

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*), Óscar 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*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), 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*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*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*)

El futuro del trabajo y las formas atípicas del empleo

Pablo Arnaldo TOPET*
Humberto VILLASMIL**
Jesús GARCÍA JIMÉNEZ***

RESUMEN: Para entender la realidad de las llamadas formas atípicas de empleo, y hasta qué punto estas pueden determinar las nuevas formas de trabajo en un futuro de relaciones laborales cuando menos incierto, se hace necesario analizar la evolución de las instituciones del mercado de trabajo y la génesis misma del derecho del trabajo. Este análisis histórico requiere ser complementado por la importancia del paradigma del trabajo decente desde la perspectiva de las normas internacionales del trabajo, instalado por la OIT ya en 1999 y sistematizado por la Declaración por la Justicia Social para una Globalización equitativa de 2008. La definición de lo que entendemos por formas de empleo atípico en el marco de la OIT, las inseguridades derivadas de esta realidad, así como sus efectos en el mercado de trabajo completan el análisis, sin poder terminar antes de identificar brevemente las claves para compatibilizar el empleo atípico con el trabajo decente.

Palabras clave: OIT, trabajo decente, justicia social, normas, derechos, contrato, negociación colectiva, empleo atípico.

SUMARIO: 1. Prefacio. 2. ¿Por qué un derecho del trabajo? 2.1. Una introducción general. 2.2. ¿Por qué un derecho del trabajo? 2.3. Una aproximación al paradigma del trabajo decente desde la perspectiva de las normas internacionales del trabajo. 2.4. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. 3. Las formas del empleo atípico y la OIT. 4. Las «inseguridades del empleo atípico». 5. El empleo atípico y sus efectos en el mercado de trabajo. 6. El desafío: como compatibilizar el empleo atípico con el Trabajo Decente. 7. Palabras finales. 8. Bibliografía.

* Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires, Argentina.

** Especialista de Normas Internacionales del Trabajo en la Oficina de la OIT de Santiago de Chile.

*** Responsable para Actividades con Trabajadores para América Latina y El Caribe del Programa ACTRAV del CIF/OIT.

The Future of Work and Non-Standard Forms of Employment

ABSTRACT: To understand the situation of the phenomenon known as non-standard forms of employment, and the extent to which these may influence the types of work that exist in a future characterized by increasingly uncertain labour relations, it is necessary to analyse how labour market institutions have evolved, and the origins of labour law itself. This historical analysis must be accompanied by an understanding of the importance of decent work from the perspective of the international labour standards established by the ILO in 1999 and systematized by the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization in 2008. Such analysis must also encompass a definition of what we understand to be non-standard forms of employment within the framework of the ILO; the lack of security arising from such situations; and their effects on the labour market, as well as a brief identification of the keys to ensuring non-standard forms of employment are compatible with decent work.

Key Words: ILO, decent work, social justice, standards, rights, contract, collective bargaining, non-standard employment.

1. Prefacio

Desde el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turin, y especialmente desde su Programa de actividades para trabajadores, nos es grato participar del número especial monográfico de conmemoración del centenario de la OIT, de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Desde nuestra institución, y en coordinación con la Oficina de la OIT, saludamos la excelente iniciativa que la *Revista* ha lanzado en el marco del Centenario de la OIT, haciendo hincapié en la importancia del rol normativo de la Organización durante estos cien años de historia.

Consideramos de gran utilidad poder contar con un compendio actualizado de comentarios a los Convenios de la OIT, sean estos los calificados como convenios fundamentales, de gobernanza y técnicos, realizados por expertos jurídicos de un lado y otro del Atlántico, enriqueciendo de esta manera el acervo ya disponible por el Comité de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT (CEACR).

Esta publicación se da además a pocas fechas de concluirse el mandato del Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas desde donde se han venido examinando las normas internacionales del trabajo de la OIT con miras a formular recomendaciones para el Consejo de Administración acerca de la situación de los instrumentos examinados y, la identificación de lagunas en materia de cobertura.

Hágase expreso también nuestro agradecimiento a los coordinadores de la *Revista*, por haber sido invitados a participar de esta prestigiosa publicación con este artículo.

2. ¿Por qué un derecho del trabajo?

2.1. Una introducción general

Una reflexión sobre el futuro del trabajo y las llamadas formas atípicas de trabajo obliga, a nuestro criterio, a indagar sobre el modo en que se constituyó el entramado de protecciones laborales que hoy llamamos Derecho del trabajo.

La humanidad reconoció durante buena parte de su desarrollo, con “naturalidad”, las relaciones de esclavitud, en la que se aceptaba un vínculo entre un hombre y una “cosa” (el esclavo, que así se consideraba); luego avalaron relaciones con componentes de “fidelidad” y de

“servidumbre”, durante el feudalismo, en el que además se conforman las corporaciones de oficio, de modo tal que podemos relevar a simple vista que el trabajo del presente se presta en otra condición de tal tipo que nos exige una indagación más exhaustiva sobre sus contornos y, esta es la de un *trabajo convenido en libertad*.

¿Cómo se enhebró este proceso?; ¿cuáles fueron las razones filosóficas, políticas, sociales y económicas?; la respuesta es compleja, pero es indispensable identificar algunas claves de entendimiento para evaluar de donde se viene, en que sitio estamos y entrever hacia cual se orientará el futuro del trabajo.

2.2. ¿Por qué un derecho del trabajo?

Hay cierto acuerdo en proponer en el examen de la cuestión en occidente como un punto de partida a la Revolución Francesa de 1789, por lo radical de su experiencia. Fue en ella en la que se propuso una modificación total de los principios de ordenamiento político, social y económico, que imperaban en él régimen feudal. Una filosofía política les proporcionaba un marco de fundamentación y justificación. Surgen y se imponen ciertas ideas “revolucionarias”, en lo político la idea de la soberanía popular y de la distribución del poder; en lo social la aparición de la “igualdad” de todos los hombres; en lo económico la entronización de una institución como el “mercado” como el espacio real y simbólico en el que todas las decisiones de producción y de distribución social e individual de riqueza se confiaban y dirimían. Un espacio de decisión sobre opciones de individuos y de la comunidad que estaba protegida por una exquisita metáfora: una mano invisible, según enseñaba Adam Smith.

La aptitud del “mercado” para cumplir su función, se vinculaban a la idea de igualdad de los hombres y, a su comportamiento e intervención en las relaciones económicas y políticas en su condición de “individuos”. Una institución económica que sólo validaba sus procedimientos y resultados en tanto expresaban una opción económica mediada por múltiples y divisibles voluntades individuales. Había, en esta concepción, un reproche a lo colectivo que se identificaba con las corporaciones de oficios que se constituyeron en un espacio productivo cerrado en los burgos medievales. Desde esta visión el “mercado” funcionaría adecuadamente, si solo se concurría en forma individual; lo contrario implicaría una distorsión, una afectación en una fina máquina de relojería que era refractaria a los accesos de grupos o de colectividades.

Y, aparece el contrato como expresión de la igualdad que la sociedad

reconocía a todos sus miembros y de la libertad de escoger opciones de vida y tomar decisiones; el contrato del derecho privado, expresión de la autonomía de la voluntad que permitía definir derechos y obligaciones en vínculos que se anudarían de conformidad con las infinitas e imprevisibles preferencias de los individuos de una comunidad. Era un hito en la historia de la humanidad, elevaba al hombre a un lugar donde “jamás había estado”, dueño y señor no sólo de su propia existencia sino también del destino común de los integrantes de la sociedad. *Y se lo consideraba tan útil y funcional que su uso se habilitaba tanto para el intercambio de mercancías como para el trabajo humano, al que también se lo sometía al juego de las fuerzas de la oferta y la demanda del mercado*¹.

Y el papel del Estado, frente al “mercado”, se limitaría a fiscalizar que la “mano invisible” pudiera realizar su tarea sin inconvenientes; se limitaba a custodiar el bien máspreciado del nuevo orden instaurado: la libertad contractual, sólo debía dejar hacer y dejar pasar (“*laissez faire, laissez passer*”). Un Estado gendarme que vigilaba los principios de igualdad, libertad y fraternidad en las que se depositaba la felicidad de todos los ciudadanos.

A ese multifacético y complejo proceso se añade el de otro no menos interesante: la revolución industrial.

Los procesos políticos, económicos y productivos, que significaron la revolución política y la industrial, desencadenaron efectos sociales que convulsionaron los tiempos. Trabajadores que migraban de zonas rurales a las fábricas urbanas; el hacinamiento en la vida de las clases más populares; la explotación de niños, mujeres y hombres; el trabajo sin límites y sin condiciones de seguridad; la desprotección ante los accidentes, las enfermedades y las contingencias; los salarios insuficientes; en suma la inequidad y la injusticia que develaba el conflicto fundamental, entre capital y trabajo, que subyacía en la estructura del orden creado, y que demandaba respuestas de políticas a la llamada “cuestión social”.

Las respuestas a esos quiebres sociales fueron múltiples y, también sus vías de manifestación. Por un lado, ante la conflictividad de los efectos sociales el Estado procuró atemperarlos con intervenciones normativas: las primeras leyes obreras de protección de los trabajadores. Por el otro, la acción colectiva de los trabajadores, al principio negada y reprimida y luego, de un doloroso y extenso proceso, tolerada y, al final reconocida por el Estado. Un cambio también sustantivo puesto que se acepta en diversa medida la existencia y legitimidad de acción y expresión de los intereses de grupos. El interés individual deja de ser el único reconocido; a

¹ A. BAYLOS, *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Trotta, 2013, pp. 19 ss.

partir de este cambio ahora, entre el Estado y los individuos, se incluye la diversidad de agrupamientos y de su posible manifestación, expresión y representación colectiva de sus intereses.

En esa fragua se fue edificando la conceptualización y diseño normativo del fenómeno del trabajo prestado para otro. Allí aparecen las preguntas y las respuestas sobre la idoneidad de la figura del contrato a secas (el que en los intercambios cotidianos se usa para abastecerse de productos, alimentos y vestimenta) para ser utilizado en el «intercambio de trabajo por salario». Era paradójico considerar que el objeto del contrato era el «trabajo de un hombre o de una mujer» y que este “trabajo” podía desligarse del sujeto que lo prestaba; el trabajo no era “separable” del trabajador y sólo podía considerarse que el objeto del contrato no podía considerarse al margen de quien lo prestaba. Era un contrato distinto por esa razón².

Y, ¿la igualdad?, el “mercado” suponía una concurrencia de “iguales”; ¿lo eran quienes necesitaban el trabajo para subsistir y alimentar a la prole y quienes eran propietarios de los medios para producir?; la igualdad era sólo formal y en la práctica la desigualdad era infinita.

Había también otra, aún la hay. En ese contrato que se centraba en la prestación de trabajo a cambio de un salario, el trabajador se incorporaba a un proceso complejo en el que otro tenía «un poder sobre su persona»; un poder que se manifestaba antes de la existencia del vínculo con la decisión de contratar o no hacerlo; y luego con la de ordenar el modo, el tiempo, las condiciones y el lugar del trabajo; con la aceptación de la existencia de un “poder disciplinario” del empleador sobre el obrero, un poder tan intenso que podía retacear el salario y, en sus extremos el trabajo mismo con la extinción del vínculo. Un poder inmenso en el que, además, se dejaban en las puertas de las fábricas los derechos individuales; dos mundos sin puentes: la sociedad civil y la empresa. Un poder privado no estatal que quedaba al margen de todo control y que no tenía los límites del poder que en la sociedad se habían conquistado.

Y, nos encontramos con un efecto sorprendente, la paradoja de un contrato que se manifiesta como una expresión de la libertad del ser humano que es utilizado voluntariamente por un trabajador o trabajadora para “someterse” al poder de un empleador mediante este instrumento jurídico. Por ello, tempranamente el profesor Alemán Hugo Sinzheimer, señalaba que lo que se presentaba como un contrato de coordinación de voluntades no era más que una relación de sumisión.

Este contrato especial, que involucra al sujeto con su cuerpo y su dignidad y que queda

² A. SUPIOT, *Crítica del Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996.

en una situación de desigualdad de poder para poner las normas del vínculo que lo relaciona con un empleador, debía ser intervenido para asegurar la indemnidad física y mental del trabajador o la trabajadora y para poner ciertos límites a los poderes del empleador. Había que encontrar formas de “limitar” ese poder para equilibrar la relación.

De modo tal que, cada ordenamiento fue receptivo a la necesidad de dar una respuesta a esas necesidades de establecer equilibrios en esa relación tan desigual; influida por su cultura jurídica, su tradición y su circunstancia política o económica. Y dos fueron las vías originales: la ley y la acción de los sindicatos.

¿Qué hizo la ley? Diseñó, adecuado a cada realidad nacional, un entramado de protecciones para el trabajador. Y, el modo más a la mano, el que permitía una solución más sencilla era el de poner ciertos límites a los contenidos posibles del contrato; límites que se imponían al empleador que, de lo contrario podía convalidar contractualmente su poder de modo abusivo frente el trabajador o la trabajadora. Estas restricciones se implantaban tanto al momento del inicio de un vínculo como en su desarrollo y, eventualmente, al de su extinción. Conocemos en el sistema continental al conjunto de tutelas o restricciones, según se lo considere, como derechos de Orden Público: no pueden ser negadas, ni siquiera por el sujeto protegido, al que se le veda la posibilidad de su renuncia o disposición. *Todo para la protección del más débil. El Ordenamiento del trabajo se diseñó para tutelar a un sujeto de modo preferente por estas sencillas razones.*

A principios del siglo XX se creó la OIT, el Tratado de Versalles, en 1919. El Preámbulo, confirma, la relevancia de la protección del más débil y también, aunque tímidamente, el principio fundamental de garantizar la acción colectiva de los trabajadores a través de la libertad sindical, que se espeja como derecho de asociación de los empleadores. Y, lo que se enumera allí, va a ser concretado mediante la adopción de normas internacionales del trabajo, el más relevante medio de acción de la nueva organización. Un inimaginable proceso de elaboración normativa fue cubriendo todos los ámbitos de lo laboral y de modo general de todo lo social. Las normas internacionales han sido fuente de inspiración de ordenamientos nacionales, de la doctrina y de los criterios y sentencias de los jueces y tribunales; hoy además son derecho aplicable en numerosos ámbitos nacionales por el proceso de internacionalización de los Derechos Humanos³.

El siglo XX, a partir de la segunda década, se transitaría, con las diversidades de cada

³ A. BRONSTEIN, *Derecho internacional del trabajo. Aplicación del derecho internacional en el ámbito nacional*, Astrea, 2013, pp. 6 ss.

experiencia nacional, con ese abanico de fuentes de protección, todas ellas involucradas en su principio fundante de «la necesidad de proteger al sujeto sin poder en el vínculo laboral».

La empresa se estructuró, bajo la idea del beneficio económico asociado a la escala, a la producción con costes decrecientes. Una empresa estructurada en la integración horizontal y vertical, que acaparaba en su seno todos los procesos con independencia de su centralidad o accesoria del entramado productivo. En ese tipo de empresa, las relaciones de trabajo se anudaban con la expectativa de estabilidad, de promoción y formación. Un vínculo sin plazo, con una jornada determinada y limitada, en un lugar físico determinado y, generalmente, por tiempo indefinido y, lo que se consideraba fundamental, *bajo una relación de dependencia o subordinación*. La Seguridad Social se articuló a partir de los vínculos laborales, por la facilidad de enhebrar las cotizaciones y aportes a sistemas de protección, a la posesión de un empleo.

Y esa relación, a tiempo completo, indefinida, para un solo empleador, remunerada, en condiciones de seguridad física e higiene, y en un lugar definido de trabajo se denominó típica. Por sus características implicaba para el trabajador la expectativa de adquirir experiencia y formación profesional y, en el plano personal y familiar, la de estructurar un plan de vida con garantías físicas y económicas que venían reconocidas en el plano laboral y en el de la seguridad social. En la contracara de la relación, el empleador se esforzaba por completarle el itinerario formativo y de asegurar la indemnidad física, puesto que ello era funcional a la productividad de la unidad económica. No obstante, ello no anulaba el conflicto inherente a los vínculos laborales, aunque en palabras del jurista francés la norma jurídica «civilizaba el contrato de trabajo»; lo ponía en sintonía con la idea de civilización.

¿Cómo distinguir entre los múltiples vínculos que implican un hacer o un trabajo? Y es para aclarar ese interrogante que se formuló una especie de llave conceptual, como señala Adrián Goldín. A partir de cierto estereotipo de relación “concreta”, que anudaba el obrero industrial con su empleador, del que trabajaba en una fábrica típica del capitalismo industrial fordista y taylorista. Una especie de detección de ciertas singularidades y semejanzas: si alguien trabaja en el mismo lugar; si recibe órdenes, si puede ser sancionado, si se le puede cambiar el modo de hacer su trabajo, si es remunerado, si recibe las herramientas de trabajo, si es ajeno al resultado económico, entre otras características de la relación. Y, *¿qué es la dependencia?, ni más ni menos que una forma o un tipo de desigualdad, una asimetría irresoluble entre dos sujetos, por la diferencia de poder de uno sobre otro; diferencia que se liga ineluctablemente a la necesidad de uno y la posesión del capital del*

otro. Entonces allí había una “relación de trabajo dependiente” y se le deberá aplicar el derecho laboral protectorio.

A partir de la tutela del “obrero industrial” el sistema de protección se fue extendiendo a todo ámbito de trabajo asalariado; los servicios, el trabajo rural, el marítimo y, desde la mitad del siglo XX también a quienes se desempeñaban en el sector de la administración pública. *Funcionó como un sistema que ampliaba su ámbito de aplicación, sea por leyes que así lo disponían o de jueces que de ese modo lo ponderaban según cada colectividad a partir de la noción de “relación de trabajo dependiente”.* Por último, destacar que era el sector industrial el más relevante y que el sector servicios aún tenía una condición subalterna respecto de aquel⁴.

En ese orden instaurado en las relaciones laborales, a partir de las relaciones primarias entre trabajadores o trabajadoras y los empleadores, se perfeccionaron las representaciones colectivas de agrupamientos homogéneos de intereses afines, con cierta fijeza geográfica y física. Vale decir que esta forma de estructuración de la empresa y la manera de inserción en ella de los trabajadores y trabajadoras permitían a la instancia agregada de representación unas condiciones de afiliación y de conflicto que luego se expresarían en su capacidad de negociar colectivamente y concertar convenios colectivos. A su vez, en etapas más modernas en ese escenario se reclamaron el goce “dentro de la empresa” de los derechos de todo ciudadano; la ciudadanía en la empresa como conquista definitiva de una democracia que dejaba de estar en los confines de las fábricas.

Y es aquí donde nos detenemos para hacer acopio de algunas certezas adquiridas para hacer inventario de ciertos principios fundamentales. Todo contrato de trabajo que se aleje de aquel estereotipo protegido y estable; sea porque implique temporalidad; sea porque segmente el proceso productivo con subcontratas y, de aquel modo, la responsabilidad económica de empleadores a quienes se pueda reclamar las obligaciones laborales asumidas; implican cierta “precariedad” individual y trasladan esa condición de “precariedad” a las dificultades en la identificación y representación del interés colectivo de esos grupos en el plano de la libertad sindical. Por ello es que las formas atípicas tienen una fuerte carga de “precariedad” y se impone establecer garantías complementarias y nuevos límites a los poderes del empleador.

En las últimas décadas del siglo XX, comienzan a producirse cambios en la economía a escala global, el shock petrolero, el papel de las organizaciones internacionales en los ámbitos nacionales, el desempeño de las empresas multinacionales, la desintegración de la Unión Soviética, la caída del Muro de Berlín, el ascenso al poder de gobiernos conservadores

⁴ H.-H. BARBAGELATA, *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*, FCU, 2009, p. 291.

en Estados Unidos y Gran Bretaña, en América Latina las dictaduras militares, el Consenso de Washington, el poder creciente de la banca y la financiarización de la economía y, a la par, la disminución de la importancia de la industria en favor del aumento del sector servicios que se convierte en el sector laboral más relevante. Es este el contexto que se extiende por un cuarto de siglo, comienza, por tanto, un proceso que puede entenderse como inverso al descrito anteriormente: se pasa, por tanto, de una lógica de expansión de protecciones y de sujetos protegidos a un proceso, que se denominó de «huida de derecho del trabajo», un alejamiento total del entramado de tutelas, o parcial, en el que se reivindica el carácter autónomo de ciertos servicios, aparecen formas comerciales de vinculación, se desintegra la estructura de la empresa que comienza a descentralizar operaciones, que subcontrata; la intermediación se multiplica, las agencias de empleo y colocación aumentan su actividad, se alivian las normas de ingreso y egreso a la empresa, todo bajo un nuevo paradigma de flexibilización laboral. Por diversos medios y medidas variables, se atempera un status de protecciones se le hace menos severo, mas maleable o disponible⁵ ⁶.

A todo lo anterior, se agrega el proceso de globalización que amplifica los desafíos flexibilizadores, la influencia de los organismos internacionales del sistema multilateral, en especial los de crédito el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional ; la interdependencia entre las economías de países, cercanos o distantes, incorporados a pactos o acuerdos regionales o a bloques ideológicos en general; el desarrollo de las cadenas mundiales de suministro, el papel reforzado de las empresas multinacionales. En este plano la respuesta del mundo del trabajo expresado en la OIT deja una estela que comienza con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en 1998; el Informe del Director General de 1999 que promueve el concepto del Trabajo Decente; la Declaración de 2008 sobre la Justicia Social para una globalización equitativa y, por último, el Pacto Mundial para el Empleo de 2009⁷.

¿Qué hay allí? Hay un llamado a no abandonar los Principios y Derechos Fundamentales; a promover un tipo de trabajo que no se desentienda de las razones que motivaron su especial tutela y protección; que no abandone la idea fundante del Estado Social de Derecho que es la del respeto de la dignidad del ser humano. Todo ello, sin

⁵ O. VALDOVINOS, *Derecho colectivo y movimientos sociales (reflexiones sobre el futuro del mundo del trabajo)*, en J.C. SIMÓN (dir.), *Tratado de derecho colectivo del trabajo*, La Ley, 2012, pp.14 ss.

⁶ A. GOLDIN, *Conceptualización universal y construcciones locales sobre la idea del derecho del trabajo*, en *Laborem*, 2015, n. 14, p. 249.

⁷ A. BRONSTEIN, *op. cit.*, pp. 33 ss.

embargo, en un escenario amenazante.

2.3. Una aproximación al paradigma del trabajo decente desde la perspectiva de las normas internacionales del trabajo

La Memoria del Director General ante la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1999, que se intituló *Trabajo decente*⁸, significó el momento del lanzamiento de un paradigma que desde hace 15 años ha signado la actividad de la OIT. Fue aquel desde luego un episodio especialmente significativo en la historia de la Organización. Como decía el Director General en el encabezamiento del prólogo de su Memoria, «*La presente Memoria propone 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*».

Se trata de un *paradigma*, esto es, de un referente ideológico que traduce un ejemplo o un modelo de trabajo, en este caso *Un trabajo decente para los ciudadanos de todos los países*: «Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un *trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humanas*»⁹.

Siendo un modelo o un ejemplo del tipo de trabajo que la OIT postula y promueve, los rasgos que definen la noción se traducen necesariamente en referentes normativos. Ciertamente, y como el DG apuntaba en su Memoria de 1999, «*La OIT milita por un trabajo decente. No se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. No cabe disociar la cantidad del empleo de su calidad*»¹⁰. Desde luego que la calidad del trabajo es, entre otras cosas no menos importantes, un juicio de valor de índole jurídico. Se hace necesario, por lo tanto, una aproximación al paradigma desde la perspectiva de los derechos, de las normas internacionales que se dirigen a proteger al trabajo y que, al mismo tiempo, permiten juzgar la calidad del trabajo que un sistema económico, político y social propicia. Ello es consustancial con el mandato de una organización que como la OIT tiene explícitas competencias normativas asignadas, como su misma Constitución deja

⁸ OIT, *Trabajo decente. Memoria del Director General*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, 1999.

⁹ *Ibidem*, p. 4.

¹⁰ *Idem*.

asentado¹¹.

El Director General en su Memoria lo expresaba enfáticamente: «un *trabajo decente* que es *sinónimo de trabajo productivo*, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un *trabajo suficiente*, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social *sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores*»¹².

Esta idea estaba ya presente en el Convenio n. 122 de 1964 sobre la política del empleo, uno de los convenios prioritarios y de gobernanza de la OIT, que ponía el acento en dos de los rasgos del paradigma del trabajo decente, según la noción que asume la Memoria, el *trabajo productivo y libremente elegido*: «1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. 2. La política indicada deberá tender a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; (b) que dicho trabajo será *tan productivo como sea posible*; (c) que habrá *libertad para escoger empleo* y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social» (art. 1).

Si podemos afirmar, como el Director General lo hacía en su Memoria, que el trabajo decente no es ni puede ser cualquier trabajo, es porque tenemos un modelo, un ejemplo, un paradigma que justifica ese juicio de valor. Pero este último es una valoración jurídica, puesto que el trabajo contrastado con normas preexistentes es lo que nos permitirá en rigor concluir si estamos o no ante trabajo decente o si lo que se observa, por contra, es su déficit.

Por esto mismo es que una de las virtudes de la noción de trabajo decente,

¹¹ Art. 19.1: «Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio».

¹² OIT, *op. cit.*, p. 15.

y no la única desde luego, ha sido trasladar la idea de que el trabajo de calidad responde a un referente normativo que permitirá medir el grado y la manera de su protección. El trabajo protegido lo está por normas que lo regulan.

En resumen, los rasgos del paradigma del trabajo decente y productivo; *libertad, equidad, seguridad y dignidad humana* están referidos y se contrastan con los instrumentos de la OIT que mediante normas internacionales del trabajo consagran precisamente esos valores, comenzando por los convenios fundamentales a los que en su día aludía la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86ª reunión (18 de junio de 1998)¹³.

En fin, y en una perspectiva funcional, el trabajo decente se verifica en dos planos o ámbitos complementarios:

- a) en el ámbito de un sistema normativo, el de la OIT, sistema – no en vano se hablaba hasta hace algunas décadas del *Código Internacional del Trabajo*¹⁴ – que, de una parte se integra de instrumentos normativos de distinto carácter y efecto¹⁵, y, al mismo tiempo, con un mecanismo de control de su aplicación al que los estados miembros están obligados por mandato de la Constitución de la OIT¹⁶ y por su pertenencia a la organización;
- b) en el ámbito de un sistema de relaciones laborales que es el al final el espacio donde el trabajo decente transcurre. Desde luego, el sistema de relaciones laborales de un determinado país es clasificable y de entrada

¹³ Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (n. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (n. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (n. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (n. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n. 182). *Vid. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, 1998.

¹⁴ Prólogo.

¹⁵ Hablamos de convenios y de recomendaciones en los términos del art. 19 de la Constitución de la OIT, pero también de declaraciones o protocolos que incluyen, en su caso, formas particulares de seguimiento. Por todas, la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento* y la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, que se adoptó con un Anexo de título *Seguimiento de la Declaración*.

¹⁶ Art. 19.5.d: «En el caso de un convenio [...] si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio».

será más democrático o más autoritario según que la libertad sindical y el derecho de participación de los actores sociales sea más o menos transversal al modelo. Es obvio que un modelo autoritario de relaciones laborales el trabajo decente no podrá surgir, entre otras cosas porque no sería posible verificar unos de sus componentes esenciales: el trabajo en libertad.

Una aproximación al tema desde la perspectiva de las normas internacionales del trabajo, y de todo lo que ello implica, y del ámbito del sistema de relaciones laborales donde el trabajo decente transcurre es obligante, si se quiere tener una visión cabal del vínculo entre este tópico con el futuro del trabajo.

2.4. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo

En la Conferencia del centenario se adoptó una Declaración del Centenario que, liga el futuro con los principios y los fines que han inspirado a la OIT por cien años; pero subraya que debe insistirse en un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.

Y, en la primera parte, obliga a «asegurar que las modalidades de trabajo y los modelos empresariales y de producción en sus diversas formas, también en las cadenas nacionales y mundiales de suministro, potencien las oportunidades para el progreso social y económico, posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo, productivo y libremente elegido». Y, en la segunda, sobre el trabajo reconfigurado por las nuevas tecnologías previene «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 Declaración nos interpela en un mundo del trabajo cambiante a no resignar los principios rectores y no permitir que las profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo afecten la dignidad de las personas que trabajan.

3. Las formas del empleo atípico y la OIT

Su análisis en el seno de la OIT no es nuevo; aunque en el marco de la Iniciativa del Centenario con el debate global sobre el futuro del trabajo, el tema ha sido revisitado. El Grupo de los trabajadores consideraba que

estas formas debían ser entendidas como precarias, postura que no encontraba acuerdo en el Grupo de los empleadores. Sin embargo, aceptó el enfoque de contemplarlas como empleo atípico mediando la exigencia de ciertas garantías y límites que las hagan compatibles con la noción de Trabajo Decente.

El consenso al que se llegó luego de una Reunión de Expertos sobre formas atípicas de empleo, que se congregó en Ginebra en el año 2015, hizo algunos cambios al texto que había preparado la Oficina y se propusieron cuatro formas de empleo atípico con sus correspondientes variantes en cada una de ellas¹⁷.

Para tener un panorama del estado actual del conocimiento y debate seguiremos el consenso alcanzado. El mismo distingue cuatro formas atípicas de empleo: el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial y a pedido, la relación de trabajo multipartitas y una cuarta que abarca dos variantes, el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

El empleo temporal, que tiene como característica la de tener un límite a la duración que puede ser específico o no y que incluye algunas variantes del tipo general: los contratos de duración determinada o plazo fijo; los basados en una tarea o proyecto que determina la extensión del plazo; el trabajo ocasional o temporal y, se contemplan en este grupo el que realizan los jornaleros. *La diferencia más relevante con el empleo típico es su carácter de definido en su plazo de duración.*

El trabajo a tiempo parcial, comprende a aquellos vínculos en los que las horas de trabajo normales son menores a las de los trabajadores que tienen contratos a tiempo completo. *La diferencia más relevante con el empleo típico es que no es a tiempo completo.*

Las relaciones de trabajo multipartitas o triangulares tienen como dato característico que el trabajador o la trabajadora se desempeñan para un usuario final que no es su empleador directo y con el cual no están bajo una relación de dependencia o subordinación. En esta forma se incluyen las agencias, las subcontratas, la intermediación, y la cesión de, o “alquiler” de mano de obra. *La diferencia más relevante con el empleo típico es que no hay un solo sujeto empleador.*

Y, una última categoría que se incorpora, un cuarto grupo que incluye dos supuestos diferentes: el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente. *La diferencia más relevante con el empleo es que al sujeto que trabaja no se lo considera como parte de una relación de trabajo.*

A este respecto, la Recomendación n. 198 sobre la relación de trabajo

¹⁷ OIT, *El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas*, 2016.

adoptada en la 95ª Conferencia de la OIT, es una norma fundamental para la identificación de relaciones de trabajo en casos que presentan cierta opacidad, de su texto puede colegirse que es admisible utilizar el criterio de sujeción económica para habilitar la categoría de relación de trabajo¹⁸.

4. Las «inseguridades del empleo atípico»

Hasta aquí las descripciones de las categorías que fueron objeto del consenso, veamos cuestiones conflictivas de estas formas de empleo respecto de los trabajadores. Para una observación de inicio y general podemos sostener que las mismas implican “inseguridades” de variado tipo. Inseguridad económica, inseguridad física, inseguridad en la salud, inseguridad en la seguridad social, inseguridad en su formación profesional y debilitamiento en su representación colectiva.

La primera seguridad que afecta a quienes se desempeñan en el empleo atípico es la del empleo; es que su propia naturaleza acotada en el tiempo o “sin tiempo”; solo encuentra cierta justificación práctica si funciona como la “entrada” o el “trampolín” para el acceso a un empleo estable.

La segunda seguridad afectada es la igualdad de remuneraciones; es práctica generalizada que el empleo atípico pueda ser peor remunerado que el empleo típico; tanto en las formas temporales como en el trabajo a tiempo parcial; pero hay que puntualizar que en los casos extremos como el trabajo a pedido o los de cero horas se afecta irremediamente esta seguridad.

La tercera seguridad dañada es la de una garantía de horas de trabajo limitada y determinada; por exceso o por defecto esta seguridad se afecta por jornadas extenuantes y extensas o mínimas y también por inexistentes.

La cuarta seguridad que se ve menguada es la de la seguridad y la salud en el trabajo. La necesidad de intentar prolongar los contratos; la falta de formación para el empleo, la fatiga y la incertidumbre sobre el futuro y la propia percepción subjetiva de inseguridad que implican el estar relacionado bajo una modalidad atípica provocan déficits severos en este aspecto. Los accidentes, las lesiones físicas y psíquicas son recurrentes y ello no extraña en vínculos cuya ligazón con la tarea son muy endeble.

La quinta inseguridad es la seguridad social, la falta de cobertura que se produce por carencia o insuficiencia de cotización; o las dificultades de

¹⁸ O. ERMIDA URIARTE, *La Recomendación 198 sobre la relación de trabajo y su importancia para los trabajadores*, en AA.VV., *Procesos de Autoreforma Sindical en las Américas. Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) en 2010-2011*, CSA, 2011.

acceso a las prestaciones, las padecen quienes se desempeñan con empleos atípicos.

La sexta inseguridad afecta a la formación profesional; va de suyo que un contrato de estas características dificulta o impide el acceso a la formación profesional. La incertidumbre sobre la posible extensión del vínculo contribuye a tornar improbable el derecho a la formación.

La séptima inseguridad afecta a la representación colectiva que los empleos atípicos suscitan para las organizaciones de trabajadores. Una vinculación no anudada por un ligamen firme, la fragmentación del interés colectivo, la segmentación de trabajadores en el seno de un establecimiento o en una rama de actividad, el sensato temor a ser afectado por una práctica discriminatoria, son vallas elevadas para el ejercicio de la acción sindical.

5. El empleo atípico y sus efectos en el mercado de trabajo

No debería exigirse una prueba más concluyente que la propia naturaleza de vínculos efímeros o de dudosa calificación o encubiertos, para acreditar la desprotección desde la perspectiva de la “función” del derecho del trabajo como herramienta de equilibrio y cohesión de una sociedad que está conformada sobre el “conflicto” social del capital y el trabajo. Un conflicto éste que, inherente a toda relación, se manifiesta en la puja por la distribución de la riqueza e incluso, en forma previa a su generación. En las formas atípicas esta virtualidad se ve menguada.

Sin embargo, desde una mirada económica de corto plazo, la reducción de costos laborales sea por reducción de cargas económicas, sea por la alternativa de tener planteles variables según las fluctuaciones de demanda, puede fundar un juicio positivo de valor. Pero no hay que hacer un esfuerzo para advertir que ello no se confirma en plazos más extensos. Y, esos beneficios que pueden alentar una competitividad asociada a los bajos costes, no se lleva bien con la necesidad de generar innovación y productividad sistémica.

Pero, es desde el plano social en el que el mérito no tiene matices de valor, dado el evidente resquebrajamiento del mercado de trabajo; entre efectivos y temporales; entre contratados y subcontratados; entre trabajadores a tiempo completo, trabajadores internos y autónomos vinculados; las desigualdades en condiciones de trabajo, en salarios, en formación, en protección social y, lo que luego deriva en nociones más amplias y comprensivas como la inclusión social o su contracara la exclusión, entendida ésta como la imposibilidad de incorporarse al goce y

disfrute de bienes esenciales para una vida digna y la formulación de un proyecto de vida que incluya, la de formar una familia y el acceso sin restricciones a los bienes materiales y simbólicos, que admitan considerarlo como un ciudadano pleno.

6. El desafío: como compatibilizar el empleo atípico con el Trabajo Decente

En este punto hay dos enfoques que son relevantes: *el primero que procura regular los vacíos normativos o las situaciones opacas para proteger adecuadamente al empleo atípico; la segunda en el fortalecimiento de la negociación colectiva y el diálogo social.*

La primera acción legislativa es la de garantizar el principio de igualdad entre empleo típico y atípico en la “medida de lo posible”; hay que procurar especialmente que los grupos más desfavorecidos como los migrantes, los jóvenes y en su caso las mujeres gocen de garantías adecuadas.

Los problemas de identificación de la Relación de Trabajo, pueden encontrar una norma inspiradora en la Recomendación n. 198; en ella se destacan el valor y el alcance del «principio de la primacía de la realidad»; los indicadores de dependencia; la multiplicidad de medios para acreditar un vínculo laboral protegido; la determinación tripartita o con consulta previa de actividades o sectores que deben estar protegidos por la legislación laboral, entre un conjunto de disposiciones de real valor e interés¹⁹.

Una de las medidas más eficaces es la de poner límites a la utilización de las formas atípicas de empleo; por ejemplo exigiendo la acreditación de la causa o razón de un contrato por tiempo determinado; fijando porcentajes sobre el total de plantilla; exigiendo forma escrita y comunicación al sindicato o a una autoridad administrativa; estableciendo en forma clara y precisa que no se puede acudir a un contrato atípico para sustituir a un trabajador con empleo típico; estableciendo que no puede hacerse uso de

¹⁹ La Recomendación sobre la Relación de Trabajo, 2006 (n. 198), establece: a) la existencia de una relación debe determinarse con arreglo a «los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación por las partes»; b) se debe formular y aplicar una política nacional en consulta tripartita para examinar y de ser necesario clarificar y adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente; c) la política debe, en su caso, proporcionar orientación para determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes.

una modalidad atípica para la realización de tareas permanentes; fijar requisitos para la actuación de las agencias y límites o motivos para proveer trabajadores con contratos atípicos; la prohibición de prórrogas o penalidades que implique la reconducción de los contratos transformándolos en estables; restringir o prohibir el sistema de contrato de trabajo a pedido; asignar derechos y obligaciones muy claras en las relaciones de trabajo con empleadores múltiples o triangulares.

Y, la negociación colectiva que se ve muy acotada por la debilidad de los vínculos a representar, debe ser estimulada y fortalecida para acometer la tarea de pactar colectivamente sobre estas formas, de modo tal de acercarlas a los parámetros del Trabajo Decente. En este ámbito los convenios colectivos pueden, ante la ausencia de regulación legal tomar las brechas e incluir normas en los instrumentos convencionales, que provean de ciertas garantías al colectivo representado. Asimismo, si la regulación legal existiera, la autonomía colectiva puede aportar precisiones más específicas sobre el ámbito regulado, sea a nivel de empresa o en niveles más agregados y de mayor alcance, como la rama de actividad.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, se concluyó en la Comisión que trató sobre el Diálogo Social y las formas atípicas: «desarrollar enfoques innovadores, incluidas iniciativas para asegurar que el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva se respeten y se extiendan a las relaciones de empleo en las que tradicionalmente no estaban presentes, así como a las formas de empleo nuevas y emergentes, y que esos trabajadores puedan disfrutar de la protección que se les brinda en virtud de los convenios colectivos aplicables, de conformidad con las leyes aplicables y las circunstancias nacionales»; «potenciar la eficacia y el carácter inclusivo de los mecanismos y las instituciones que promuevan el diálogo social tripartito de ámbito nacional entre los gobiernos y los interlocutores sociales, incluso en relación con las esferas vinculadas al futuro del trabajo y los ODS»; «ampliar la base de conocimientos sobre el diálogo social innovador y las prácticas de relaciones laborales, incluso en ámbitos como la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a las categorías de trabajadores independientes».

Y, seguramente, estará en el Diálogo Social la herramienta más fructífera para afrontar el futuro del trabajo.

La protección social asegurada con independencia de cotizaciones insuficientes o períodos de carencia, sobre este aspecto es inspiradora la Recomendación n. 202, sobre los pisos de protección social, adoptada en 2012. Además, políticas sobre empleo y seguridad económica en los períodos de inactividad son imprescindibles.

7. Palabras finales

El empleo atípico se expande y genera fundados temores en los trabajadores, en los sindicatos; el estatus alcanzado con cierto alcance dependiendo de los países del empleo típico, como vía privilegiada y casi excluyente, de inclusión social deja de ser el predominante, comienza a compartir presencia con crecientes porcentajes de empleo atípico y ello segmenta y resquebraja el colectivo laboral, dificultando la representación. Si otrora se contemplaba el empleo atípico como una entrada al mundo del trabajo, en los tiempos presentes la mirada los percibe como un universo que se ensancha y se consolida como una nueva realidad social y laboral con escasa movilidad.

El futuro del trabajo, insinúa incluir formas con intervención de las tecnologías, deberían ser protegidas; las mismas razones que justificaron y aún lo hace la existencia de un derecho que civilice las relaciones de mercado y, por idénticos motivos no debería tolerarse que el empleo atípico se utilice para sustituir empleos con derechos o para reducir salarios o protecciones al trabajo.

La Declaración del Centenario de la OIT, compromete a promover políticas centradas en el ser humano, una vez más confirma el mandato de no renunciar a un mundo del trabajo que provea empleo productivo para todas las personas trabajadoras. Nos propone una hoja de ruta, como indicó el Director General, que se constituirá en una brújula para la OIT y para los mandantes.

Difícil desafío para las políticas públicas y para las organizaciones sindicales; sólo el Diálogo Social, genuino y con asociaciones fuertes y representativas podrá asumirlo para intentar que el futuro del trabajo, solo sea, el que la sociedad reclama: un futuro con Trabajo Decente.

8. Bibliografía

BARBAGELATA H.-H., *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*, FCU, 2009

BAYLOS A., *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Trotta, 2013

BRONSTEIN A., *Derecho internacional del trabajo. Aplicación del derecho internacional en el ámbito nacional*, Astrea, 2013

ERMIDA URIARTE O., *La Recomendación 198 sobre la relación de trabajo y su importancia para los trabajadores*, en AA.VV., [*Procesos de Autoreforma Sindical en las Américas. Avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical \(GTAS\) en 2010-2011*](#), CSA, 2011

GOLDIN A., *Conceptualización universal y construcciones locales sobre la idea del derecho del trabajo*, en *Laborem*, 2015, n. 14, pp. 237-278

OIT, *El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas*, 2016

OIT, [*Trabajo decente. Memoria del Director General*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, 1999

SUPIOT A., *Crítica del Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996

VALDOVINOS O., *Derecho colectivo y movimientos sociales (reflexiones sobre el futuro del mundo del trabajo)*, en J.C. SIMÓN (dir.), *Tratado de derecho colectivo del trabajo*, La Ley, 2012

Red Internacional de ADAPT



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.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo