

El impacto de la COVID: ¿un nuevo Derecho del Trabajo para un trabajador nuevo?

The impact of COVID: a new Labour Law for a new worker?

MARÍA LUZ VEGA RUIZ *Consejera Especial*
Departamento de Investigación OIT.

Cita sugerida: VEGA RUIZ, M. L., "El impacto de la COVID: ¿un nuevo Derecho del Trabajo para un trabajador nuevo?". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum. n° 2 (2022): 171-185.*

Resumen

El mundo del trabajo se ha visto afectado radicalmente por la COVID. Así, el derecho social se ha convertido en una herramienta fundamental de la recuperación y del nuevo orden. La regulación y el desarrollo de las instituciones del mercado del trabajo se convierten en centrales para la elaboración de las políticas nacionales, que como consecuencia de la crisis, deben centrarse en el desarrollo y la dignidad del ser humano. El derecho del trabajo tras la COVID es un derecho fortalecido y más necesario que nunca.

Abstract

The world of work has been radically affected by COVID. Thus, social law has become a fundamental tool of recovery and the new order. The regulation and development of labour market institutions become central to national policy making, which, as a consequence of the crisis, must focus on human development and dignity. The right to work after COVID is a stronger and more necessary right than ever.

Palabras clave

Derecho del trabajo; justicia social; nuevas formas de trabajo; condiciones de trabajo; COVID

Keywords

Labour law; social justice; new forms of work; working conditions; COVID

1. REFLEXIONES PRELIMINARES

Pese a los progresos realizados en los últimos años en muchas de las materias socio laborales y en varias partes del mundo, cuando irrumpió la pandemia de COVID-19 diversos países seguían enfrentándose a importantes retos para reconocer los derechos fundamentales en el trabajo, y numerosos estados distaban de superar el reto de conseguir pleno empleo y un trabajo decente.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹, la crisis del mercado de trabajo provocada por la pandemia de COVID-19 dista mucho de haber terminado, y al menos hasta 2023 el crecimiento del empleo no logrará compensar las pérdidas sufridas. Las estimaciones de la OIT indican que el déficit de puestos de trabajo derivado de la crisis llegará a los 75 millones en 2021 para luego reducirse a 23 millones en 2022. El correspondiente déficit en horas de trabajo, que abarca el déficit de puestos de trabajo y la reducción de horas, equivale a 100 millones de empleos a tiempo completo en 2021 y a 26 millones de empleos a tiempo completo en 2022. Esta insuficiencia de puestos y horas de trabajo viene a añadirse a los persistentes niveles de desocupación, subutilización de la mano de obra y condiciones de trabajo deficientes anteriores a la crisis. Si a ello añadimos que el número de personas desempleadas en el mundo en 2022 se situara en 205 millones, muy por encima de los 187 millones de 2019 la situación resulta, por lo menos preocupante.

Si bien las previsiones alientan la idea de una recuperación en la segunda mitad de 2021, siempre y cuando la situación pandémica general no se agrave, lo cierto es que, habida cuenta de la desigualdad de acceso a las vacunas y la limitada capacidad de la mayoría de las economías

¹ OIT *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021* Ginebra. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_825200/lang-es/index.htm

desarrolladas y emergentes para respaldar medidas de estímulo fiscal fuertes, la recuperación será diferente y es probable que la calidad de los nuevos puestos de trabajo en los países menos desarrollados sea inferior.

La OIT señala que la caída del empleo y de las horas de trabajo se ha traducido en una reducción drástica de los ingresos laborales y el consiguiente aumento de la pobreza. En comparación con 2019, a nivel mundial, la categoría de trabajadores pobres o sumamente pobres (es decir, que esas personas y sus familias viven con una suma inferior a 3,20 dólares de los Estados Unidos por persona al día) se ha incrementado con 108 millones de personas más. Según el informe, “los cinco años de avance hacia la erradicación de la pobreza laboral se han perdido”, y ello empaña el horizonte de la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible de haber erradicado la pobreza en 2030.

La crisis de la COVID-19, ha afectado con más dureza a los trabajadores más vulnerables, de ahí que también haya agravado las desigualdades preexistentes. Dada la falta de protección social generalizada –por ejemplo, la de los 2000 millones de trabajadores del sector informal– las perturbaciones laborales relacionadas con la pandemia han tenido consecuencias catastróficas para los ingresos y los medios de subsistencias de las familias, además de a ver incrementado la pérdida de derechos

Las mujeres se han visto particularmente afectadas por la crisis. Más allá de que en 2020, la contracción del empleo femenino fue del 5 por ciento frente al 3,9 por ciento del empleo masculino, el aumento de las responsabilidades domésticas derivadas del confinamiento por la crisis ha planteado el riesgo de un “retorno a lo convencional” con respecto a los roles de género y un aumento significativo del trabajo no remunerado. Jóvenes, personas con capacidades diferentes, personas de edad y otros grupos poblacionales considerados vulnerables se han visto más afectados y limitados.

Resulta por tanto evidente que la recuperación de la COVID-19 no es una mera cuestión sanitaria. Como señaló Guy Ryder al presentar el informe ya mencionado “Sin un esfuerzo deliberado para acelerar la creación de empleo decente y ayudar a los miembros más vulnerables de la sociedad, y a la recuperación de los sectores de la economía más afectados, los efectos de la pandemia podrían prolongarse durante años en forma de pérdida de potencial humano y económico, y de mayor pobreza y desigualdad”, “Necesitamos una estrategia integral y coordinada, basada en políticas centradas en las personas, y respaldadas por la acción y la financiación. No puede haber una recuperación real sin una recuperación de puestos de trabajo dignos”.

2. EL FUTURO Y/O EL PRESENTE

Si desde hace más o menos un decenio venimos hablando del futuro del trabajo y lo caracterizamos por la profundidad y la velocidad del cambio² y sus efectos en el mercado laboral, nunca pudimos pensar que un factor diferente de los vectores ya incorporados en el acervo común como sus conductores (medio ambiente, tecnología y demografía, entre otros), pudiera demandar respuestas inmediatas que han avanzado en la necesidad de construir y consolidar en un periodo ínfimo, lo que hoy es ya, el PRESENTE del trabajo.

² El informe de la Comisión Global sobre el futuro del trabajo señalaba “Hoy afrontamos uno de los desafíos más importantes de nuestros tiempos, por cuanto los cambios básicos y turbulentos que se están gestando en la vida laboral afectarán indefectiblemente a todas nuestras sociedades. Nuevos poderes están transformando el mundo del trabajo. Las transiciones que entrañan estos cambios crearán desafíos apremiantes”. Ver: *OIT Trabajar para un futuro más prometedor* – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

El impacto social de la aparición del virus ha sido fulgurante, radical, imposible de prevenir y la posibilidad de tomar medidas preventivas difícil por la incertidumbre y el desconocimiento, así como por la capacidad de contagio.

Los cambios, como hemos visto, han sido profundos y más allá de los efectos reflejados en los números relativos a las de pérdidas de empleo, pobreza y destrucción de empresas, nos enfrentamos a un tejido social profundamente dañado por el miedo, la incertidumbre y la angustia³. No podemos olvidar que los efectos sobre la salud mental pueden ser devastadores⁴.

Los sucesivos confinamientos y los cambios de reglas de conducta generan no sólo secuelas físicas y mentales, sino también implican un sentimiento de pérdida de los valores y libertades propios de nuestra cultura. El valor social del trabajo se cuestiona hoy individualmente, como consecuencia de la extensión del trabajo a distancia (aislado), aunque por otro lado la pandemia revela la función esencial que el trabajo tiene en cimentar la sociedad actual, quebrada por la angustia y el miedo.

Si algún aspecto puede considerarse positivo es que esta crisis reafirma que el trabajo es clave en el desarrollo humano y social, aunque quizás por las nuevas formas de desarrollarse (en un régimen de distancia o aislamiento en el propio centro de trabajo) lleva a cuestionar cómo esta función podrá desenvolverse y llevarse a la práctica, sin que se desvirtúe su carácter integrador en una sociedad democrática y de derecho.

Desde esta perspectiva, el coronavirus está demostrando ser un “hecho social total”, un concepto acuñado por el sociólogo y antropólogo francés Marcel Mauss⁵ para referirse a aquellos fenómenos que ponen en juego la totalidad de las dimensiones de lo social.

No cabe duda que afrontamos una crisis general (aunque esencialmente en su origen sanitaria) que cuestiona nuestros valores y nuestras instituciones, poniendo de manifiesto la insuficiencia de los mecanismos «ordinarios» de tutela del actual estado de bienestar (en la mayor parte de los países se ha tenido que acudir a situaciones de emergencia, alarma o excepción con la consecuente limitación de libertades) para prevenir y afrontar sus efectos disruptivos sobre la continuidad de la actividad productiva y el desarrollo y el progreso social, así como para responder a la demanda y al bienestar de los ciudadanos.

3. ¿EL MUNDO DEL TRABAJO HA CAMBIADO?

En las primeras páginas del presente artículo queda patente que la covid-19 ha provocado el mayor “cambio” en tiempos de paz que ha sufrido la fuerza laboral mundial y basta con citar que en mayo de 2020, el 94% de los trabajadores de todo el mundo vivía en países con algún tipo de restricción de acceso a su lugar de trabajo.

Las ya mencionadas pérdidas de empleo, desigualdades, inequidades y el aumento de la pobreza relativa, unida a la lenta recuperación económica afectará el trabajo en el mundo y en particular a las personas y sectores más vulnerables. Es evidente que la crisis sanitaria que afecta al mundo entero ha generado, acelerado o puesto al descubierto, debates en torno al ámbito laboral que ponen en cuestión ciertos paradigmas y que han modificado el propio mundo del trabajo.

³ Según NNUU, varias encuestas muestran **un aumento del sentimiento de angustia** en el 35% de la población encuestada en China, el 60% en el Irán y el 45% en los Estados Unidos. La misma fuente indica que las afecciones neurológicas ocultas también aumentan el riesgo de hospitalización por COVID-19, señala, mientras que el estrés, el aislamiento social y la violencia familiar probablemente afecten a la salud cerebral y al desarrollo de los niños pequeños y los adolescentes. Además, el aislamiento social, la reducción de la actividad física y la disminución de los estímulos intelectuales aumentan el riesgo de deterioro cognitivo y demencia en los adultos de más edad. Ver Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2020/05/1474312>

⁴ Ver NNUU <https://news.un.org/es/story/2020/05/1474372>

⁵ MAUSS, M.: *Ensayo sobre el don, forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas*, Madrid, Sociología y Antropología, 1971.

Sin duda el cambio más llamativo lo representan las nuevas formas de organización del trabajo. Más allá de la expansión del teletrabajo y la extensión de la digitalización (que ha acelerado tanto la automatización del trabajo – eliminando trabajos y/ o funciones-, y que ha supuesto la aparición y desarrollo de las plataformas), la COVID ha inducido a la utilización masiva del trabajo a distancia, sin reglas fijas y de forma muy desigual las ocupaciones y sectores

Según la OIT⁶ en Abril del 2020, 59 países habían aplicado medidas de teletrabajo para servicios no esenciales como consecuencia del confinamiento y la necesidad de guardar la distancia física. La misma nota indicaba que uno de cada seis ocupaciones en todo el mundo (uno de cuatro en los países industrializados) podrían hacerse a distancia, pero que para poderlas ejecutar de forma efectiva los países deberían invertir en mejorar la infraestructura de sus telecomunicaciones. El uso del teletrabajo parece haberse estabilizado desde entonces, pero su regulación si bien sigue siendo un área de interés, no es aún un hecho generalizado. Temas como la conciliación, el tiempo de trabajo y los descansos o los problemas relativos a la falta de comunicación y el aislamiento siguen siendo grande incógnitas.

La pandemia también ha cuestionado las operaciones y la forma de trabajo de las cadenas de suministro. Las interrupciones en el país donde se origina la cadena producen un efecto ola con impacto no sólo en un sector concreto sino en la economía en general, afectando a productores y demandantes⁷. Es claro que el cierre de fábricas en China provocó la disminución de operaciones o el cierre de otras empresas en otros países⁸. Si a esto añadimos el impacto del cierre de fronteras los efectos adversos en particular en el sector primario son evidentes

El impacto de la COVID en el comercio internacional fue analizado de forma preliminar por la Conferencia sobre el Comercio y Desarrollo de NNUU (UNCTAD) revelando que incluso un pequeño descenso del comercio en bienes intermediarios puede tener graves efectos⁹. Por otro lado la COVID comportará grandes cambios en la demanda (educaciones y cambios de interés en productos) que pueden verse agravados por el impacto de la distancia social y las medidas de higiene y desinfección en por ejemplo, el sector textil.

Un segundo cambio se produce en la definición de la relación de trabajo en sus tipos, y en la prevalencia de las profesiones y formas de trabajo/ empleo. Nuevas profesiones surgen ocupando posiciones centrales en el panorama productivo y la incidencia de algunos de los hasta ahora considerados trabajos no remunerados son parte del motor central de la economía postpandemia.

Toda la economía del cuidado y el personal sanitario y otros trabajos como limpieza o suministros requieren de una atención específica, no sólo en términos de valoración social, sino también en materia de protección y seguridad y salud en el trabajo (SST)

Por otro lado. la pandemia ha puesto en evidencia las falencias de regulación social entre otras, en relación al trabajo doméstico (y el problema del confinamiento social lo muestra de forma significativa), los servicios a fincas públicas, la atención a servicios esenciales de abastecimiento y de forma muy particular a los trabajadores de plataformas.

La tipificación de la relación laboral, y la apropiada cobertura, vuelve de nuevo a plantear la necesidad de establecer o bien un listado de derechos aplicables a toda persona que ejerce una

⁶ ILO brief 07 Abril 2020 Working from Home: Estimating the worldwide potential. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf

⁷ UNCTAD, 2020. *Trade and Development Report Update: Global trade impact of the Coronavirus (COVID-19) epidemic.*

⁸ <https://www.caranddriver.com/news/a31753194/ford-gm-honda-shutdown-us-plants/>
<https://www.cnet.com/roadshow/news/covid-19-automakers-plant-shutdowns-coronavirus/>

⁹ UNCTAD, 2020. *Trade and Development Report Update: Global trade impact of the Coronavirus (COVID-19) epidemic.*

actividad laboral, es decir la creación de un “catálogo de derechos básicos”¹⁰ *para todo tipo de trabajador, independientemente de su relación laboral que evite competencia y acreciente las desigualdades, o bien, siguiendo a la Comisión sobre el futuro del trabajo*¹¹, *la puesta en práctica de una Garantía Laboral Universal que establezca la necesidad de que todos los trabajadores gocen de “ un conjunto de condiciones de trabajo básicas: i) «un salario vital adecuado»*¹²; *ii) limitación de las horas de trabajo*¹³; y *iii) mayor seguridad e higiene en los lugares de trabajo.*

Un tercer aspecto, se refiere a la necesidad de protección social para todos los trabajadores, hoy necesaria de forma urgente como consecuencia de las enormes repercusiones económicas de la crisis sanitaria. Si la protección social es fundamental con carácter general, el efecto de la suspensión de actividad y el confinamiento ha afectado más duramente a la población con una mayor situación de desprotección y precariedad o con sistemas de protección más débiles. De ahí que este reto, en términos de política social «redistributiva», sea una de las grandes cuestiones. Es necesario considerar que, en 2020, solo el 46,9 por ciento de la población mundial estaba efectivamente cubierta por al menos una prestación de protección social¹⁴.

La pandemia ha puesto de manifiesto las profundas desigualdades y las importantes brechas en la cobertura, la integralidad y la adecuación de la protección social en todos los países. Retos muy extendidos como los altos niveles de inseguridad económica, la pobreza persistente, el aumento de la desigualdad, la informalidad generalizada y un contrato social frágil se han visto agravados por la COVID-19. La crisis también ha evidenciado la vulnerabilidad de miles de millones de personas que parecían salir adelante relativamente bien, pero que no estaban adecuadamente protegidas de las ondas de choque socioeconómicas que ha emitido. Las repercusiones socioeconómicas de la pandemia han hecho que las personas responsables de la formulación de políticas no puedan dejar de lado a una serie de grupos de población –entre los que se encuentran los niños, los adultos mayores, los cuidadores no remunerados y las mujeres y hombres que trabajan en diversas formas de empleo y en la economía informal– que estaban cubiertos de forma inadecuada o no estaban cubiertos en absoluto por las medidas de protección social existentes.

En cualquier caso y revisando las medidas tomadas por muchos de los países (esencialmente industrializados), en la actualidad parece bastante cierto que éstas no van a alcanzar a ciertos sectores de la población más desprotegidos, como a los trabajadores de la economía informal, los inmigrantes en situación irregular– o a aquellos que están excluidos del sistema de protección por desempleo (v. gr., el personal al servicio del hogar familiar). Este contexto es el que ha abierto el debate de la necesidad de sostener un nivel mínimo de ingresos, y como consecuencia ha llevado a legislar proponiendo alguna medida de «subsidio excepcional» universal o «renta mínima» como red de protección para atender las situaciones de vulnerabilidad, ya sea temporal o ligado a la COVID o de carácter más permanente y con ciertos requisitos (es el caso de varios países europeos como Alemania, Dinamarca, Francia, España e Italia, entre otros). En todo caso como señala el informe mencionado de la OIT “La COVID-19 ha subrayado la importancia crítica de lograr la protección social universal. Es fundamental que los países –los gobiernos, los interlocutores sociales

¹⁰ Ver por ejemplo, Infolibre. Trabajadores o 'freelancers'? Apuntes sobre el trabajo en las plataformas digitales. https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2017/12/06/trabajadores_freelancers_apuntes_sobre_trabajo_las_plataformas_digitales_72746_1121.html

¹¹ Página 40 op. cit.

¹² El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), prevé un salario mínimo, teniendo en cuenta: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; y b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Se pueden diseñar las modalidades de aplicación de manera que también regulen el pago a destajo y el salario por hora de los trabajadores por cuenta propia.

¹³ Constitución de la OIT, 1919.

¹⁴ OIT Informe Mundial sobre la Protección Social 2020–2022, Ginebra, 2021 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_817576.pdf

y otras partes interesadas– resistan las presiones para volver a un camino fácil y adopten el camino óptimo hacia la protección social para hacer frente a la pandemia en curso, así como para asegurar una recuperación centrada en las personas y un futuro inclusivo”¹⁵.

Si la digitalización y la tecnología ya habían abierto discusiones y reflexión por parte de los actores sociales sobre el ejercicio de los derechos colectivos, la COVID pone más en evidencia la necesidad del ejercicio de tales derechos fundamentales y la importancia de ser innovador.

Si con el uso de la tecnología, las vías tradicionales de representación de los trabajadores se vieron alteradas, al recrudecerse los problemas para mantener los índices de afiliación, (tanto por la dispersión de las nuevas formas de trabajo fruto de la disminución de trabajadores en el centro de trabajo, como por la aparición de nuevas maneras de promover y ejercer la representación), la COVID recrudece las dificultades por el uso del trabajo a distancia, pero abre lamentablemente la posibilidad de una acción más efectiva y directa al incrementarse la cifra de trabajadores vulnerables. Nuevas formas de ejercicio de la acción sindical se hacen así necesarias, y deben pasar por el uso de tecnología y start ups, al igual que los medios de ejercer el voto y el derecho a opinar en el interior de las organizaciones. También son centrales las nuevas vías de comunicación, así como nuevas formas de acción expedita en casos de pobreza extrema.

*El dialogo social y su derecho de base, la negociación colectiva se convierte en elementos básicos*¹⁶ *de las políticas de recuperación post COVID. Sólo con dialogo se podrán legitimar y definir políticas efectivas de respuesta, creándose a la vez una apropiación de los resultados que tiene un importante eco social. Además, el dialogo social genera confianza, valor fundamental para garantizar cohesión social y resiliencia en momentos críticos y de reconstrucción.*

Será, sin embargo, necesario tras el dialogo poner en marcha nuevos acuerdos bipartitos y negociación colectiva para responder a las necesidades sectoriales y nacionales. El uso de la tecnología y la comunicación será el punto de partida tanto para tener una mayor difusión y compromiso, como para evitar los contagios en la desescalada.

De un punto de vista más procedimental y administrativo, la COVID ha vuelto a traer a primera línea la necesidad de protección por pérdida de empleo en caso de suspensiones y terminaciones de la relación laboral generalizadas e incluso masivas. En efecto, ha hecho necesario establecer nuevos mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos, facilitando y haciendo más expeditos los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor o por necesidades de la empresa, de manera que no sea necesario acudir a extinguir el contrato., acompañándolo –como fórmula de apoyo– de medidas también excepcionales de Seguridad Social en materia de cotización y /o creando de forma temporal una prestación excepcional por desempleo como consecuencia de la COVID. También el trabajo independiente/ autónomo requiere de medidas específicas, en término de apoyo económico, exenciones impositivas etc.

Sin embargo, no todos los países cuentan con sistemas de protección y tutela que permiten la puesta en práctica de estas medidas (basta saber el número de países que no cuentan con seguro de desempleo), ni todos los trabajadores pertenecen a la economía formal, creándose bolsas de pobreza extrema y nuevos grupos vulnerables: es por ello que la pandemia deja en evidencia la necesidad de contar con la base para establecer este tipo de mecanismos.

Las condiciones de trabajo como consecuencia de lo antedicho se han visto transformadas de forma radical. Más allá del tiempo de trabajo (completamente transformado como consecuencia del teletrabajo y de las necesidades de cuidado de la familia “confinada”), la salud y la protección de datos se convierten en piezas angulares de la nueva regulación social.

¹⁵ OIT op. cit. P. 7.

¹⁶ ILO policy brief. May 2020. *The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---dialogue/documents/briefingnote/wcms_743640.pdf

En efecto, sin perjuicio de las dificultades de regular el tiempo de trabajo a distancia, la COVID aporta nuevos aspectos al «derecho de adaptación del horario y reducción de jornada», legislado en la mayor parte de los países. Nuevas reglas intentan establecer derechos limitados y condicionados a la acreditación de deberes de cuidado de los convivientes o familiares por consanguinidad, siempre que concurrían circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del virus.

Muy ligado a la regulación de la jornada se encuentra la protección de la salud del trabajador. La COVID ha demostrado su centralidad en el ámbito laboral, a la vez que asienta la tendencia progresiva a que la salud en el trabajo sea observada y completada con políticas de salud pública. En situaciones de pandemia, la prevención y la atención directa al riesgo deben tratarse por igual y es necesario coordinar las políticas respectivas. Temas como la posibilidad de separarse o cesar la actividad en caso de riesgo, el qué debe considerarse servicio esencial, y sí y cuándo, la COVID debe calificarse como enfermedad profesional, son cuestiones centrales a plantearse a la hora de legislar por sus repercusiones en lo social y en lo público. La salud se encuentra en el epicentro de la protección del trabajador.

Es por ello que como base de un nuevo proyecto para proteger la salud común, algunos países hablan de una recuperación verde, con una inversión pública extensiva en prevención primaria¹⁷. Lo cierto es que en un mundo donde un virus ataca al individuo y le obliga a confinarse fuera del espacio público, el medio ambiente se encuentra en proceso de recuperación y esto influye directamente en el ámbito laboral. Muestra de ello es que la OMS estima que las emisiones de dióxido en el mundo han decrecido diariamente en un 17% lo que se traduce en un ambiente más limpio. Las dimensiones que alcanza el derecho de la salud en el trabajo pueden ser, hoy, centrales en el desarrollo de las nuevas políticas socioeconómicas.

No hay que olvidar que la creación de empleo es una consideración clave en la planificación del crecimiento económico bajo en carbono. La adopción generalizada de las energías renovables forja oportunidades de trabajo en toda la cadena de suministro. A nivel mundial, el sector empleaba a 11 millones de personas a fines de 2018, según la Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA). No cabe duda de que impulsar una transformación energética basada en estas energías, es una oportunidad para cumplir los objetivos climáticos internacionales mientras se favorece el crecimiento económico, se crean millones de empleos y se mejora el bienestar humano¹⁸.

La privacidad de datos en el ámbito laboral ya era un tema central en las discusiones sobre el futuro del trabajo¹⁹. Son numerosos los países que han puesto en marcha las salvaguardas y reglas necesarias para permitir legítimamente los tratamientos de datos personales en situaciones como la presente en que existe una emergencia sanitaria de alcance general, no habiéndose suspendido tal derecho en estados de emergencia o alarma²⁰. La protección de los datos es un tema de interés público

¹⁷ Ver <https://www.theguardian.com/environment/2020/may/26/world-health-leaders-urge-green-recovery-from-coronavirus-crisis>

¹⁸ Según el estudio de IRENA Energías Renovables y Empleos- Balance anual, la adopción de las renovables podría impulsar un aumento de US\$ 98 billones en las ganancias acumuladas del Producto Interno Bruto mundial de aquí a 2050. En este proceso, casi se cuadruplicarían los puestos de trabajo en el sector, hasta los 42 millones, y se ampliaría el empleo en el campo de la eficiencia energética hasta los 21 millones de puestos de trabajo.

¹⁹ La Declaración del Centenario de la OIT lo liga al trabajo decente, exhortando a que se desarrollen “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”. punto III. C, v) OIT CIT, Junio 2019

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf.

²⁰ A título de ejemplo cabe mencionar que el Comité Europeo de Protección de Datos fijó las líneas generales de su posición en relación con el tratamiento de datos personales en el contexto de la crisis sanitaria del Covid-19, en una declaración del pasado 19 de marzo de 2020. En ella deja meridianamente claro que el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016) y (...)

Por otro lado, en el ámbito laboral, los empleadores tienen la obligación legal, en virtud de la normativa de prevención de riesgos laborales, de proteger la salud de sus trabajadores y mantener el lugar de trabajo libre de riesgos sanitarios justificándose así. la solicitud de información a los empleados y visitantes externos y podrán conocer si la persona está infectada o presenta sintomatología relacionada con la enfermedad, para diseñar a través de su servicio de prevención los planes de contingencia que sean necesarios, o que hayan sido previstos por las autoridades sanitarias. Esta información debería proporcionarse al personal de la empresa sin identificar a la persona afectada a fin de mantener su privacidad, salvo que deba transmitirse la identificación de la persona a requerimiento de las autoridades competentes.

Si bien parecería en una lectura rápida existir cierta colisión, lo cierto es que es posible facilitar datos necesarios sin afectar el derecho a la privacidad, incluso en situaciones de confinamiento y alejamiento del centro de trabajo

Otros temas como la toma de temperatura o el uso de pruebas PCR antes de iniciar la actividad laboral podrían sin embargo afectar el derecho, y son ya varios los casos donde se demanda el pronunciamiento de los tribunales o de la administración de trabajo con el fin de hacer valer un derecho fundamental de toda la sociedad, convirtiéndolo en un derecho básico en el trabajo. La esfera de lo social y de lo general aparecen de nuevo conectadas e incluso confundidas en relación a este derecho, como ocurría en el caso de la salud.

4. ¿HACIA UN NUEVO DERECHO DEL TRABAJO?

Repasando las páginas anteriores es indudable que no hablamos de nuevos temas, de nuevas categorías de trabajadores o de novísimas formas de trabajo. Los temas preexistían la pandemia, pero o bien eran incipientes, o sólo eran parte de una discusión elaborada sobre el valor y las perspectivas del derecho del laboral en el futuro.

Lo cierto es que la COVID ha cambiado nuestra percepción sobre la necesidad de un derecho social, poniendo en la mesa de forma urgente la discusión sobre la necesidad de protección y de una legislación adaptada y con normas que garanticen la flexibilidad interna. La pandemia ha modificado no sólo la percepción sobre el derecho sustantivo, sino el propio proceso como consecuencia del confinamiento y la distancia.

Cómo señala la profesora Casas Bahamonde “en un escenario cambiante por la propia naturaleza de la crisis sanitaria y la velocidad de contagio del virus, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social no se ha comportado como un Derecho “de” la emergencia, que introduce nuevas técnicas frente a una situación de crisis con un efectos de reducción de los derechos de trabajadores para salvar a las empresas y que, superada ésta, integra esas técnicas en el ordenamiento jurídico con proyección de futuro, estableciendo nuevos equilibrios entre los intereses de los trabajadores y empresarios ante la irreversibilidad de la evolución económica y social, sino que ha desarrollado medidas extraordinarias para amortiguar sus efectos para las empresas y los trabajadores, que han excepcionado temporalmente las condiciones y requisitos de aplicabilidad de normas ya existentes, o han creado nuevas normas con igual finalidad excepcional, en una emergencia cotidiana y, en principio, efímera. No ha sido un Derecho “de” la emergencia, sino un Derecho “en” la emergencia”²¹.

Esta perspectiva afianza sin duda el papel equilibrador y protector del derecho del trabajo y su función esencial en un contexto de reconstrucción social. La necesidad de contar con un derecho laboral específico como rama del ordenamiento jurídico, parece haberse consolidado con la COVID.

demás normativa de protección de datos no debe *per se* obstaculizar las medidas que hayan de tomarse en la lucha contra la pandemia del coronavirus.

²¹ El País. 22 de abril 2020 *El Derecho del Trabajo en la emergencia del Covid-19*. https://elpais.com/economia/2020/04/21/alternativas/1587464536_905491.html

Es importante no obstante señalar que este derecho se ha desarrollado en un ámbito limitado por estados excepcionales con limitación de libertades, lo que podría privarle de legitimidad, aunque esta situación debería considerarse compensada por la utilización en numerosos países del diálogo como fundamento de la reforma (más si consideramos que la negociación colectiva, derecho en que se basa el diálogo, es fuente del ordenamiento laboral).

Este nuevo derecho no puede ser efímero pues su existencia será igualmente necesaria cuando se inicie el período de reconstrucción. Pero como señala la profesora Casas “nada asegura que la actuación sobre el sistema económico y el empleo vaya a seguir pautas expansivas del gasto público que presionen en exceso sobre la capacidad de endeudamiento del Estado”. Abordar el impacto de la Covid-19 en, como se mencionó, un tejido social terriblemente afectado y en una crisis económica de carácter muy grave es una tarea complicada pues el virus no tendrá efectos sólo a corto plazo. Por ello este Derecho del Trabajo en la emergencia, deberá tener visos de permanencia y consolidarse como parte del derecho laboral del futuro, más aún cuando no se descartan repuntes de la epidemia o nuevas “crisis”.

5. ¿CUÁLES SON ELEMENTOS PARA CONSTRUIR ESTE NUEVO Y NECESARIO DERECHO DEL TRABAJO?

De lo expuesto se desprenden cierto número de elementos que deben ser considerados al plantear este nuevo derecho del trabajo, marcado por la urgencia, la emergencia y la necesidad de preservar los valores sociales originales, pero en un contexto de adaptabilidad,

La salud y el trabajo se consolidan como bienes protegibles interdependientes. No cabe hablar de un trabajo decente, sin hablar de un trabajo sano y seguro. La regulación de la prevención se convierte en pieza central en este nuevo paradigma legislativo. En todo caso la protección de la salud en la actualidad, no sólo cobra perspectivas nuevas, sino que adquiere centralidad (o la recupera) en el mundo del trabajo²².

Este no es sin embargo un tema nuevo. La propia OIT en el Preámbulo de su Constitución²³ ya señala que en su origen y fundamento está el hecho de “*que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y (considerando) que es urgente mejorar dichas condiciones*”. Incidiendo en esta idea la Declaración de Filadelfia (anexo de la Constitución) considera que, entre otras, es necesario fomentar programas que permitan “*adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección; así como “proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones.*

Antes de la pandemia, se estimaba que el número de personas que morían en edad laboral era de anualmente 12,2 millones, mayormente en países en desarrollo, calculándose que los problemas relacionados con el trabajo ocasionan una media de pérdidas nacionales que van del 4 al 6% del PIB²⁴. Si sumamos las defunciones por COVID (muchas de ellas posiblemente calificable como enfermedades profesionales) las cifras son alarmantes; tanto en término de vidas como en consecuencias económicas.

Es necesario por tanto delimitar una regulación laboral inclusiva que redefine *los riesgos laborales y su prevención, así como que determine en función de la causalidad, nuevas enfermedades profesionales, incluyendo nuevos criterios dónde temas como el bienestar físico,*

²² OIT. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor*, 2019 Ginebra, p. 40

²³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

²⁴ Benavides, Consol, George *What can be public health do for the welfare state? Occupational health could be an answer en Benavides FG at al J Epidemiol community Health 2019*

psicológico y sensorial tiene un lugar preminente por la incorporación de las tecnologías, aspectos que quedan intrínsecamente ligados con las demás condiciones de trabajo.

En relación a las enfermedades profesionales y, consciente de este problema²⁵, la OIT revisó la lista de enfermedades profesionales en anexo a la recomendación 194 (Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002) estableciendo la posibilidad de ampliar la lista a nivel nacional cuando científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, se pueda establecer un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales.

Será también necesario considerar en esta nueva legislación los aspectos relativos a la igualdad, ya que las desigualdades sociales existentes afectan de forma directa a la salud y que la mortalidad aumenta en relación a la pobreza, la vulnerabilidad y la marginación. De hecho, a más causas de desigualdad acumuladas; mayores efectos sobre la salud²⁶. Es por ello que no hay que olvidar que la OMS considera que la principal causa de la mala salud es la pobreza extrema²⁷.

En un contexto de situación de emergencia sanitaria es fundamental no dejar en el tintero la necesidad de promover un enfoque global del bienestar en el trabajo que exige que los agentes interesados –autoridades públicas, interlocutores sociales, empresas, aseguradores públicos y privados, etc.– persigan objetivos complementarios, tales como: la reducción del número de accidentes y enfermedades profesionales; la integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo; la prevención de los denominados «riesgos sociales»; la consideración de la evolución demográfica y su incidencia en cuanto a riesgos accidentes y enfermedades; el examen de los cambios en las formas de empleo, las modalidades de organización del trabajo y la jornada laboral; la incidencia de los riesgos en las pequeñas empresas; y el análisis de los riesgos nuevos o emergentes, y todo en ello en un mundo con peculiaridades crecientes.

Es necesario además consolidar una verdadera cultura de la prevención también a través de los mecanismos legales, en la que se incluyan los distintos sujetos del mercado de trabajo. Para ello, frente a una limitación de la prevención a los riesgos específicos y clásicos se debe abordar una orientación que tienda a la promoción del «bienestar en el trabajo» en tres ámbitos complementarios: educación, sensibilización y adaptación de los riesgos nuevos y emergentes²⁸.

Ligado a la salud y la cobertura de riesgos, los sistemas de protección social cobran especial relevancia en la situación COVID / post-COVID. No hay que olvidar que salud laboral y salud pública aparecen cada día más relacionadas, lo que tendrá efecto en el diseño de los regímenes de previsión y la cobertura y financiación de los riesgos comunes y de trabajo. La pandemia confirma la necesidad de contar con sistemas de protección social suficientes, y asistencia sanitaria universal, a la vez que conciencia de forma palpable la necesidad de cubrir con regímenes de salud universales.

²⁵ En el preámbulo de la revisión señala “que la CITteniendo presente la necesidad de mejorar los procedimientos de identificación, registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el fin de determinar sus causas, establecer medidas preventivas, promover la armonización de los sistemas de registro y notificación y mejorar el proceso de indemnización en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;.....adopta tal revisión”.

²⁶ Como señalaba Johan Peter Frank, la miseria es la madre de las enfermedades.

²⁷ OMS Rapport sur la Santé dans le Monde; réduire les Ecarts Ginebra OMS 1995.

²⁸ En cuanto a la educación se entiende que el factor determinante es la formación profesional continua. De ahí que para que tenga incidencia directa en el entorno de trabajo debe impartirse regularmente y adaptarse a las realidades del trabajo cotidiano. Por lo que se refiere a la sensibilización, debe movilizar instrumentos variados dirigidos a un público específico a través de una adaptación adecuada del entorno de trabajo.

El empleo y la protección social aparecen, así mismo, vinculados planteando la necesidad de asegurar rentas mínimas en caso de pérdida de empleo y de establecer medidas de amparo social en la emergencia²⁹.

Las condiciones de trabajo³⁰ adquieren en el presente especial relevancia en la regulación en las actuales circunstancias, replanteando quizás la centralidad que les fue dada en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia. La creciente tendencia en las discusiones hacia esta centralidad queda reflejada recientemente el concepto de condiciones de trabajo seguras y saludables, acuñado por la OIT.

Esta nueva formulación fue ya reconocida en la Declaración de Justicia Social³¹, donde las condiciones de trabajo (sanas y saludables) son consideradas como una medida de protección social³² que deberá ser sostenible y adaptada a las circunstancias nacionales³³.

Este concepto se recoge de nuevo en la Declaración del Centenario de la OIT³⁴ que insiste así mismo en algunas ocasiones en la necesidad de tener *condiciones de trabajo más humanas*, alineándose con la Constitución original de la OIT y con la idea general de un futuro del trabajo centrado en las personas.

Situar las condiciones de trabajo como elemento central de la legislación plantea la consideración de volver a reflexionar sobre la importancia de contar con derechos imperativos³⁵ (ius cogens) muy manejada por la doctrina civil hace más de veinte años y quizás un tanto abandonada con la aparición del concepto derechos fundamentales en el trabajo.

A diferencia de los derechos fundamentales, entendidos como los derechos, libertades, igualdades o inviolabilidades que, desde su concepción, son parte de la dignidad humana y que por tanto se sitúan en la Constitución como normas jurídicas supremas³⁶, los derechos reconocidos como ius cogens no necesitan tener el rango constitucional aunque se trata de derechos y garantías mínimas en favor de los trabajadores que por su necesidad para sustentar otros derechos básicos (entre otros el derecho y el deber de trabajar) jamás se podrán abatir en su perjuicio, es decir no derogables por contrato.

Desde esta aproximación, parecería evidente que las que puedan delimitarse como condiciones de trabajo sano y saludable- más aún en este derecho que surge de la pandemia, tan

²⁹ Para más información ver *OIT plataforma de protección social*. <https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action?jsessionid=s1lgsLvY3u95JWIUuKH9vwLoG70j7TS3LvzchtiZbYf0uH1nqqDs1-1326307086?id=62&lang=ES>.

³⁰ De forma general, y revisando la mayor parte de las definiciones técnicas se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. El concepto cubre un amplio rango de temas, pero centrados y entorno a la dignidad y el bienestar del individuo que realiza una actividad laboral.

³¹ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf

³² De hecho en el Curso de la discusión sobre la Declaración se planteó a la Oficina la cuestión si la seguridad y salud era elemento del concepto de la protección de los trabajadores https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_488863.pdf párrafo 240 y ss

³³ Punto I A ii)

³⁴ Parte

II

D)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

³⁵ En derecho se considera norma imperativa a aquella norma jurídica que posee un contenido del que los sujetos jurídicos no pueden prescindir, de manera que la regulación normativa que se haga de la materia tendrá completa validez independientemente de la voluntad del individuo.

³⁶ Se entiende como derechos fundamentales son que son inherentes al ser humano, pertenecientes a cada persona por el hecho mismo de ser persona y en razón a su dignidad y que tienen plena fuerza normativa (diccionario jurídico RAE y CGPJ) <https://dej.rae.es/lema/derecho-fundamental>

ligado a la salud, deberían ser irrenunciables, De hecho, si no siempre serán derechos de primer rango constitucional, deberán siempre ser indisponibles por ley inferior, convenio colectivo o contrato, y por tanto sujetos a protección y reconocimiento especial. Esta concepción amplia permitirá abarcar las nuevas formas de tiempo de trabajo, las licencias o incluso algunos aspectos de la salud, completando el listado de derechos fundamentales con un cuerpo de derechos que cuenta una protección específica que garantiza el desarrollo del ser humano de forma saludable y segura en el trabajo.

Las formas organizativas y, en especial el trabajo a distancia cobra centralidad en el nuevo derecho, tanto por convertirse en una forma “ordinaria” de realizar la prestación, como por derivarse de su uso numerosos cambios en otras instituciones jurídicas (esencialmente, tiempo de trabajo, y seguridad y salud).

La regulación del teletrabajo ha sido creciente en los últimos años en particular en los países industrializados, consecuencia del uso extensivo de la tecnología, de la necesidad de adaptarse a un trabajo más flexible en tiempo y espacio, y como forma de apoyar la conciliación.

Si bien inicio su regulación en términos de considerarse una relación especial, o de garantizar ciertas condiciones ligadas a la salud a través de la regulación del derecho a la desconexión, la centralidad que adquiere hoy este tipo de prestaciones a distancia (llamadas teletrabajo cuando se utiliza la descentralización tecnológica) requiere de un abordaje particular. El teletrabajo es una forma evolucionada del tradicional trabajo a domicilio regulado extensiva pero insuficientemente en los códigos de trabajo de forma temprana, revistiendo la forma de una relación laboral especial.

La calificación de relación laboral especial nace del hecho de tratarse de una forma de trabajo (subordinado) que por sus especiales características necesita una regulación específica. ¿Es este el caso del teletrabajo? En una primera aproximación el hecho de la descentralización del centro de trabajo, así como el uso de la tecnología como forma de prestación parecen responder prima facie a la necesidad de calificarlas como tal. No obstante, ambas características parecen que serán norma común y extendida en prácticamente todos los países a corto plazo –y más con el impulso de la COVID- (véase supra las cifras sobre el número de teletrabajadores), dejando de ser especialidad, por su generalidad.

¿Cómo configurar y regular este extenso teletrabajo? ¿Cómo regular- si es necesario- el tiempo de trabajo, y la seguridad y salud en una prestación sin control directo del empleador y donde algunos de los gastos revierten a la persona que ejecuta la actividad (luz, agua, usura del material informático, wifi, teléfono)? Las cuestiones que hoy se plantean parecen aún demandar de una regulación especial, pero será necesario prever como íntegralo en la legislación general, teniendo en cuenta su extensión y su lógica combinación corriente y habitual con el trabajo presencial. Como ya se mencionó, la protección de la privacidad adquiere en este sentido, en el derecho del trabajo de una mayor relevancia y será necesario plantear su regulación de forma amplia atendiendo a las diversas necesidades.

De la misma manera que el trabajo a distancia se convierte en parte esencial de la nueva regulación, las nuevas formas de trabajo que nacen de la utilización de plataformas han generado un largo debate en los últimos años resuelto de manera muy heterogénea en los diferentes países (e incluso de forma divergente en función de la autoridad encargada de determinar el tipo de relación laboral).

No obstante, su importancia creciente y el debate sobre la existencia o no de relación de trabajo pasa por pensar, cómo se mencionó, en medidas que van más allá del derecho del trabajo

concebido de forma tradicional. La ya mencionada idea de un catálogo de derecho de carácter global³⁷ permite salir del debate sobre la calificación centrándolo sobre la protección.

En este sentido, Emanuele Dagnino apuesta por la reconceptualización del Derecho del Trabajo de modo que permita crear un marco regulador que proteja a todo tipo de trabajadores, independientemente de su consideración como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia, mediante el reconocimiento de un conjunto universal de protecciones laborales, por ejemplo, en materia de igualdad y no discriminación o inseguridad en los ingresos³⁸. En todo caso hoy parece evidente que su regulación debe formar parte de ese nuevo derecho laboral necesario, cualquiera sea la forma que la relación laboral revista.

Esta misma discusión sobre la protección debería darse con relación a otras categorías de trabajadores, que fueron incluso excluidas anteriormente como el trabajo independiente, los trabajadores de plataformas, y cualquier otra forma de prestación laboral que plantee problemas de cobertura, definición y protección, incluyendo en el debate los trabajos no remunerados, muy ligados hoy a una categoría laboral esencial en la pandemia como es la de los trabajadores del sector cuidados.

6. EL DEBATE Y EL PAPEL DE LA OIT

El debate sobre el presente / futuro del trabajo se ha acelerado con la COVID y hoy es necesario replantear los fundamentos de lo social para conservar lo ya claramente protegido por el Estado de bienestar, extendiendo los beneficios a todos los implicados en el mundo económico. El trabajo decente pasa por mantener niveles de dignidad esenciales y la pandemia lo ha vuelto a poner en el centro de la discusión.

La esfera pública y privada se confunden y se solapan, salud en el trabajo / salud pública, seguridad social/ingreso mínimo, jornada de trabajo/ tiempo de vida privada, todos son temas centrales en este presente que requieren de un abordaje diferente, creativo y realista.

En este contexto el papel de la OIT se hace indispensable y utilizar las normas internacionales se convierte en una necesidad. No hay que olvidar que “el respeto de las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (SST), las modalidades de trabajo, la protección de categorías específicas de trabajadores, la no discriminación, la seguridad social o la protección del empleo es una garantía de que todos los implicados en el mundo laboral pueden mantener condiciones de trabajo mínimas y necesarias en los tiempos de pandemia. Además, hay una amplia gama de normas del trabajo de la OIT en materia de empleo, protección social, protección de los salarios, promoción de las pymes o de cooperación en el lugar de trabajo que contienen orientaciones específicas sobre medidas de política que podrían alentar la utilización de un enfoque centrado en las personas para abordar la crisis y el período de recuperación posterior”³⁹.

El valor de las normas internacionales es innegable. No hay más que considerar uno de los instrumentos más recientes, la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que pone de relieve que para responder a las crisis es necesario

³⁷ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: “Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales”, en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (Dir.): *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018, pp. 86-87.

³⁸ DAGNINO, E.: “Labour and Labour Law in the time of the on-demand economy”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016, pp. 63-65.

³⁹ OIT *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus). Preguntas frecuentes. Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19*, Ginebra, 29 de Mayo 2020.

asegurar el respeto de todos los derechos humanos y el imperio de la ley, incluido el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo⁴⁰.

Revisando el cuerpo normativo de la OIT son numerosos los instrumentos específicos que establecen los mínimos necesarios indispensables para garantizar un mínimo de protección social y laboral, ya que la OIT no sólo ha sido pionera al regular la jornada de 40 horas en sus primeros años de andadura, sino que desarrolló temas como el trabajo en el domicilio (Convenio 177) que hoy debe visitarse con ojos nuevos considerando el auge del teletrabajo, sino que propició la discusión y adopción de un nuevo Convenio sobre violencia en el mundo del trabajo en el año de la celebración de su Centenario (2019).

En su reciente conferencia internacional del 2021 la OIT concluyó y adoptó un “Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas”⁴¹ de la crisis causada por la COVID-19 con el fin que sea inclusiva, sostenible y resiliente “en el que se esbozan medidas para crear una recuperación de la pandemia centrada en las personas y evitar que las economías y las sociedades queden marcadas a largo plazo”. La búsqueda del pleno empleo, la protección de los trabajadores, la búsqueda de un sistema de protección social universal y el dialogo social se consideran los elementos básicos en los que los estados deberán centrar sus políticas para garantizar esa recuperación.

7. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

De las páginas anteriores se desprende claramente la necesidad imperiosa de tomar decisiones y aunar posturas que permitan consolidar las respuestas que la COVID ha planteado en los últimos dos años. No podrá hablarse de política laboral efectiva, sin contar con una respuesta a los interrogantes abiertos por la crisis y con un consenso social (el dialogo tripartito) que permita resolverlo de forma efectiva.

Es necesario crear un nuevo andamiaje para reforzar el estado social ya construido que responda a nuevas necesidades y nuevos retos y para ello no existe mejor instrumento que el derecho del trabajo, que sólo puede salir reforzado de afrontar y resolver las nuevas necesidades.

Es importante no perder el “momento” y utilizar la experiencia y los valores para construir el modelo de estado y de sociedad en el que queremos vivir. La OIT ha sentado las bases durante más de cien años para facilitar las herramientas necesarias que garanticen el trabajo decente. Sus últimos pasos se recogen en los ya mencionados Declaración del Centenario dónde se renuevan los principios y valores de su Constitución estableciendo las bases para una nueva agenda de trabajo⁴² y en el ya mencionado Llamamiento a la acción global que reforzando la Declaración convierte a la OIT en el motor de ese cambio necesario.

No hay duda de que la COVID plantea retos y cuestiones que requieren una rápida respuesta. Tampoco cabe duda de que debemos tomar medidas que puedan resolver no sólo las necesidades inmediatas, sino las que el debate sobre el futuro del trabajo ya planteaba y cuyos problemas se ha exacerbado con la actual pandemia. Es fundamental conservar los valores que el estado de bienestar ha venido planteando, y atender y responder a las necesidades de un mundo frágil, al que un virus puede dar completamente la vuelta.

Debemos pensar de forma inminente qué modelo queremos construir y tomar las medidas necesarias para que la regulación que lo sustente sea sólida y flexible, adecuada para el mundo

⁴⁰ Preámbulo y párrafos 7, b), y 43 de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

⁴¹ OIT, Ginebra 2021 109 CIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf

⁴² Si bien en junio del 2019, en el momento de su adopción, no existía ni siquiera la idea de una crisis como la actual, lo cierto es que su planteamiento abierto hacia el futuro abre pistas que adquieren más relevancia en este periodo de desescalada y vuelta a la llamada “nueva normalidad”.

actual y que permita el desarrollo del ser humano en condiciones de dignidad, que es al final el fundamento de una sociedad justa y de un mundo mejor.

8. BIBLIOGRAFÍA

DAGNINO, E.: “Labour and Labour Law in the time of the on-demand economy”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016.

MAUSS, M.: *Ensayo sobre el don, forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas*, Madrid, Sociología y Antropología, 1971.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: “Calificación jurídica de la relación que une a los prestadores de servicios con las plataformas digitales”, en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (Dir.): *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018.