado sus jornadas laborales y se han recortado sus prestaciones sociales. La informalidad y la precarización han crecido; el trabajo colaborativo (falsos autónomos) se ha expandido haciendo que las empresas dejen de pagar parte de los costos de producción; la inteligencia artificial y la robótica no solo están destruyendo de momento más puestos de trabajo de los que está creando, sino que además está generando una nueva brecha laboral entre los «conectados» y los «desconectados»; los sindicatos han perdido la fuerza de antaño en la defensa de los derechos de los trabajadores; y los Estados han visto reducidas sus capacidades de acción de protección social al recortarse los recursos que destinaban a las políticas públicas sociales. La pandemia mundial generada por la COVID-19 ha venido a acelerar y profundizar estos procesos. Mientras miles de pequeñas y medianas empresas están cerrando, dejando sin sustento a muchas familias, algunas grandes empresas han ido monopolizando sectores completos de producción y reduciendo plantillas y aumentando sus beneficios. Todo ello se está traduciendo en un empeoramiento de la distribución del ingreso como puso en evidencia Thomas Piketty. A su vez, en este escenario de globalización de los mercados, el sistema institucional internacional creado tras el final de la Segunda Guerra Mundial para garantizar el orden y la paz internacionales, así como el respeto a los derechos humanos, ha dejado de funcionar como fue pensado originalmente generando en consecuencia una desconfianza añadida de las sociedades en las instituciones supranacionales.

El resultado palpable de este deterioro de la calidad de vida de una importante mayoría de los trabajadores a lo largo y ancho del mundo (con los matices

e intensidades según los distintos países y sectores) es que una gran proporción de ellos reconoce abiertamente que su futuro no será mejor que el de sus padres y abuelos, por lo que viven anclados en el presente, desilusionados, desmotivados, angustiados. Ya se sabe que la enfermedad más grave que tendremos en los próximos años, y que más costos va a generar, será la depresión. Pero el problema dramático en el que nos encontramos en el mundo occidental atlántico en 2021 se debe, como acaba de subrayar Michael Sandel, a que el trabajo y el mérito personales han comenzado a dejar de ser para muchos por sí solos los instrumentos que facilitan el ascenso social, poniéndose de relieve que de nuevo las conexiones familiares y la pertenencia a redes de poder y de influencia vuelven a ser los mecanismos más eficaces para potenciar el cambio social. El pertenecer a una familia o un grupo de poder no solo se ha vuelto a convertir en el pasaporte para conseguir un mejor trabajo, posición social, y mayores ingresos, sino que además las nuevas élites han construido el relato de que ellos han llegado a ocupar los puestos más altos de la sociedad por talento y méritos propios individuales, justificando así moralmente sus privilegios. Pero no solo argumentan que su éxito es fruto de su exclusivo trabajo, sino que además explican que la situación de los menos favorecidos se debe a su indolencia, subrayando que los perdedores, los de abajo, son vagos que no se esfuerzan, y por tanto deben ser despreciados por su fracaso.

Todos estos cambios en las formas del trabajo que se están dando en el siglo XXI están teniendo repercusiones fiscales y políticas, ya que los sectores más privilegiados se sienten liberados de tener que apoyar a los sectores más desfavorecidos, lo cual supone un recorte en los ingresos fiscales de los Estados. Pero, además, se observa que el aumento de la polarización social está teniendo efectos en los escenarios políticos, ya que se aprecia que en algunos países (de forma clara en Estados Unidos, Brasil, Rusia) un porcentaje creciente de las capas populares trabajadoras con una reducida formación académica, antes votantes de partidos progresistas defensores de sus intereses, están basculando hacia opciones políticas más conservadores, nacionalistas y populistas, mientras que un porcentaje considerable de ciudadanos de esos mismos países con formación académica que ocupan posiciones de privilegio están comenzando a apoyar posturas progresistas propias de partidos los antiguos tradicionales de izquierda. La libertad comercial y la apertura de los mercados son conceptualizados por muchos trabajadores con reducida cualificación como una amenaza a su situación laboral. En consecuencia, la antigua tensión entre izquierda y derecha, los de arriba y los de abajo, está mutando hacia un enfrentamiento entre patriotas (nacionalistas, defensores de la autarquía) y antipatriotas (defensores de la apertura comercial y la globalización).

La publicación de este importante libro es oportuna por coincidir con la conmemoración del primer centenario del nacimiento en 1919 de la OIT, es necesaria por suponer una evaluación de los resultados obtenidos por los programas impulsados por la OIT, y es pertinente por apuntar los posibles retos de futuro que se deben afrontar en el corto y medio plazo. Este volumen titulado *OIT y América Latina: trabajo y justicia social* realiza una acertada reflexión sobre la situación laboral en el mundo actual, partiendo de un enfoque transversal e in-

ternacional. Los distintos autores sostienen diferentes tesis en cada uno de los capítulos del volumen, pero existe un hilo conductor en todos ellos basado en la necesidad de luchar para que el trabajo decente y el fomento de la justicia social en América Latina se conviertan en una prioridad en las políticas y programas de acción promovidos por la OIT. Hay un consenso generalizado en todos los autores en defender que es urgente crear empleos productivos y de calidad, desarrollando un modelo de relaciones laborales en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y de respeto a la dignidad humana.

Agradezco la importante labor que realiza el profesor Eduardo López Ahumada como investigador principal de la línea de investigación en Relaciones Laborales y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá. Es un lujo y un privilegio contar con la colaboración de un investigador de su calidad académica reconocida internacionalmente y con una capacidad de trabajo tan elevada. Doy las gracias también al profesor Leopoldo Gamarra Vélchez (Universidad Nacional Mayor de San Marcos) y al profesor Fernando Varela Bohórquez (Universidad de San Martín de Porres) por el trabajo que hicieron para impulsar la realización del Curso de Perfeccionamiento en Relaciones Laborales y Protección Social celebrado en 2019 y por el esfuerzo que están haciendo por estrechar las relaciones académicas de sus prestigiosas universidades con la Universidad de Alcalá. No quiero dejar de agradecer también de forma individualizada la labor realizada por los autores de los capítulos de este volumen (ordenados por su aparición en los capítulos de la obra): Fred Rodríguez Trujillo (Perú), Marvin Molina Casanova (Bolivia), María del Luján Charrutti Garcén (Uruguay), Carlos Alberto Toselli (Argentina), Inés Montarcé (Argentina), Yenny Pinto Sarmiento (Chile), Rebeca Karina Aparicio Aldana (Perú), Rolando Enrique Ubillús Bracamonte (Perú), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), César Abanto Revilla (Perú), Erica Florina Carmona Bayona (Colombia), Yandry Aguayo Mendoza (Ecuador) y Manuel Delgado Velásquez (Ecuador).

Es un lujo para el Instituto Universitario de Investigación en Estudio Latinoamericanos poder publicar este libro en coedición con la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Universidad de San Martín de Porres. Con este trabajo la academia pone de manifiesto su compromiso para ayudar modestamente a construir un mundo plural de dignidad y de reconocimiento de las diferencias, basado en la defensa del equilibrio medioambiental, la paridad de género, los derechos de la infancia y los mayores, la justicia, la seguridad y la libertad.

Pedro PÉREZ HERRERO

## INTRODUCCIÓN

La presente monografía es el resultado de un proyecto de investigación surgido desde el Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá y, concretamente, desde la línea de investigación en Relaciones Laborales y Protección Social. Esta obra ha sido promovida y avalada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Universidad de San Martín de Porres. Ambas universidades peruanas mostraron, desde un primer momento, un apoyo decidido a esta acción de investigación de carácter internacional. Este proyecto igualmente se contextualiza en el Convenio institucional de colaboración entre las Universidades de Alcalá, Nacional Mayor San Marcos y San Martín de Porres, siendo igualmente un resultado directo de Curso de Perfeccionamiento en Relaciones Laborales y Protección Social (primera edición, 2019). Efectivamente, fruto de esa pasantía internacional se concretaron muchos proyectos, que son presente y futuro, y que conforman una gran alianza de trabajo conjunto y solidario desde el punto de vista docente e investigador. Por todo ello, es preciso, una vez más, agradecer la labor entregada y responsable de los profesores Leopoldo Gamarra Vilchez (UNMSM) y Fernando Varela Bohórquez (USMP) en el impulso decidido a este y otros proyectos, que, sin duda, serán referente y dan sentido a la función necesaria que la Universidad debe cumplir en la sociedad actual.

La obra titulada *OIT y América Latina: trabajo y justicia social* tiene un claro fundamento investigador, pero igualmente cumple una misión de divulgación, ante la necesidad de promover un nuevo sentido y función del objetivo de la justicia social en el mundo del trabajo. Esta monografía analiza transversalmente y desde el punto de vista internacional la proyección del Derecho del Trabajo en atención a la consecución del principio de justicia social, teniendo en cuenta la acción normativa e institucional de la OIT en América Latina. Evidentemente, existen múltiples temas que permiten abordar un estudio monográfico sobre la OIT y América Latina. Sin duda, uno de ellos es la promoción del trabajo y de la justicia social en América Latina, a la vista de las experiencias y de los esfuerzos realizados tanto desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como desde las políticas nacionales de los Estados de la región. En los últimos años el trabajo decente se ha convertido en una prioridad en las políticas y programas de acción promovidos por la OIT. Entendemos que el trabajo en condiciones de igualdad y justicia social desarrollado por la OIT supone una posibilidad de gene-

rar trabajo asalariado, empleo de calidad y condiciones dignas de vida y con una adecuada protección social. Sin duda, la exigencia de referencia es la creación de empleos productivos y de calidad, desarrollando un modelo de relaciones laborales en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y de respeto a la dignidad humana.

La publicación del presente libro es igualmente una oportunidad para evaluar los resultados de dicho programa y apuntar los principales retos de futuro. Evidentemente, las conclusiones de la reunión regional de OIT en 2006 determinaban objetivos hacia futuro, cuyos retos no acababan en dicho decenio. Al contrario, se trataba de un objetivo ambicioso, que justificaba el estudio de nuevas políticas favorables para el fomento del trabajo decente. Asimismo, el programa de acción conecta con los objetivos del Pacto Mundial para el Empleo (Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 2009). Dicho informe, bajo el lema «El mundo debe funcionar mejor», destacaba una serie de recomendaciones que dan una respuesta urgente para mejorar el empleo y garantizar una recuperación viable y equitativa. Sin duda, la justicia social ya fue el principio clave de la Declaración de la OIT sobre «la justicia social para una globalización equitativa» (10 de junio de 2008). Dichas declaraciones consideran que el trabajo no es una mercancía y que el riesgo de pobreza en el mundo es un peligro que erosiona el bienestar general. Sin duda, la justicia social es clave y enlaza con el propio espíritu de la Declaración de Filadelfia de 1944.

Como sabemos, en 2019 se conmemoró el primer centenario del nacimiento de la OIT y su lema resaltaba los cien años de lucha a favor de la justicia social. Sin embargo, el objetivo no consiste en circunscribir nuestros estudios al centenario, sino que debemos sobrepasar este horizonte y pensar decididamente en el futuro. Debemos analizar los retos que plantea el trabajo desde la perspectiva del fomento de la justicia social en América Latina. Sin duda, estos análisis son esenciales y permiten reflexionar sobre la ardua labor que se presenta al iuslaboralismo y, en especial, a la OIT en este segundo siglo de su actividad futura. Por todo ello, los estudios que el lector podrá encontrar en este libro tienen una clara proyección internacional, desde el punto de vista de la acción de la OIT con una perspectiva global y con una clara referencia a sus implicaciones en América Latina. Junto a ello, esta monografía igualmente recopila una serie de estudios regionales, que permiten contemplar una selección de determinados temas que están planteando nuevos debates jurídicos sobre la función del Derecho del Trabajo ante estas nuevas situaciones conflictivas. En este sentido, se estudian determinadas problemáticas jurídicas relativas a la aplicación de los derechos fundamentales, la negociación colectiva, las empresas multinacionales, las agrupaciones empresariales, los despidos colectivos, las condiciones de trabajo en el sector público, la viabilidad de los sistemas de protección social, etc. Estamos, pues, ante una obra sumamente actual y muy apegada a los aspectos que condicionan la aplicación efectiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en América Latina y en el mundo.

Efectivamente, el presente trabajo responde a un enfoque actual de reflexión sobre la función tuitiva del Derecho Internacional del Trabajo. El trabajo en condiciones de igualdad y justicia social promovido por la OIT supone una posibi-

lidad de generar trabajo asalariado, empleo de calidad y condiciones dignas de vida y con una adecuada cuota de protección social. Sin duda, la exigencia de referencia es la creación de empleos productivos y de calidad, desarrollando un modelo de relaciones laborales en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y de respeto a la dignidad humana. La propia OIT se ha desarrollado bajo el impulso de la justicia social unido a la promoción del trabajo decente. A lo largo de su historia, la Organización ha desarrollado sus fines constitutivos, impulsando la finalidad de desarrollo de una labor orientada a la consecución de los estándares internacionales laborales. Se trata de cánones mínimos de protección jurídica, relacionados con el respeto de unas condiciones de trabajo dignas en todo el mundo. Sin duda, la principal manifestación de esta labor se encuentra en los instrumentos normativos específicos. En concreto, nos referimos a los convenios internacionales y a las recomendaciones, como instrumentos con fuerza vinculante y carácter orientador, respectivamente, que están provistos de particulares mecanismos adicionales de eficacia y validez jurídica desde el punto de vista de la observancia del Derecho.

Esta labor tradicional se ha visto cuestionada actualmente ante las nuevas vicisitudes que afectan al sistema económico y con ello a los mercados de trabajo. Precisamente, la OIT ha sido cuestionada desde el punto de vista de su propia razón de ser después de un siglo de acción institucional. Con carácter general, a la Organización se le ha recriminado la imposibilidad de conseguir una resolución efectiva de los problemas que se proyectan sobre el modelo de trabajo actual, ligado al neoliberalismo económico y al desarrollo sin límites de la globalización económica. Esta dinámica internacional de la economía ha producido un desarrollo económico, sin reconocer la propia finalidad correlativa del crecimiento y de la prosperidad. Nos referimos a la finalidad de mejora de las condiciones de vida de las personas y a su inclusión en sociedades modernas, justas e inclusivas. Ciertamente, caben muchas reflexiones y críticas a un modelo desequilibrado y en muchos aspectos sumamente injusto. Por ejemplo, es ciertamente paradójico que se reclame insistentemente la libertad como principio esencial y como máxima clave para el desarrollo del capital y la generación de un mercado global. Sin embargo, desde el punto de vista de las personas, dicha libertad no se traduce correlativamente en un modelo de libertad de circulación de las personas en el mundo orientado a la búsqueda de trabajo y al desarrollo de un proyecto vital fundamentado en la libertad de emigrar.

La vinculación de la garantía laboral universal con la justicia social nos conduce inevitablemente al espíritu constitutivo de la OIT de Filadelfia. Esta idea supone incluso reafirmar el propio papel protagonista de la OIT en las relaciones laborales internacionales, intentando recuperar un nuevo papel para la acción normativa internacional. Sin duda, esta nueva orientación tiene mucho que ver con la preocupante devaluación de la acción normativa de la OIT. Sin duda, la globalización de los mercados y la liberalización progresiva de la economía ha impactado en el trabajo. Dicha situación ha generado nuevas formas de organización empresarial, que no solamente afectan a la estructura y a las organizaciones empresariales, sino que también tiene una estrecha relación con los procedimientos, en concreto, con la organización del trabajo.

Ciertamente, es necesario poner el énfasis en el empleo vinculado permanentemente al crecimiento económico y al reparto justo de la renta. El análisis de la garantía laboral universal es una oportunidad para evaluar los resultados de dicho programa y apuntar los principales retos de futuro. Evidentemente, debemos evaluar las conclusiones de la reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, vinculado al lema titulado «Trabajar para un futuro más prometedor». En 2019, la OIT determinó los objetivos hacia futuro, cuyos retos no acababan en este primer centenario de la Organización. Al contrario, se trata de un objetivo ambicioso, que justifica el estudio de nuevas políticas favorables para el fomento del trabajo decente. Asimismo, el programa de acción conecta con los objetivos del Pacto Mundial para el Empleo (Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, 2009). Dicho informe, bajo el mandato «El mundo debe funcionar mejor», destacaba ya una serie de recomendaciones que dan una respuesta urgente para mejorar el empleo y garantizar una recuperación viable y equitativa.

La justicia social ya fue el principio clave de la Declaración de la OIT sobre «la justicia social para una globalización equitativa» (10 de junio de 2008). Dicha Declaración considera que el trabajo no es una mercancía y que el riesgo de pobreza en el mundo es un peligro que erosiona el bienestar social general. Sin duda, la justicia social es clave y enlaza con el propio espíritu de la Declaración de Filadelfia de 1944. Estamos, pues, ante la desmercantilización del trabajo, lo que supone la garantía de los derechos laborales y la delimitación de los límites justos a los poderes de dirección y organización del trabajo por parte de los empresarios. Evidentemente, la relación de trabajo nace por naturaleza de forma asimétrica y descompensada, pero la propia noción de trabajo digno obliga a velar por el reequilibrio de las posiciones jurídicas ante un conflicto, como el de trabajo, siempre presente. Dicho conflicto de trabajo se manifiesta, ya sea de forma más o menos intensa, ante la existencia de intereses contrapuestos de las partes.

Es preciso contextualizar este debate de naturaleza transversal y estrechamente ligado con el modelo de protección del trabajo desde la perspectiva de los derechos sociales. Por ello, debemos referirnos a la actual crisis del empleo. Esta crisis afecta no solo a la propia destrucción del mismo, sino que evidencia la incapacidad general de revertir esta situación. Asimismo, esta tendencia se manifiesta en la progresiva devaluación de la calidad del empleo. Sin duda, vamos a vivir un periodo de gran incertidumbre, y a pesar de la posible creación de empleo, la gran pregunta es determinar si se recuperará y absorberá en el futuro el desempleo existente. El verdadero problema de nuestro tiempo es la crisis del empleo, la pobreza y la caída de los niveles de protección social. Esta situación ha dado lugar a un empobrecimiento progresivo de la población trabajadora. El número de trabajadores que viven en la extrema pobreza no se ha reducido sustancialmente y de modo correlativo han aflorado nuevas fórmulas de desigualdad en el trabajo, que han aumentado considerablemente en los últimos tiempos.

Estamos, pues, ante un proceso cíclico, que supone reafirmar los compromisos históricos de la OIT inspirados bajo el propio valor social del trabajo. Todo ello ante el peligro relativo a que dichos objetivos puedan frustrarse en la actual coyuntura política y económica. Ciertamente, toda esta labor de reconstrucción es esencial y la OIT debe ejercer una clara influencia sobre los Estados miembros,

así como en el resto de las organizaciones internacionales. El objetivo consiste en compensar firmemente los efectos negativos de la globalización económica, el proceso de innovación tecnológica y el avance progresivo de la economía digital, con el fin de no desplazar a las personas del centro de gravedad de la protección jurídico-laboral. Por otro lado, es preciso aprovechar los efectos positivos de esta nueva realidad, que sin duda los tiene, para conseguir un crecimiento económico sostenible, que permita un reparto justo de la riqueza.

En todo este debate la OIT tiene que abordar un papel esencial, orientado al desarrollo y a la aplicación del programa de protección del trabajo centrado en las personas en el sistema internacional de relaciones laborales. La OIT debe orientar su acción prioritariamente a la implementación de las recomendaciones contenidas en la Declaración sobre el futuro del trabajo. Sin duda, la composición global y tripartita de la Organización la sitúa como el foro específico de atención a los retos del futuro del trabajo. El hecho de reunir a gobiernos y asociaciones de empleadores y trabajadores de todas las regiones del mundo sitúa a la OIT en el centro del debate, y sirve de institución vigía para contribuir a la apertura de nuevas perspectivas para la defensa del trabajo en beneficio de las generaciones futuras. Ciertamente, la garantía laboral universal se manifiesta como una acción global, que permite abordar las propias carencias ligadas a la observancia del trabajo decente. Precisamente, la Comisión Mundial ha destacado que dicha acción internacional por la defensa del trabajo protegido tiene que manifestarse en la lucha por una reafirmación de los derechos fundamentales en el trabajo. En concreto, nos referimos a la libertad sindical, al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, así como a la prohibición del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en el empleo. Esta reafirmación de los derechos fundamentales en el trabajo supone el necesario disfrute de condiciones dignas en el empleo y la ocupación. En definitiva, todo ello se manifiesta como una reafirmación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desde la perspectiva de la justicia social.

J. Eduardo LÓPEZ AHUMADA

# CAPÍTULO 1

## **GARANTÍA UNIVERSAL LABORAL Y REAFIRMACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO PROTEGIDO PROMOVIDO POR LA OIT**

J. Eduardo LÓPEZ AHUMADA

### **1. INTRODUCCIÓN**

La OIT se ha desarrollado bajo el propio impulso de la justicia social unido a la promoción del trabajo decente (TREBILCOCK, 2009: 6 y ss.). A lo largo de su historia, la Organización ha desarrollado sus fines constitutivos, impulsando la finalidad de desarrollo de una labor orientada a la consecución de los estándares internacionales laborales<sup>1</sup>. Se trata de cánones mínimos de protección jurídica, relacionados con el respeto de unas condiciones de trabajo dignas en todo el mundo<sup>2</sup>. Sin duda, la principal manifestación de esta labor se encuentra en los instrumentos normativos específicos. En concreto, nos referimos a los convenios internacionales y a las recomendaciones (OIT, 2015: 1151), como instrumentos con fuerza vinculante y carácter orientador, respectivamente, que están provistos de particulares mecanismos adicionales de eficacia y validez jurídica desde el punto de vista de la observancia del Derecho<sup>3</sup>.

En realidad, el presente trabajo responde a un enfoque actual de reflexión sobre la función tuitiva del Derecho Internacional del Trabajo. Evidentemente, existen múltiples temas que permiten abordar un estudio sobre la defensa del trabajo protegido y la acción institucional de la OIT. Sin duda, uno de estos obje-

---

<sup>1</sup> Con relación a la noción de estándar laboral internacional se recomienda el siguiente trabajo de investigación, *vid.* SWEPSTON (2005: 11-20).

<sup>2</sup> Téngase en cuenta el Informe OIT especializado en la vinculación del desarrollo del principio de justicia social respecto del desarrollo de la economía global, *vid.* OIT (1994: 15-18).

<sup>3</sup> Desde el punto de vista del desarrollo de la función protectora del Derecho del Trabajo, unido al principio de justicia social, *vid.* ASPIAZU (1950: 419-428); HERNÁNDEZ PULIDO (2015: 85-120); ALEMÁN PÁEZ (2013: 598-602).

tivos es la promoción del trabajo y de la justicia social<sup>4</sup>, a la vista de las experiencias y de los esfuerzos realizados tanto desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>5</sup>, así como desde las políticas jurídico-laborales nacionales de los Estados. En los últimos años el trabajo decente se ha convertido en una prioridad en las políticas y programas de acción promovidos por la OIT<sup>6</sup>. Entendemos que el trabajo en condiciones de igualdad y justicia social promovido por la OIT supone una posibilidad de generar trabajo asalariado, empleo de calidad y condiciones dignas de vida y con una adecuada cuota de protección social. Sin duda, la exigencia de referencia es la creación de empleos productivos y de calidad, desarrollando un modelo de relaciones laborales en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y de respeto a la dignidad humana.

## 2. LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LA JUSTICIA SOCIAL

La Declaración del Futuro del Trabajo se orientó desde el punto de vista de la reafirmación de los objetivos y fines constitutivos de la OIT. Ciertamente, ello supone tener en cuenta e intentar emular el propio proceso constituyente de la Organización, que queda patente en la Parte XIII del Tratado de Versalles y en la propia Declaración de Filadelfia de 1944<sup>7</sup>. El propio art. 427 del Tratado de Versalles, entre sus principios generales, enumera los principios fundamentales que mandatan a la Organización, y entre ellos deducimos la libertad, el trabajo y salario digno<sup>8</sup>, y la garantía de un descanso adecuado, junto con la libertad de asociación<sup>9</sup>. Igualmente, la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948, contempla en su art. 23 el derecho al trabajo. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 asume igualmente la labor de positivación del derecho al trabajo, avanzando en su concepción de derecho fundamental de contenido social<sup>10</sup>. Se trata, pues, de una materialización de la idea general contemplada en la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos, que ya garantiza el derecho

<sup>4</sup> La justicia social se trata ciertamente de un objetivo, partiendo de la idea relativa a que no cabe una visión de una justicia perfecta. Desde esta perspectiva, la labor consiste en esclarecer cómo conseguir vías de mejora de la justicia efectiva, *vid.* SEN (2009: 21 y ss.).

<sup>5</sup> Desde la perspectiva de la lucha de la OIT por la promoción del principio de justicia social, *vid.* RODGERS, LEE, SWEPSTON y VAN DAELE (2009: 11-13).

<sup>6</sup> El desarrollo de dichas políticas de promoción del trabajo decente se ha convertido en una emergencia internacional desde la perspectiva de los desafíos de la economía global, *vid.* OIT (1999: 23 y ss.). Algunas reflexiones de referencia sobre sus implicaciones jurídicas, *vid.* SERVAIS (2004: 18-53).

<sup>7</sup> Para un análisis más profundo del significado del espíritu constitutivo de la OIT en un momento histórico igualmente de incertidumbre y de compensación del liberalismo del momento, *vid.* SUPIOT (2011: 11 y ss.). Esta monografía proviene de la versión francesa, *vid.* SUPIOT (2010). De igual modo, respecto a la centralidad del principio de justicia social en el Tratado de Versalles, *vid.* SWEPSTON (1999: 117).

<sup>8</sup> Igualmente, la reflexión internacional sobre el salario digno ha encontrado un importante foco de desarrollo a través de la noción de trabajo decente, *vid.* ZIMMER (2008: 61-80).

<sup>9</sup> Desde el punto de vista de su formulación histórica se recomienda el siguiente estudio, *vid.* COHEN (1988: 19-20).

<sup>10</sup> Desde la perspectiva de la tutela de los derechos humanos de contenido social en el sistema de Naciones Unidas, *vid.* SALAMARERO TEIXIDÓ (2012: 15 y ss.).

al trabajo, delimitado un régimen particular de protección para las personas que trabajan. Todo ello supone garantizar un derecho al desarrollo personal digno a través del trabajo, así como la garantía de un estatuto protector del empleo, un empleo digno y protegido<sup>11</sup>.

Estamos, pues, ante un proceso cíclico, que supone reafirmar los compromisos históricos de la OIT inspirados bajo el propio valor social del trabajo. Todo ello ante el peligro relativo a que dichos objetivos puedan frustrarse en la actual coyuntura política y económica. Ciertamente, toda esta labor de reconstrucción es esencial y la OIT debe ejercer una clara influencia sobre los Estados miembros, así como en el resto de las organizaciones internacionales. El objetivo consiste en compensar firmemente los efectos negativos de la globalización económica, el proceso de innovación tecnológica y el avance progresivo de la economía digital, con el fin de no desplazar a las personas del centro de gravedad de la protección jurídico-laboral<sup>12</sup>. Por otro lado, es preciso aprovechar los efectos positivos de esta nueva realidad, que sin duda los tiene, para conseguir un crecimiento económico sostenible, que permita un reparto justo de la riqueza.

En todo este debate la OIT tiene que abordar un papel esencial, orientado al desarrollo y aplicación del programa de protección del trabajo centrado en las personas en el sistema internacional de relaciones laborales. La Organización debe orientar su acción prioritariamente a la implementación de las recomendaciones contenidas en la Declaración sobre el futuro del trabajo. Sin duda, la composición global y tripartita de la Organización la sitúa como el foro específico de atención a los retos del futuro del trabajo<sup>13</sup>. El hecho de reunir a gobiernos y asociaciones de empleadores y trabajadores de todas las regiones del mundo sitúa a la OIT en el centro del debate, y sirve de institución vigía para contribuir a la apertura de nuevas perspectivas para la defensa del trabajo en beneficio de las generaciones futuras. Ciertamente, la garantía laboral universal se manifiesta como una acción global, que permite abordar las propias carencias ligadas a la observancia del trabajo decente. Precisamente, la Comisión Mundial ha destacado que dicha acción internacional por la defensa del trabajo protegido tiene que manifestarse en la lucha por una reafirmación de los derechos fundamentales en el trabajo. En concreto, nos referimos a la libertad sindical, al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, así como a la prohibición del

---

<sup>11</sup> El art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contempla el derecho a trabajar de forma extensiva, con una importante diferencia respecto de la formulación contenida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este último texto hace referencia meramente al derecho al trabajo (art. 23.1). Con todo, no cabe duda de que ambas formulaciones se proyectan conjuntamente sobre un derecho fundamental de contenido social. Todo ello supone una reafirmación de la libertad de trabajo y de la necesidad del desarrollo digno de la actividad laboral, así como la obligación de promover acciones de protección por parte de los poderes públicos.

<sup>12</sup> En este sentido, conviene tener en cuenta que la atención a los problemas ligados al trabajo ha estado tradicionalmente presente en las revoluciones tecnológicas. En estos contextos las reglas del trabajo han tenido que dar una respuesta social y compensadora a los efectos perniciosos del cambio tecnológico. *Vid.* DAGNINO (2016: 44 y ss.); KUHN (1995: 33 y ss.).

<sup>13</sup> Desde el punto de vista del debate español sobre el futuro del trabajo recomendamos los siguientes trabajos de investigación, *vid.* PALOMEQUE LÓPEZ (2000: 135-137); CRUZ VILLALÓN (2017); MONEREO PÉREZ (2001: 111 y ss.); MOLINA NAVARRETE (2017: 9-10).

trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en el empleo. Ciertamente, esta reafirmación de los derechos fundamentales en el trabajo supone el disfrute de condiciones dignas en el empleo y la ocupación. Se trata de condiciones básicas, tales como el disfrute de un salario vital adecuado, la limitación del tiempo de trabajo y proveer mayores cuotas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo.

Sin duda, el concepto de garantía laboral universal se ve reforzado desde las actividades de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT. La citada Comisión proclamó un llamamiento al desarrollo y aplicación universal de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Sin duda, el hecho de que más del 60 por 100 de la población mundial trabaje en la economía de forma informal, o bien desarrollen sus actividades en distintas formas de empleos atípicos, hace necesario la promoción de la garantía laboral universal. Estamos ante una propuesta proactiva de tutela del trabajo protegido. Esta situación de desarrollo del trabajo extramuros del sistema de trabajo decente con derechos revela la evidencia de una absoluta carencia de observancia de los derechos fundamentales en el trabajo, con la aplicación de condiciones laborales precarias y sin protección social<sup>14</sup>. Y, en este contexto, cobra especial proyección la proliferación de una economía de servicios atípicos, que en muchos casos se clasifica de forma errónea como trabajadores independientes<sup>15</sup>. Ello desfigura los presupuestos clásicos de laboralidad con el fin de evitar los costes laborales ligados a la formalidad laboral. Sin duda, todo ello incide perjudicialmente en los ingresos de los trabajadores y les priva de los mecanismos esenciales de protección del trabajo, extramuros de la acción protectora de los sistemas públicos de Seguridad Social.

Tal es la importancia de la emergencia de la garantía laboral universal, que dicho concepto se ha explicitado en el documento final del Centenario de la OIT. Esta proclamación se ha realizado en un momento clave, que sirve para redefinir la propia función, el contenido y los límites del Derecho Internacional del Trabajo. Sin duda, se trata de una labor fundamental que tiene importantes connotaciones normativas y, sobre todo, prácticas desde su influencia en las políticas nacionales laborales y la aplicación de las condiciones laborales en un mundo del trabajo global. Cabe recordar, en este punto, la importancia de dicha labor interpretativa, en la medida que las declaraciones de la OIT son resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Estas resoluciones permiten enunciar interpretaciones autorizadas relativas a la aplicación de los principios y los objetivos esenciales para el desarrollo y aplicación de la acción normativa internacional.

---

<sup>14</sup> El desarrollo de la aplicación de las condiciones de trabajo precarias, inobservando los tradicionalmente límites ligados a los derechos laborales, supone el propio cuestionamiento del sistema de protección jurídico-laboral. *Vid.* LACALLE (2009: 11-15).

<sup>15</sup> La labor de delimitación de los actuales presupuestos del trabajo independiente se encuentra igualmente en el centro de gravedad del sistema de protección laboral, siempre y cuando estemos hablando de trabajo autónomo reconocido legalmente con derechos. A efectos de profundizar en este debate se recomienda el análisis del siguiente trabajo de investigación, *vid.* ANTONMATTEI y SCIBERRAS (2008: 12 y ss.).