

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

## **Introducción por parte de la Coordinadora al número especial sobre tecnología, trabajo humano y protección social en los márgenes del mercado de trabajo: el futuro de las instituciones laborales después de la pandemia**

---

De oriente a occidente, como avanza el día, la pandemia de la Covid-19 se ha expandido por el mundo. A su paso han sido miles los muertos y millones los afectados por una enfermedad que, aunque ya cuenta con vacuna, parece empeñada en rebrotar una y otra vez. La manera de afrontarla de casi todas las sociedades y gobiernos ha sido el confinamiento de la ciudadanía, con la esperanza de ralentizar los contagios y las muertes. Pero para ello ha habido que paralizar la economía; que cesar la producción y el trabajo en todas las actividades, salvo en aquellas consideradas esenciales para la población. El confinamiento y la parálisis económica no han sido, además, de corta duración, sino que con una u otra intensidad ambos duran ya casi un año. Mucho tiempo como para que un número importante de empresas y trabajadores no hayan perdido su actividad económica y su trabajo, dejando como rastro de la pandemia, junto con el rosario de muertes, el alarmante incremento del número de personas en situación de desempleo. Así, de acuerdo con las estimaciones de la OIT, en 2020 se han perdido el 8,8% de las horas de trabajo a nivel mundial, que se corresponden con 255 millones de empleos a tiempo completo (*vid.* el Observatorio de la OIT [La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición](#), 25 enero 2021).

Por otro lado, nuestros ordenamientos jurídicos se han llenado de normas de emergencia. Apenas se conocen países donde no se hayan aprobado normas *ad hoc* en materia de trabajo y de seguridad social para hacer frente a los efectos devastadores de la pandemia. Normas muy relevantes, pero efímeras, porque han sido dictadas al calor de una emergencia sanitaria que se presume terminará en algún momento. Por tal motivo, este número monográfico de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho al Empleo* no se dedica específicamente a ellas. La idea es otra. Hemos querido observar la realidad del mundo del trabajo y de la

protección social, durante todo este tiempo de pandemia, para ver si éramos capaces de extraer algunas lecciones que nos sirvieran después a fin de repensar y reconfigurar las instituciones laborales. Hemos querido observar también las normas que iban dictándose, pero no con el afán de glosar su contenido, sino de intentar entrever los gérmenes normativos que iban inoculándose en el derecho del trabajo, por si tales gérmenes pueden ayudarnos en la tarea de construir el ordenamiento jurídico laboral de la post-pandemia. El resultado de ello es el espléndido número monográfico que he tenido el honor de coordinar y les presento a continuación.

Para empezar, la primera de las lecciones que podemos extraer de esta pandemia en relación con su efecto en el mercado de trabajo es que los trabajadores más vulnerables son los que más han sufrido las consecuencias de la parálisis económica. Los trabajadores temporales han visto como sus contratos eran rescindidos y no renovados; los trabajadores informales han tenido que decidir entre su salud y su supervivencia, dado que, sin tener red de protección social alguna, el confinamiento y el no trabajo suponen para ellos la carencia absoluta de rentas. Por este motivo, avanzar en la formalización del empleo y en su estabilidad son elementos esenciales para el mundo post-Covid-19. En España ello significa poner coto de una vez a la excesiva precariedad de nuestro mercado de trabajo; en el mundo, avanzar en la idea de trabajo decente acogida como Objetivo 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Este enfoque más general u omnicomprendivo sobre cómo recrear la protección de los trabajadores está presente en el artículo de Francisco Pérez Amorós, que nos invita a reflexionar sobre la reconfiguración del derecho del trabajo con la vista puesta en la construcción de una «realidad más justa». También es el punto de vista que eligen Jesús García Jiménez y Mónica Tepfer, quienes apelan a las normas internacionales del trabajo y a la respuesta sindical como mejores fórmulas para intentar reparar el reguero de pobreza y desigualdad que la pandemia está dejando a su paso en la Región de las Américas. Finalmente, tal es la perspectiva del artículo de Francisco Vigo Serralvo, quien propone la construcción de una protección social universal como elemento central de lo que el autor denomina un «derecho perfecto al trabajo».

Una segunda lección ha sido la necesidad de un estado de bienestar fuerte. Y ello no sólo porque la magnitud de la pandemia y el confinamiento han puesto a prueba la solidez de nuestros sistemas sanitarios y educativos, piezas clave de los estados de bienestar, sino porque ha sido esencial proveer de rentas a todas las personas sin empleo o con empleo en estado latente a consecuencia del coma inducido de la actividad económica. En España primero se ha ensanchado la protección por desempleo con la

creación de subsidios específicos (empleadas de hogar, autónomos, trabajadores con contratos temporales de corta duración) y después se ha aprobado el ingreso mínimo vital, una nueva prestación de la Seguridad Social que da cobertura económica a quien carece de otros ingresos (*vid.* el [RD-L 20/2020](#), de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital). Pero esto es sólo un ejemplo nacional de algo que, pensando en cómo debería ser el mundo post-Covid-19, habría de ser la regla con la que abordar el desempleo: expandir la protección social a todas las personas, de manera que la falta de empleo no signifique la falta de rentas con las que tener una vida digna.

Esa es la idea que late en el artículo de María Ascensión Morales Ramírez, donde la autora considera la Covid-19 y la situación de vulnerabilidad económica que ha producido para grandes capas de la población en América Latina como el mejor escenario para revitalizar la idea de una renta universal. De su lado, los artículos de Rafael Gómez Gordillo, Francisco Miguel Ortiz González-Conde y Mariola Serrano Argüeso analizan detenidamente la figura del ingreso mínimo vital, pero cada uno de ellos lo hace desde una perspectiva distinta. El primero mira la figura como un modo de articular de manera diferente a la actual la relación entre empleo y protección no contributiva por desempleo. El segundo se pregunta si el ingreso mínimo vital, que es concebido como una prestación de la Seguridad Social, no será en verdad más que el primer paso para ir a un cambio de modelo, donde lo contributivo pierda fuerza frente a la protección asistencial ante la adversidad económica y la necesidad. Finalmente, Mariola Serrano Argüeso traba la relación existente entre la obtención de rentas por la vía del ingreso mínimo vital y la mejora de la empleabilidad de sus beneficiarios mediante políticas de inserción laboral, especialmente en relación con las mujeres víctimas de violencia de género. La tercera – y última – lección de la pandemia para el mundo del trabajo ha sido una especie de maridaje entre el trabajo tecnológico y el trabajo humano. Si hasta la expansión de la Covid-19 ambos parecían excluyentes, de forma que nos estábamos preguntando hasta qué punto el avance de la tecnología haría desaparecer el trabajo humano, la pandemia ha demostrado que ambos han sido absolutamente necesarios. La tecnología ha permitido mantener una cuota de actividad económica y de servicios a la ciudadanía que hubieran tenido que cesar de no haberse desarrollado por medios telemáticos, especialmente por vía del teletrabajo y las plataformas digitales; el trabajo humano de cuidados (profesionales sociosanitarios, empleo en el hogar familiar, cuidados de menores, dependientes y ancianos) ha sido esencial para preservar la vida, la salud y el bienestar de los enfermos y los ciudadanos confinados. En ambos lados hemos encontrado claroscuros,

como las brechas digitales o los empleos precarios, poco pagados y segregados por razón de género que habría que remediar con urgencia. Pero también una certeza cara al mundo post-Covid-19: que el avance de la tecnología y el cuidado de las personas son dos fuentes fecundas de creación de empleos, de modo que debemos repensar las reglas que regulan ambas esferas para que los empleos que se generen sean de calidad.

Así, el trabajo humano de cuidados y su desprotección social es el núcleo del artículo de María del Carmen López Aniorte y Francisca María Ferrando García, quienes proponen la creación de un régimen de protección por desempleo para las personas que trabajan en el hogar familiar, en línea con los mandatos del Convenio OIT C189. La reformulación del régimen jurídico aplicable al trabajo doméstico para avanzar en este ámbito en el trabajo decente es la idea sobre la que construye su artículo Raquel Poquet Catalá. De su lado, José Manuel Gámez Jiménez nos hace mirar a la cruda realidad del trabajo de cuidados, que es en su mayoría realizado por personas migrantes e indocumentadas, a las que el autor abre vías jurídicas para reclamar ayuda en caso de ser contagiadas por el virus SARS-CoV-2. La prevención de riesgos laborales de los trabajadores que desempeñan funciones de cuidado es, en fin, el tema elegido por Ydangely Tropiano y Atilo Noguera para la elaboración de su artículo, con la mirada puesta, en este caso, en lo que está sucediendo en los países de Latinoamérica.

La tecnología es la otra fuente de creación de empleo, especialmente mediante el teletrabajo, que ha acelerado e intensificado su expansión a lo largo del mundo. En el artículo de Rocío Moldes Farelo, el teletrabajo se percibe como una fórmula para cambiar el significado mismo del trabajo. Como «nueva normalidad para las relaciones laborales» lo define Talita Corrêa Gomes Cardim en su artículo, que conjuga los análisis de la regulación habida en varios países de la Unión Europea con la existente en Brasil. María Belén Fernández Collados nos propone una nueva regulación del teletrabajo en España, después de pasar revista a lo sucedido durante los meses de confinamiento en la utilización de esta figura. Por su parte, Graciela Giuzio y Mariselda Cancela nos alertan sobre las inequidades de género que habitan en el desarrollo del teletrabajo, una fórmula que, de no regularse y ejercerse con perspectiva de género, puede agrandar la segregación sexual habida en nuestros mercados de trabajo, con una fuerte presencia de mujeres en el trabajo desde el domicilio y una fuerte presencia de varones en el trabajo desde la localización del empleador. El artículo de Alicia Villalba Sánchez nos adentra con tino en los pormenores de la nueva regulación del teletrabajo en España y el de Jordi García Viña trata de dar cuerpo a una propuesta alternativa de trabajo “híbrido” o *smart working*. Por último, cierran este número monográfico el artículo de Alberto Pastor

Martínez, que nos recuerda los intereses colectivos que hay detrás del teletrabajo y articula cómo representarlos y defenderlos por parte de los sindicatos, y el de Ana Isabel Pérez Campos, quien desarrolla el derecho a la desconexión digital, en su aplicación al teletrabajo, con la finalidad de que el mismo no resulte en una extensión sin límites de la jornada laboral.

En cada uno de los artículos enunciados se encuentran claves y pistas inteligentes para ir creando el derecho del trabajo y la protección social de un mundo libre de pandemia. Entre todos ellos tejen una red de saberes y reflexiones que nos ayudarán, como laboristas, a realizar propuestas de creación normativa y a enjuiciar las que vayan siendo aprobadas por legisladores, gobiernos y actores sociales. Proteger los derechos de las personas trabajadoras, sobre todo las de aquellas más vulnerables, fortalecer la protección social y hacer que la misma llegue a todas ellas y avanzar en el empleo tecnológico sin descuidar el valor central del empleo humano han sido las lecciones de esta pandemia. El número monográfico que el lector tiene en sus manos pretende dar respuestas a ellas.

No quisiera, ya para terminar, cerrar esta presentación sin agradecer muy sinceramente el trabajo realizado por el Comité Evaluador de Calidad Científica de este número monográfico. Los Profesores Philippe Auvergnon (*Centre National de la Recherche Scientifique, Francia*), Catherine Barnard (*University of Cambridge, Reino Unido*), Jorge Manrique Villanueva (*Universidad del Externado de Colombia, Colombia*), Lourdes Mella Méndez (*Universidad de Santiago de Compostela, España*), Juan Raso-Delgue (*Universidad de la República de Uruguay*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*Universidad Nacional Autónoma de México, México*) y Michele Tiraboschi (*Università di Modena e Reggio Emilia, Italia*) leyeron y supervisaron, como yo misma, primero las propuestas de artículo y después los propios artículos seleccionados. Una labor impagable desde la perspectiva científica, que avala, además del interés, la calidad de las páginas que siguen.

**María Luz Rodríguez Fernández**

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



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*