

**DOCUMENTOS DE TRABAJO IELAT**

---

**Nº 98 – Mayo  
2017**

**TRABAJO DECENTE Y GLOBALIZACIÓN EN LATINOAMÉRICA: UNA  
ALTERNATIVA A LA DESIGUALDAD LABORAL Y SOCIAL**



**J. Eduardo López  
Ahumada**





Universidad  
de Alcalá

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN  
EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS · IELAT ·

## **DOCUMENTOS DE TRABAJO IELAT**

**Nº 98 – Mayo 2017**

# **Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social**

J. Eduardo López Ahumada

Estos documentos de trabajo del IELAT están pensados para que tengan la mayor difusión posible y que, de esa forma, contribuyan al conocimiento y al intercambio de ideas. Se autoriza, por tanto, su reproducción, siempre que se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro. Los trabajos son responsabilidad de los autores y su contenido no representa necesariamente la opinión del IELAT. Están disponibles en la siguiente dirección: [Http://www.ielat.com](http://www.ielat.com)

Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos  
Universidad de Alcalá  
C/ Trinidad 1  
Edificio Trinitarios  
28801 Alcalá de Henares – Madrid  
[www.ielat.com](http://www.ielat.com)  
[ielat@uah.es](mailto:ielat@uah.es)  
+34 91 885 25 75

**Presidente de Honor:**  
Juan Ramón de la Fuente

**Director:**  
Pedro Pérez Herrero

**Secretario de la Revista:**  
David Montero Pérez

**Equipo de edición:**  
Janete Abrao  
David Corrochano Martínez  
Rodrigo Escribano Roca  
Gonzalo Andrés García Fernández  
Yurena González Ayuso  
Iván González Sarro  
Carlos Martínez Sánchez  
Ailen Mendoza Martínez  
Rogelio Núñez Castellano  
Eva Sanz Jara  
Mirka Torres  
Rebeca Viñuela Pérez

Consultar normas de edición en el siguiente enlace:  
<http://www.ielat.com/inicio/index.php/publicaciones/documentos-de-trabajo-blog>

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Impreso y hecho en España  
Printed and made in Spain  
ISSN: 1989-8819

## Consejo Editorial

### UAH

Diego Azqueta  
Concepción Carrasco  
Isabel Garrido  
Carlos Jiménez Piernas  
Manuel Lucas Durán  
Diego Luzón Peña  
Marisa Ramos Rollón  
Miguel Rodríguez Blanco  
Daniel Sotelsek Salem  
Jose Juan Vázquez Cabrera

### Unión Europea

Walther Bernecker (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Alemania)  
José Esteban Castro  
Sergio Costa (Instituto de Estudios Latinoamericanos, Universidad Libre de Berlín, Alemania)  
Olivier Dabène (Instituto de Estudios Políticos de Paris (Sciences Política), Francia)  
Timothy Power (Universidad de Oxford, Reino Unido)  
Alejandro Quiroga (Universidad de Newcastle, Reino Unido)

### América Latina y EEUU

Fabián Almonacid (Universidad Austral, Chile)  
Eduardo Cavieres (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile)  
Francisco Cueto (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO–, República Dominicana)  
Pablo Gerchunoff (Universidad Torcuato Di Tella, Argentina)  
Christine Hunefeldt (Universidad de California San Diego, Estados Unidos)  
José Luis Machinea (Universidad Torcuato Di Tella, Argentina)  
Armando Martínez Garnica (Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, Colombia)  
Carlos Marichal (El Colegio de México, México)  
Marcos Neder (Trench, Rossi e Watanabe Advogados Sao Paulo, Brasil)  
Inmaculada Simón Ruiz (Universidad Autónoma de Chile, Chile)  
Peter Smith (Universidad de California, San Diego, EEUU)  
María Eugenia Romero (Universidad Autónoma de México, México D. F.)  
Lorena Vásquez (Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Colombia)  
Guido Zack (Inst. Interdisciplinario de Economía Política, Univ. de Buenos Aires y CONICET, Argentina)

## Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: Una alternativa a la desigualdad laboral y social

J. Eduardo López Ahumada <sup>1</sup>

### Resumen

El presente estudio analiza la proyección del principio de trabajo decente impulsado por la OIT en Latinoamérica. Ciertamente, se trata de un importante reto que supone la estimulación del empleo, asegurando el desarrollo de trabajos de calidad y en condiciones justas. Los Estados de la zona deberán, pues, velar por el desarrollo de unas relaciones laborales que permitan la ocupación de trabajadores en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En este sentido, conviene indicar que el contexto económico y político actual permite entrever un período de nuevas oportunidades para conseguir el objetivo del trabajo decente. Sin duda, el desarrollo de los principios democráticos en las relaciones laborales tiene que ser el fundamento esencial que permita avanzar en la garantía del trabajo digno. Este objetivo permitirá igualmente garantizar la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible de la región. Este sentido, no cabe duda que se trata de un importante desafío político, que deberá aprovechar estas nuevas oportunidades. Dicha afirmación supone avanzar en el desarrollo sostenible y justo del sistema de relaciones laborales, integrando los nuevos factores presentes de carácter económico y social. Todo ello cobra mayor interés ante el impacto de la globalización económica en los países latinoamericanos, a cuyos efectos se analizarán las principales manifestaciones del fenómeno de la mundialización de las economías y se ofrecerá una visión de conjunto de los problemas actuales que afectan a toda la región.

**Palabras clave:** trabajo decente, igualdad y no discriminación, globalización económica, dumping social, relaciones laborales en Latinoamérica.

### Abstract

This study analyzes the projection of the decent work principle promoted by the ILO in Latin America. This is an important challenge that involves the development of employment, ensuring the creation of quality work and fair conditions. Indeed, the States of the area must ensure the development of labor relations that allow the occupation of workers in conditions of freedom, equality, security and dignity. In this sense, the current economic and political context shows a period of new opportunities to achieve the goal of decent work. Undoubtedly, the development of democratic principles in labor relations has to be the essential principle for advancing the guarantee of decent work. This objective will also ensure the reduction of poverty and the sustainable development of the region. There is no doubt that this is an important political challenge for the region, which must take advantage of these new opportunities. This idea means advancing in the sustainable and fair development of the labor relations system, integrating the new economic and social factors present. This is becoming more relevant to the impact of economic globalization on Latin American countries. The main manifestations of the phenomenon of the globalization of economies will be analyzed and an overview of the current problems affecting the whole region will be presented.

**Keywords:** Decent work, equality and non-discrimination, economic globalization, social dumping, labor relations in Latin America.

---

<sup>1</sup> Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Investigador del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT).



## ÍNDICE

1. EL RETO DE LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN LATINOAMÉRICA
  2. LA DIMENSIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DECENTE: UN EQUILIBRIO JUSTO Y SOSTENIBLE
  3. TRABAJO DECENTE Y LOS CICLOS ECONÓMICOS: UN PROBLEMA DE INESTABILIDAD PARA LATINOAMÉRICA
  4. TRABAJO DECENTE, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: DIRECTRICES DE LA OIT PARA LA REGIÓN
  5. LOS NUEVOS ESPACIOS A LA PRECARIEDAD LABORAL, EL TRABAJO INFORMAL Y LA INSEGURIDAD EN EL EMPLEO
  6. EL DÉFICIT DE PROTECCIÓN DE LOS GRUPOS SOCIALES VULNERABLES
  7. LOS PROBLEMAS ADICIONALES DERIVADOS DE LA GLOBALIZACIÓN
  8. EL REPARTO INJUSTO DE LOS BENEFICIOS DERIVADOS DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO
  9. NUEVAS TENSIONES EN LOS MERCADOS DE TRABAJO DE LATINOAMÉRICA
  10. EL FRACASO DE LOS CONTROLES PRIVADOS EN LA MUNDIALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA
  11. GLOBALIZACIÓN Y DESIGUALDAD SOCIOLABORAL
  12. LA GOBERNANZA DE LA GLOBALIZACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ACCIÓN DE LA OIT
- BIBLIOGRAFÍA.

## 1. EL RETO DE LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN LATINOAMÉRICA

Existen múltiples factores que están afectando a los mercados de trabajo de Latinoamérica. Sin duda, uno de los más importantes es la promoción del trabajo decente en el empleo y la ocupación, a la vista de las experiencias y los esfuerzos realizados tanto desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como desde las políticas nacionales de los Estados de la región. En los últimos años el trabajo decente se ha convertido en una prioridad en las políticas y programas de acción promovidos por la OIT. Entendemos que el trabajo decente promovido por la OIT supone una posibilidad de generar trabajo asalariado, empleo de calidad y condiciones dignas de vida y con una adecuada protección social. Sin duda, la exigencia de referencia es la creación de empleos productivos y de calidad, desarrollando un modelo de relaciones laborales en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y de respeto a la dignidad humana.

El trabajo decente es un concepto propuesto por la OIT y aceptado por la comunidad internacional, que está fundado en los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se trata, pues, de un principio que asegura condiciones básicas y esenciales de trabajo, cuya inobservancia puede entenderse como un incumplimiento de los derechos humanos del trabajador, al impedirse un trabajo libre desarrollado en condiciones dignas, que debe observar los estándares laborales internacionales. El objetivo ha sido claramente definido por la OIT, ya que debe tratarse de “un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”, lo cual supone erradicar las distintas formas de pobreza y permitir la realización personal de los ciudadanos.

Sin duda, el tratamiento del programa de trabajo decente supone realizar un análisis de carácter transversal de las distintas categorías jurídicas que afectan a los mercados de trabajo. Ello requiere la adopción de un conjunto de medidas, políticas y actuaciones en diferentes ámbitos, como el acceso al empleo, la formación académica y profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo y las medidas de protección social. Prima, pues, el carácter multidisciplinar de la materia, que abarca aspectos no solamente jurídicos, sino también económicos, políticos y sociológicos.

Todo ello muestra la gran proyección práctica del tema de estudio, dada su conexión directa con las medidas de política legislativa y la actuación administrativa de los organismos estatales especializados en materia de trabajo y asuntos sociales. Por

ello, es preciso realizar un seguimiento continuo de las cuotas de trabajo decente, teniendo en cuenta sus principales manifestaciones desde el punto de vista de la globalización de las relaciones internacionales en el ámbito del trabajo. Este objetivo se contempló ya en el año 2006, cuando la OIT hizo público el programa “Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica (2006-2015)”, XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, mayo de 2006. Con todo, y a pesar del tiempo pasado, se trata de un tema de plena actualidad y reto presente y futuro para América Latina.

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

En los últimos años los Estados nacionales han venido desarrollando los denominados programas de trabajo decente por países, que promueve la OIT, que presta su asistencia para incorporar y desarrollar la noción de trabajo decente como vía de desarrollo regional. Estos programas están dando resultados, dado los avances comprobados por los indicadores de trabajo decente por países. No obstante, se trata de avances aún iniciales a tenor de los grandes retos pendientes de resolución. A pesar de la asistencia internacional de la OIT, conviene resaltar que la promoción de condiciones dignas de trabajo es un objetivo nacional que corresponde primordialmente a los Estados.

## **2. LA DIMENSIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DECENTE: UN EQUILIBRIO JUSTO Y SOSTENIBLE**

Sin duda, el peligro en la región reside en la ausencia de equidad en la distribución de la riqueza generada por el crecimiento económico. Precisamente la lucha contra la pobreza depende del crecimiento económico, que debería tener un reflejo visible en el ámbito social, contrarrestando el desempleo y reduciendo los índices de pobreza como problema social de la región. La apuesta por la mejora de los índices de trabajo decente en América Latina es una respuesta a los desequilibrios laborales ligados al desarrollo de una economía globalizada, que busca el desarrollo de proyectos laborales en los países con legislaciones laborales con menor índice de protección.

El trabajo decente en América Latina es evidentemente un instrumento para conseguir una globalización justa y sostenible y puede permitir luchar contra la pobreza, el desempleo y la economía informal. Incluso este objetivo es un reto que afecta a la circulación de capitales desde el punto de vista internacional, en la medida que una globalización justa puede permitir en general una estabilidad económica mundial, consiguiendo al mismo tiempo limitar la vulnerabilidad e inseguridad laboral. El trabajo decente permite, pues, contener internacionalmente el aumento de la pobreza, especialmente en los países de Latinoamérica. En definitiva, se trata de conseguir una globalización justa que asegure derechos, acompañados de políticas internacionales y nacionales que mejoren el empleo y luchen contra la pobreza.

Cuando hablamos de trabajo decente estamos pensando en el desarrollo de condiciones laborales justas ligadas a la dignidad de la persona. Ello implica, ciertamente, la consecución de una remuneración adecuada, el ejercicio del trabajo en condiciones de libertad, la aplicación equitativa de las condiciones laborales, la seguridad jurídica y el respeto a la dignidad del trabajador. No cabe duda, que al tratarse de un objetivo sumamente ambicioso, ello sobrepasa la perspectiva puramente laboral y tiene una proyección social evidente.

El trabajo decente depende del desarrollo de relaciones laborales neutras, donde se respete la igualdad como piedra angular de los sistemas jurídicos-laborales. Por tanto, la igualdad se presenta como un elemento constitutivo del propio principio de trabajo decente. Desde esta perspectiva, las diferencias y desigualdades se manifiestan en el ámbito laboral como un obstáculo, que tiene que ser superado para alcanzar el objetivo del "trabajo decente para todos". Ello supone que no se podrá avanzar en la promoción del trabajo decente si no se erradican las situaciones injustas que impiden la igualdad en

relación a los derechos reconocidos, o si no se satisfacen oportunidades efectivas de empleo o una protección social adecuada.

### **3. TRABAJO DECENTE Y LOS CICLOS ECONÓMICOS: UN PROBLEMA DE INESTABILIDAD PARA LATINOAMÉRICA**

Los contextos de crisis económica y financiera, que se suceden periódicamente en el tiempo, influyen en el avance de la igualdad como medio de garantía del trabajo decente. Como se ha apuntado, las crisis económicas y financieras internacionales se han convertido inevitablemente en unas crisis del empleo. Sin duda, las crisis mundiales generan condiciones desiguales e introduce grandes dosis de inseguridad en el empleo. Ello aumenta el peligro de la exclusión social debido a la aparición de nuevas manifestaciones de pobreza y configuran nuevos colectivos de trabajadores vulnerables (trabajadores precarios y temporales), lo cual da lugar a nuevas situaciones de discriminación directa e indirecta en las relaciones laborales. Precisamente, los colectivos de trabajadores vulnerables ocupan un lugar de especial sensibilidad a la discriminación laboral. Sin duda, dicho riesgo de discriminación aumenta en los casos en los que los trabajadores no poseen un perfil profesional cualificado, así como cuando se suman otras causas de discriminación como son su condición de inmigrante o su edad avanzada, que las convierte en mano de obra fácilmente prescindible.

El empleo se ha visto ciertamente afectado por las consecuencias de las crisis económicas y está generando nuevas situaciones de precariedad laboral y nuevos espacios al trabajo informal, donde se diluye inevitablemente la protección social de la mujer trabajadora desactivándose los instrumentos de solidaridad social. Esta situación genera la necesidad de muchos trabajadores de aceptar en muchos casos trabajos precarios o informales, afectando a la propia voluntariedad laboral y al propio derecho al trabajo. Y, efectivamente, se trata de una situación que tiene una proyección expansiva, ya que se está generalizando progresivamente, afectando incluso a los sistemas laborales desarrollados en el ámbito de las economías de mercado, que cuentan con sistemas jurídicos laborales consolidados y proteccionistas.

Precisamente en este contexto la OIT intenta coordinarse con los Gobiernos nacionales con el fin de priorizar la erradicación de la discriminación y exclusión socio laboral, impulsando y reforzando las políticas tendentes a la garantía de la igualdad en el trabajo. El objetivo inmediato es propiciar una recuperación efectiva de las altas tasas de

desempleo, lo cual implica una labor internacional que fomente la creación de empleo, gracias a las políticas macroeconómicas que favorezcan el crecimiento económico asegurando la seguridad en el empleo. En cualquier caso, es preciso aprovechar la situación actual de crisis con el fin de dar respuesta a supuestos de desigualdad emergentes y evitar nuevas formas de segregación laboral y social. En caso contrario, ello podría dar lugar, en definitiva, a un cambio ideológico que suponga una huida de los roles sociales conquistados a lo largo de los años.

#### **4. TRABAJO DECENTE, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: DIRECTRICES DE LA OIT PARA LA REGIÓN**

La relación entre el trabajo decente y el principio de igualdad en el trabajo es evidente. El objetivo de la igualdad está formalmente reconocido en los principales convenios internacionales que protegen los derechos humanos. Nos estamos refiriendo a importantes normas internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (art. 2), o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 [arts. 3 y 7 i)], que garantizan el derecho a la igualdad y cuya aplicación es objeto de seguimiento periódico por parte del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Se trata de normas garantía del principio de igualdad, que están igualmente contempladas en las Constituciones de los Estados latinoamericanos.

Según la Declaración de Filadelfia de 1944, actual Carta de Constitución de la OIT, "todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades" [Anexo relativo a la declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT, epígrafe II, letra a)]. Estamos, pues, ante un principio constitutivo de la propia OIT, que prácticamente durante un siglo ha trabajado intensamente en implementar dicha máxima en las relaciones laborales desde un punto de vista globalizado. La mejor manera de hacer efectivo el trabajo decente es, pues, la garantía del principio de igualdad y no discriminación. En concreto, el objetivo no es otro que luchar por unas condiciones laborales dignas que se apliquen en modelos de relaciones laborales estables, que puedan resistir los cambios de los ciclos económicos. De este modo se evita la exclusión social y la pobreza, impidiendo la generación de nuevas formas de desigualdad en el trabajo.

La noción de trabajo decente supone generar suficientes puestos de trabajo que respondan a las demandas de la población. Sin duda, dicho objetivo encuentra actualmente un momento propicio debido al contexto económico y político actual. En América Latina y el Caribe el contexto económico y político abre un nuevo tiempo de oportunidades para fomentar el programa de trabajo decente. Los avances en las cuotas de democracia que vive América Latina, unido a las expectativas económicas de bonanza, configuran un momento propicio para la aplicación del programa de trabajo decente de la OIT. Sin duda, ello supone un desafío político para los países latinoamericanos que están especialmente obligados a aprovechar estas circunstancias y oportunidades. Con todo, conviene advertir que la labor no es sencilla, sobre todo, debido a la incertidumbre derivada de la pérdida de recuperación de las economías china, estadounidense y europea, que está suponiendo una amenaza a los niveles de crecimiento de América Latina. A pesar de todo, el programa de trabajo decente es clave para la región, ya que supone una opción institucional para combatir la pobreza y promover condiciones de crecimiento sostenible en la zona. Sin duda, el objetivo es que dicho programa de trabajo decente sea incorporado a las acciones políticas, económicas y sociales latinoamericanas.

Por ello, estamos ante un auténtico desafío político para la región, que repercute efectivamente a escala internacional, dada la importancia de su población activa y su participación en la economía internacional. Es preciso no desaprovechar nuevamente el contexto actual, como sucedió en anteriores períodos de auge económico. Ello sucedió especialmente durante la primera década de este milenio, concretamente durante los años 2004 y 2005. Durante este bienio se generaron importantes cotas de crecimiento para América Latina que no fueron aprovechadas suficientemente desde el punto de vista social. Actualmente se deberían corregir los errores del pasado, que no permitieron que el crecimiento que experimentó América Latina tuviera repercusión en la creación de empleo y en la reducción de la pobreza y el aumento del bienestar social.

La discriminación laboral está presente en las relaciones laborales y los trabajadores siguen sufriendo prácticas discriminatorias en el acceso al empleo, las retribuciones, las condiciones laborales o las prestaciones sociales. Y ello a pesar de la evolución de los sistemas normativos que contemplan nuevas medidas que intentan evitar las diferencias salariales, la segregación profesional y el fomento de la conciliación del trabajo y la vida familiar y personal. Con todo, la OIT sigue contemplando en sus programas de actuación el objetivo de conseguir que el derecho fundamental de no discriminación en el empleo y la ocupación se convierta en un principio rector de las

políticas legislativas de los Estados, así como en un criterio informador de la práctica administrativa como medio para conseguir una sociedad más justas.

La supresión de la discriminación en el trabajo forma parte de los propios principios constitutivos de la OIT desde su creación en 1919. La propia Declaración de Filadelfia de 1944, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 conceden el máximo reconocimiento a la igualdad, al contemplarse el compromiso de eliminar cualquier tipo de discriminación en el empleo y la ocupación [punto 2, letra d)]. Especialmente importante es el Convenio OIT núm. 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación, de 25 de junio de 1958, que alude a la discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" [art. 1, a)]. Esta declaración tiene igualmente proyección específica en materia de discriminación salarial por razón de género, ya que el Convenio OIT núm. 100, sobre igualdad de remuneración de 29 de junio de 1951, contempla expresamente el derecho a la "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor" [art. 1, b)].

Precisamente, dicho reconocimiento internacional ha sido calificado tradicionalmente como insuficiente a los efectos de eficacia jurídica. Ello se debe esencialmente al bajo nivel de coercibilidad que tienen las normas internacionales, lo cual supone que el binomio trabajo decente e igualdad se presentan como un mecanismo de *soft-law* internacional, que pretende generar un contexto normativo de referencia que anime a los Estados miembros a contemplar dichas normas en sus sistemas jurídicos-laborales. En este sentido, el art. 22 de la Constitución de la OIT obliga a cada uno de los Estados miembros a "presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido". De igual modo, los Estados están obligados a "informar sobre el estado de [su] legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del Convenio, e indicando las dificultades que impiden o rechazan la ratificación de dicho Convenio".

La discriminación en el empleo y la ocupación conlleva ciertamente un trato diferente y menos favorable sin atender a los méritos ni a la cualificación de los trabajadores para el desarrollo del trabajo. Ello supone efectivamente un supuesto de

disfavor que se fundamenta únicamente en razones distintas a la aptitud para el trabajo. Estamos, pues, ante la merma de las oportunidades laborales y se restringe la libertad de trabajo y el libre desarrollo de las aptitudes y cualidades, así como la justa retribución por el trabajo desarrollado. En este sentido, la discriminación en el trabajo es un claro ejemplo de vulneración de un derecho humano y tiene efectos sociales perjudiciales, ya que impiden el desarrollo de condiciones equitativas y entraña un coste económico y social. Se trata de condiciones que dificultan el objetivo del trabajo decente, ya que si no se supera esta situación no se puede erradicar la pobreza ni los márgenes de exclusión social. Incluso, desde el punto de vista empresarial, el fomento de los supuestos de no discriminación puede repercutir positivamente en la productividad en el trabajo y aumentar el bienestar en la empresa, lo cual significa que ciertamente pueden ser aplicadas en beneficio de la propia empresa.

Si tenemos en cuenta el concepto de discriminación del Convenio núm. 111, podemos afirmar que la voluntad es reforzar la tutela de la situación de desventaja de determinados colectivos, entre ellos especialmente las mujeres, en el trabajo y se intenta perseguir los comportamientos discriminatorios en todas sus etapas, esto es, en la búsqueda del empleo, en la dinámica de las relaciones laborales o en el momento de la extinción del contrato de trabajo. De igual modo, esta declaración tiene carácter expansivo, ya que no sólo afecta al trabajo declarado, objeto de protección jurídico-laboral y social, sino que también incide en el trabajo informal. Precisamente, porque esta tipología de trabajo se configura como un subterfugio que da lugar a situaciones de discriminación y de elusión de la protección social.

Tradicionalmente, las prácticas de discriminación se manifiestan de forma directa o indirecta, siguiendo su conceptualización clásica. Ciertamente, las discriminaciones directas son más evidentes y suponen la exclusión o preferencia de determinadas personas pertenecientes a un determinado colectivo (por ejemplo, la exclusión por rebasar una determinada edad o encontrarse en una franja de edad coincidente con las etapas de maternidad). Sin duda, más compleja es la situación de la discriminación indirecta, ya que se trata de normas o prácticas que se configuran formalmente como neutras desde el punto de vista de la igualdad, pero que en la práctica dan lugar a efectos discriminatorios en determinados colectivos (por ejemplo, la organización de cursos de formación fuera del horario de trabajo al que generalmente no se suman las mujeres que se encarga de las labores domésticas). Dichas discriminaciones indirectas ocasionan ciertamente problemas de trato diferenciado en determinadas categorías profesionales, dando lugar a diferencias salariales, de jornada o la imposibilidad de acceder a

determinadas prestaciones sociales o percibir las con una menor protección. La OIT ha prestado especial atención a la supresión de las discriminaciones de naturaleza estructural, que están presentes en los ordenamientos jurídicos y en las prácticas judiciales y administrativas de los Estados. Este tipo de discriminaciones perpetúan las situaciones e impiden la promoción del trabajo digno para los trabajadores. Dichas prácticas discriminatorias se aprecian sobre todo en países de economías emergentes o en vías de desarrollo y se refieren especialmente al tratamiento de minorías étnicas o extranjeros.

Con todo, es preciso distinguir las discriminaciones por motivos de género de supuestos de trato diferenciado plenamente justificados, que no se pueden considerar prácticas discriminatorias. Por ejemplo, debido a la formación académica o profesional, la experiencia o la polivalencia funcional, factores de carácter objetivo que permiten diferencias de trato en el empleo y la ocupación plenamente procedentes debido a la concurrencia de méritos personales (aptitudes, conocimientos y cualificaciones, así como requisitos para el desarrollo del trabajo). Se trata, en definitiva, de factores que permiten individualizar las situaciones respecto de una persona, que se muestra idónea para ocupar dicho puesto de trabajo, de modo que no concurre discriminación indirecta cuando la medida resulta justificada en sus objetivos como en la proporcionalidad de sus medios. Con todo, los problemas en la práctica se generan a la hora de evaluar dichos méritos y de determinar su concurrencia entre varios trabajadores y trabajadoras con el fin de buscar al candidato mejor cualificado. Otros factores ciertamente tendrían en principio que generar menos problemas en la práctica y se refieren a las diferencias laborales por motivos de polivalencia, destreza profesional, mayor esfuerzo, horas trabajadas, peligrosidad del trabajo, antigüedad, etc., aspectos que permiten tratos diferentes que son plenamente legítimos.

En otros casos, la aplicación del principio de igualdad de género implica avanzar y desmarcarse de las inercias, ya que un tratamiento igualitario puede generar situaciones injustas. Por ello, no son discriminatorias las medidas de naturaleza especial que tienen por objetivo dar un trato diferenciado hacia quienes presentan necesidades específicas. Se trata de medidas especiales que permiten adaptar las situaciones en términos de justicia, por ejemplo, medidas de refuerzo de la protección de las trabajadoras durante el embarazo y el puerperio, con el fin de conseguir una verdadera igualdad en relación a los hombres. Son acciones positivas o afirmativas, que se configuran como medidas especiales de carácter temporal que permiten acelerar la mejora de las condiciones de trabajo removiendo la situación de discriminación que se ha venido sufriendo. Ello está en

clara sintonía con la denominada estrategia dual, que combina las medidas de acción positiva con la perspectiva de género.

## **5. LOS NUEVOS ESPACIOS A LA PRECARIEDAD LABORAL, EL TRABAJO INFORMAL Y LA INSEGURIDAD EN EL EMPLEO**

La precariedad laboral ha cobrado un protagonismo especial en el último contexto de crisis económica y del empleo. Según Naciones Unidas, la pérdida del empleo por parte de los trabajadores les ha obligado a buscar nuevas vías de ingresos recurriendo al empleo precario proveniente de la economía informal. Este nuevo espacio a la economía informal impide desde el punto de vista de la igualdad promover políticas eficaces para remover las situaciones injustas y, lo que es más grave, nuevos espacios sustraídos del ámbito de aplicación de las legislaciones laborales y de Seguridad Social. Ello supone ciertamente un obstáculo efectivo a la extensión de las políticas de igualdad laboral y dificulta la interdicción de discriminación en el trabajo. Anteriormente, comentamos que según la OIT la participación de la mujer en el trabajo ha ido aumentando, pero también existe un ámbito de presencia femenina en trabajos en los que no existe una remuneración digna, lo cual va en contra del objetivo del trabajo decente (pensemos, por ejemplo, en los trabajos agrícolas en África o Asia). De este modo, la OIT insta a los gobiernos nacionales a adoptar acciones concretas para proteger a las mujeres en el sector de la economía informal.

Una nueva manifestación de trabajo informal la encontramos en el trabajo por medio del autoempleo. El trabajo por cuenta propia ha aumentado, siendo en la práctica una vía disuasoria de la protección laboral y social del trabajo por cuenta ajena, que implica un alto coste económico para la empresa. Ciertamente, se trata de empleo formal desde el punto de vista normativo, pero en la práctica bajo esta figura se pueden ocultar trabajos propios de la economía informal, donde la remuneración es baja y las condiciones laborales se caracterizan por su contenido precario. Asimismo, los peligros de este tipo de trabajo afectan especialmente a la cobertura de los riesgos sociales, ya que en muchos países no se articulan mecanismos de tutela suficientes para el trabajo por cuenta propia.

El empleo precario representa múltiples problemas desde la perspectiva jurídico-laboral y afecta a los trabajadores porque se muestran especialmente condicionados a aceptar dichos empleos, que implican contratos devaluados y remuneraciones bajas.

Estas circunstancias sitúan a este tipo de trabajo en condiciones de subempleo presidido por el deterioro de las condiciones laborales. La OIT se ha referido especialmente a tres tipos de situaciones de precariedad que se proyectan con especial acción en el ámbito de la igualdad. Nos estamos refiriendo a los contratos temporales, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo doméstico.

El trabajo temporal afecta especialmente a los colectivos de trabajadores más vulnerables, debido a que generalmente no ocupan generalmente los puestos de trabajo indefinidos que suponen el sostén económico de las familias. Por ejemplo, las mujeres suelen compaginar en muchos casos la atención de las responsabilidades familiares con trabajos eventuales. La OIT ha destacado el considerablemente aumento de los empleos temporales y en muchos casos se producen fenómenos de temporalidad de carácter cíclico o, incluso casos de relaciones temporales cuasipermanentes, que sitúan a los trabajadores vulnerables en condiciones concretas de inseguridad laboral. Ello supone ocupar trabajos con contratos de corta duración, de duración temporal e incierta, o contratos temporales sometidos a sucesivas renovaciones que se conjugan con interrupciones contractuales. En definitiva, situaciones en muchos casos injustificadas que suponen un abuso de derecho y que implican la imposibilidad de garantizar un trabajo decente para todos.

El trabajo a tiempo parcial ha ocupado un especial protagonismo en las acciones de las OIT. Ello se debe no sólo a la lucha por condiciones dignas de trabajo, sino por la necesidad de atender a una modalidad de relación laboral que se ejerce generalmente por mujeres y que sirve de instrumento para articular la conciliación laboral y familiar. El trabajo a tiempo parcial permite a las mujeres conciliar las tareas domésticas y las cargas familiares con el trabajo y, por otro lado, la empresa puede utilizar dicho contrato para ajustar sus recursos humanos con dosis de flexibilidad en virtud de la demanda del mercado laboral. Sin embargo, no cabe duda de los riesgos inherentes al trabajo a tiempo parcial, debido a que se trata de un recurso laboral que suscita opiniones contradictorias. Se presenta como una solución al desempleo femenino, aunque también se le achaca el ser un obstáculo en la carrera profesional de las mujeres. Igualmente, se trata de un tipo de relación laboral que puede generar condiciones futuras de pobreza llegado el momento de la jubilación.

Las acciones de la OIT se han dirigido a aumentar la disponibilidad de empleos a tiempo parcial en condiciones equidad, velando por el respeto a la voluntariedad del trabajador de acogerse sobrevenidamente a esta modalidad de trabajo. Y desde el punto

de vista de la conciliación laboral y familiar, el trabajo a tiempo parcial tendría que presentarse como un recurso extensible a madres y padres que trabajan, permitiendo rebajar las desigualdades de género en el empleo. Debido a la conexión del trabajo a tiempo parcial con la conciliación familiar y laboral el recurso a esta modalidad contractual ha aumentado significativamente en los últimos diez años. Ello implica que en gran parte los aumentos de la participación de la mujer en el trabajo se deben a la aplicación del trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, el problema reside una vez más en la calidad del empleo, ya que se trata en la práctica de trabajos poco cualificados, pertenecientes a categorías inferiores en la empresa que están generalmente peor remunerados y, por otro lado, el recurso al trabajo a tiempo parcial puede dar lugar posteriormente a dificultades efectivas para convertir la relación laboral en trabajo a tiempo completo.

Por su parte, el trabajo doméstico se muestra como un frente de lucha especial contra la discriminación múltiple, ya que junto al sexo en muchos casos la desigualdad radica en motivos étnicos o de extranjería. Este tipo de trabajo lo desarrollan generalmente mujeres (sobre todo mujeres jóvenes o mayores migrantes y sin estudios) y su demanda es muy elevada, especialmente, en países desarrollados. El trabajo doméstico es una modalidad de trabajo precario debido a su conexión con el trabajo informal. Incluso se ha destacado la conexión del trabajo informal con el trabajo a domicilio con el calificativo de "trabajo invisible", ya que no se encuentra justamente valorado y no está protegido suficientemente en relación a la Seguridad Social. En este sentido, generalmente las legislaciones laborales de los Estados suelen contemplar un régimen jurídico especial y diferenciado para estos colectivos. Asimismo, dicha creciente demanda de este tipo de servicios se debe a la falta de respuesta por parte de los Estados a las necesidades de atención familiar, dada la carencia de servicios públicos adecuados de atención a familiar.

## **6. EL DÉFICT DE PROTECCIÓN DE LOS GRUPOS SOCIALES VULNERABLES**

El trabajo decente debe permitir la extensión del empleo a los grupos sociales más vulnerables, como son las mujeres, los jóvenes, así como las personas excluidas del mercado laboral debido al desarrollo de la economía informal. Especialmente preocupante es la situación del desempleo femenino y juvenil, de ahí que los programas de acción estén orientados con líneas específicas de acción para estos colectivos. Evidentemente, el desempleo de estos colectivos es mucho más frágil y se encuentra

estancado de forma estructural, lo cual demanda medidas de acción pública, que tengan carácter estable en el tiempo.

El empleo se ha visto afectado por las consecuencias de la crisis económica y se están generando nuevas situaciones de precariedad laboral. Se han creado nuevos espacios al trabajo informal, donde se diluye inevitablemente la protección social y se desactivan los instrumentos de solidaridad. Esta situación genera la necesidad de los trabajadores de aceptar trabajos precarios o informales, afectando a la propia voluntariedad laboral y al propio derecho al trabajo. Efectivamente, se trata de una situación que tiene una proyección expansiva, ya que se está generalizando progresivamente. Esta situación afecta incluso a los sistemas laborales desarrollados en el ámbito de las economías de mercado, que cuentan con sistemas jurídicos laborales consolidados y proteccionistas.

Igualmente, el trabajo decente debe ser un instrumento que permita contrarrestar la incorporación a los mercados de trabajo de América Latina de nuevos sistemas de organización del trabajo, que generan condiciones laborales desequilibradas. En este sentido, cobra especial importancia el desarrollo de la libertad sindical, sometida a múltiples intervenciones estatales y sectoriales. A su vez, es preciso promocionar el papel de la negociación colectiva, como instrumento necesario para contrarrestar la configuración unidireccional de la determinación de las condiciones laborales.

La protección social es siempre la dimensión olvidada, cuando en realidad es el instrumento esencial de garantía. Uno de los grandes retos de los países latinoamericanos es el avance en la ampliación del ámbito subjetivo de tutela de la Seguridad Social. Esta declaración es ciertamente clave si tenemos en cuenta que la mitad de los ocupados no tienen cobertura y no pueden acceder a prestaciones o pensiones de los sistemas públicos de Seguridad Social. Por tanto, la generación de puestos de trabajo debe asegurar una adecuada protección social de forma general y en condiciones de igualdad. Efectivamente, uno de los retos es la generalización de los subsidios por desempleo, que pueden compensar socialmente los supuestos de carencia de renta ligadas a las pérdidas del trabajo y que pueden funcionar como auténticos estabilizaciones sociales. Por ello, es preciso mejorar las políticas de protección por desempleo, configurando medidas sociales estables e institucionalizadas, que permitan su acción sostenible en el tiempo. Junto al reto de la asistencia social, la mejora y garantía de la protección por desempleo permite limitar los índices de trabajo informal o

no declarado, que impiden el propio desarrollo estable de los sistemas de Seguridad Social.

## **7. LOS PROBLEMAS ADICIONALES DERIVADOS DE LA GLOBALIZACIÓN**

El tema de la globalización de la economía se caracteriza por su gran repercusión en los sistemas de relaciones laborales. Se trata de un tema transversal que afecta al conjunto de los países de América Latina y se encuentra en constante cambio y transformación. Ciertamente, es un tema recurrente, que es preciso revisar periódicamente. Ello permite evaluar las acciones realizadas durante los últimos años y comprobar la eficacia de las reglas del Derecho del Trabajo y la aplicación, en definitiva, de los principios básicos del trabajo decente. Indudablemente existen distintas formas de abordar el tema de la globalización y sus efectos en las relaciones laborales. En este estudio se intenta dar una visión de contexto, que de forma cualitativa centre el objeto de nuestro estudio. Concretamente, se van destacar los esfuerzos realizados tanto desde la OIT, así como desde la perspectiva de las políticas nacionales de los Estados de la región.

Si recurrimos a la cláusula de estilo, debemos recordar que vivimos en una sociedad y en una economía sumamente globalizadas. Esta nueva realidad incide irremediabilmente en las relaciones laborales. Indudablemente la mundialización de la economía tiene implicaciones económicas y sociales. La existencia de un mundo globalizado está imponiendo una serie de cambios tendentes a adaptar el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a esta nueva realidad. Se trata, en definitiva, de una situación actualmente asumida, en mayor o menor medida, por los Estados y que ha sido calificada como el modelo de la “nueva economía” o como una manifestación de la corriente del “pensamiento único”. En todo caso, desde distintos sectores políticos y sociales se insiste en la necesidad de conservar la tradicional efectividad de las reglas del Derecho del Trabajo y sus consiguientes medidas legales de protección social.

La globalización tiene como presupuesto necesario la mundialización de los mercados y de la producción. Asimismo, supone un proceso de competencia entre las economías nacionales, siendo este fenómeno especialmente relevante en Latinoamérica. A estos efectos es un factor esencial la apertura de las economías nacionales, que en el caso de América Latina ha experimentado un vertiginoso proceso de liberalización económica en las últimas décadas. Ello ha supuesto un proceso acusado de apertura e

integración económica, que se ha basado en la desgravación arancelaria y la liberación de múltiples sectores de actividad, especialmente el financiero. Este proceso se ha realizado con el fin intencionado de asegurar garantías de estabilidad a las inversiones extranjeras. De este modo, el comercio y los flujos de capital de la región se han visto abocados a un proceso intenso de apertura al exterior. Dicha apertura de los mercados suscita un debate constante en aspectos no sólo políticos y económicos, sino también jurídicos y sociales.

Una característica importante, que debemos no olvidar, es la deshumanización de la globalización económica. La globalización tiene como rasgos identificativos la integración de las economías a escala internacional y la promoción de la iniciativa privada, y aunque no se trate de un proceso homogéneo, existen claras diferencias entre los países de la zona. La nota común es la apertura y la liberalización de las economías, que deja al margen a importantes segmentos de la población. La internacionalización de la economía se basa en la flexibilidad de movimientos transnacionales de bienes y servicios, intercambios de capital productivo, que han sido favorecidos por las nuevas tecnológicas de la información y la comunicación. Con todo, se suelen desarrollar en los países de la región actividades marginales, y no se promueve la equiparación respecto del conocimiento, o la disponibilidad de recursos financieros o el acceso a las modernas tecnologías de la comunicación y la información. Ciertamente, la globalización es un proceso que no afecta tanto a las personas. No se produce un flujo de movimientos de personas, sino que estas son descuidadas y, por tanto, se pone en cuestión sus propios derechos e intereses vitales.

Sin duda, la globalización y el *dumping* social son dos variables vinculadas. El proceso de globalización fomenta que la actividad económica se localice en determinados países con bajos costes sociales que soportan las empresas. En la era de la globalización las empresas multinacionales compiten en distintos países con costes sociales diferentes, que repercuten en última instancia sobre la competitividad empresarial. Ello motiva que los países se esfuercen en reducir las cuotas que deben abonar las empresas a la Seguridad Social. En esencia, el análisis del *dumping* social no es más que una manifestación de la competencia desleal entre los distintos sistemas de relaciones laborales. Ciertamente, la globalización tiene una repercusión directa en las relaciones laborales, precisamente por la competencia cada vez mayor entre las empresas. Esta competencia no se limita al ámbito de un país, sino que trasciende y va más allá de las fronteras nacionales. Sin duda, este proceso ya fue puesto de manifiesto por la propia OIT, que en su informe “El Trabajo en el Mundo 1997-1998”. Dicho



documento indicaba que la mundialización de la economía exponía a las empresas a una competencia cada vez más intensa, siendo este un efecto paralelo a la disminución de la protección de los gobiernos, que antes dispensaban en virtud de las reglas nacionales de trabajo.

Efectivamente, se producen situaciones en las que se reducen artificialmente los costes laborales, dando lugar a un precarización de las condiciones de trabajo. Ello permite que la regulación laboral vigente sea el motivo de la búsqueda del sistema nacional más flexible y más atractivo desde la perspectiva de los costes del trabajo. Evidentemente, la regulación laboral difiere sustancialmente de un país a otro de América Latina. Sin embargo, en dichos países existen factores similares, que actúan como variables comparativas, tales como los niveles de productividad, el precio del salario, la intervención de la negociación colectiva, las contribuciones empresariales a la Seguridad Social y la aportación de las empresas a las prestaciones sociales. Sin duda, estas son variables que sirven para determinar finalmente el mayor o menor grado de ventaja competitiva del factor trabajo. Sin duda, el *dumping* social ha generado unas condiciones que han impulsado la contratación precaria e irregular, suponiendo de forma indirecta un obstáculo al libre comercio y una amenaza a la propia estabilidad de los puestos de trabajo.

En este sentido, podríamos afirmar que el *dumping* social no deja ser una consecuencia de la globalización, que finalmente viene incluso a condicionar su propia existencia y desarrollo. Indudablemente, el *dumping* social únicamente se puede combatir en virtud de normas concretas adoptadas por parte de los Estados y consensuadas con carácter general en el ámbito internacional. La finalidad última consiste en imponer al mercado unas reglas sociales básicas que permitan una mejora significativa de las condiciones de vida en virtud de la garantía de derechos laborales mínimos y prestaciones sociales básicas y adecuadas. Los gobiernos tendrían que actuar —con una mínima coordinación internacional— conectando directamente las políticas económicas y sociales en beneficio de la cohesión social. En definitiva, se deberían asegurar principios esenciales como la igualdad y la justicia social. Con todo, es muy difícil encontrar soluciones únicas y homogéneas frente al fenómeno de la globalización. La respuesta ante este fenómeno corresponde en primera instancia a los propios Estados.

## **8. EL REPARTO INJUSTO DE LOS BENEFICIOS DERIVADOS DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO**

En el pasado los períodos de crecimiento no han tenido reflejo directo en la reducción de la tasa de desempleo, que baja ligeramente en torno a un punto, cuando su comportamiento a la baja debería ser mayor. Esta realidad es, sin duda, un reflejo directo de la fuerte presencia de la economía informal. Con todo, y a pesar de los problemas relativos al registro y cómputo de la evolución del desempleo, hay ejemplos dignos de mención que han conseguido importantes resultados en materia de desempleo, como son los casos de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Uruguay o Venezuela. Sin embargo, con carácter general el desempleo experimenta pocos cambios, lo cual permite afirmar que la evolución de la economía no repercute de forma directa y automática en la creación de empleo. En el conjunto de la región el desempleo cae tímidamente con la recuperación económica. Ciertamente, se producen ligeros repuntes o bien se experimenta un estancamiento prolongado de la tasa de desempleo.

Evidentemente el trabajo y el desarrollo económico están ciertamente interrelacionados, pero debemos destacar que el ambicioso objetivo del trabajo digno, la inclusión social y la equidad en las relaciones laborales no debe estar unido directamente con el crecimiento económico. Sin duda, la mejora de las economías de la zona puede y debe ayudar a la creación de empleo, pero los nuevos puestos de trabajo deben estar orientados a la noción de trabajo justo y digno. La lucha por la justicia social debe ser un fin en sí mismo de carácter permanente y autónomo, lo cual supone la necesidad de elaborar políticas laborales y sociales orientadas a dicho objetivo a medio y largo plazo.

Actualmente más de 1.200 millones de trabajadores y trabajadoras en el mundo viven por debajo del umbral de la pobreza. Esta situación se ve seriamente afectada por las fluctuaciones de los mercados y por las reformas laborales recientes que se enmarcan en contextos de flexibilidad laboral, que en muchos casos contemplan condiciones laborales desequilibradas que se desmarcan de los parámetros básicos de igualdad, seguridad y estabilidad en el empleo. El trabajo decente supone garantizar ingresos económicos dignos, que aseguren percepciones de garantía asociadas al empleo. El salario mínimo decente es un reto que permite luchar contra la existencia de trabajadores con ingresos por debajo del umbral de la pobreza y asegura igualmente la eficacia de los sistemas de protección social mejorando su financiación.

La evolución del salario de los trabajadores a escala internacional, según la OIT, ha venido descendiendo en este último quinquenio. La merma salarial desde 2010



asciende a casi un 0,8%. Sin duda, ello es un resultado directo de la recesión económica internacional, que finalmente se ha presentado como una crisis de empleo. Ello ha supuesto la reducción progresiva del poder adquisitivo de los trabajadores, afectando incluso a su bienestar social. Esta merma salarial ha afectado especialmente al salario de las mujeres. El objetivo de conseguir un salario mínimo decente supone irremediablemente luchar contra la brecha salarial existente entre hombres y mujeres. Ciertamente a pesar de los avances registrados, sigue siendo un objetivo pendiente en América Latina la consecución de un mayor protagonismo femenino en las relaciones laborales, especialmente en los puestos de responsabilidad. Sin duda, la lucha por la promoción laboral de las mujeres permite contrarrestar la brecha salarial, objetivo ciertamente primordial en la medida que con carácter general el salario de las mujeres es un veinticinco por ciento más bajo que los salarios de los hombres.

## **9. NUEVAS TENSIONES EN LOS MERCADOS DE TRABAJO DE LATINOAMÉRICA**

La globalización ha tenido aspectos positivos, gracias al aumento del crecimiento económico. Sin embargo, ha generado nuevos problemas, que están en constante transformación. Incluso, podríamos afirmar que ha venido a agravar problemas previos, lo cual genera nuevas tensiones en los mercados de trabajo de Latinoamérica. Con todo, no debemos olvidar que en la actualidad la globalización cuenta con una gran aceptación. Sin embargo, es necesario una nueva orientación en el contenido de la protección jurídico laboral y social. La finalidad no es otra que hacer frente a las consecuencias desafortunadas de la globalización. Estas reivindicaciones sociales se presentan desde la perspectiva del pensamiento único como un peligro directo a la eficacia y al crecimiento económico. Ciertamente, la internacionalización de los mercados puede suponer un incentivo al progreso económico, consecuencia lógica del aumento de los intercambios comerciales. La globalización podría, pues, crear nuevas posibilidades de empleo y nuevas oportunidades de trabajo y, por tanto, fomentar el desarrollo de los derechos laborales y de la protección social.

Con todo, la globalización no ha superado los ciclos de crisis económica y especialmente ello ha repercutido en el desempleo en Latinoamérica. Ciertamente, el proceso ha impactado a todos los países, afectando incluso a las economías más desarrolladas del planeta. Con todo, los datos de crecimiento económico permiten detectar una considerable desaceleración. La OIT en sus informes de Tendencias Mundiales del Empleo viene señalando que después de la crisis financiera el crecimiento



económico mundial sigue registrando una desaceleración y el desempleo sigue aumentado en la región.

Efectivamente, países como México han asumido un modelo de apertura y de estabilización propio, con el fin de impedir una pérdida de competitividad. Esas medidas se han visto como una de las razones de pérdida de la competitividad de las empresas en la zona. Una situación parecida puede ser la experimentada en Argentina o Uruguay, donde los efectos negativos en el empleo se deben a que los incrementos de la productividad fueron mucho peores a los esperados y todo ello siempre en comparación a otros países que aplicaron políticas de apertura y liberación más intensas. Actualmente, en estos países que no se acogían plenamente al sistema de liberalización están observando como el propio proceso demanda cambios estructurales. En estos modelos resulta que los efectos de los ciclos económicos adversos tienen efectos más intensos. Es decir, constantemente se está demandando la adopción de medidas estructurales en el ámbito de la economía, la política y las relaciones laborales. Incluso estos efectos no son ya solamente autónomos de una economía, sino que tienen consecuencias indirectas en otros países. Ello ha sucedido con Chile, que no ha podido abstraerse de los efectos de la crisis de los países del Mercosur.

En la actualidad, muchos países están registrando datos esperanzadores, que permiten una mejora dentro del ciclo de recesión. Sin embargo, países como Argentina, Colombia o Venezuela siguen luchando constantemente por reactivar sus economías. Ciertamente, son países importantes y con unas economías de gran dimensión, donde las medidas no son fáciles y cuyos efectos tampoco son inmediatos. Las perspectivas tampoco son buenas para otros países de menor dimensión de sus economías, como sucede con Ecuador o Paraguay, que en gran medida se ven arrastrados por el proceso vivido en la región. Tampoco la situación es la más idónea para los países del Caribe, que tampoco han podido desmarcarse en su conjunto del proceso actual derivado de la globalización económica.

Esta situación económica ha dado lugar a un aumento acumulado en los últimos años del desempleo, que sobrepasa desde 2013 los doscientos millones de personas desempleadas. Precisamente, se estima que la tasa de desempleo experimentará un nuevo incremento en los próximos años y el número de desempleados en el mundo aumentará en 2018. La OIT y CEPAL estiman que el desempleo en América Latina y el Caribe aumentará debido al deterioro de la economía de la región. En estas condiciones, el desempleo en Latinoamérica superará el 7%. Con todo, este proceso no es

homogéneo en la región, ya que en el año 2015 solamente siete de los diecinueve países de América Latina y el Caribe registraron un aumento de la tasa de desempleo. En cambio los niveles de destrucción de empleo se mantuvieron, cayendo únicamente en nueve países. Ello unido a un proceso generalizado de deterioro de la calidad del trabajo, con una expansión del trabajo por cuenta propia en detrimento del asalariado. Con carácter general, se considera que más de la mitad del empleo se ocupa por trabajadores por cuenta propia, así como por el trabajo familiar. Incluso este contexto ha sido una causa de justificación, que ha permitido fundamentar la adopción de cambios estructurales, que precisamente no ayudan a conseguir ese equilibrio deseado entre flexibilidad y efectividad de las reglas laborales.

Esta situación ha afectado especialmente a América Latina, que ha registrado un importante déficit de desempleo. Esta destrucción acusada del empleo ha sido de unas razones evidentes del deterioro de la calidad del trabajo y del aumento de los márgenes de pobreza que vienen soportando los trabajadores. Sin duda, estamos ante un contexto en la región especialmente complejo. En países como México, el impacto del desempleo ha sido considerable, sin que su economía haya sido capaz de crear empleo en el ámbito de las relaciones laborales formales. Con todo, México tiene una de las tasas de desempleo más baja de los países de América Latina.

Esta situación requiere de nuevas políticas activas en el mercado de trabajo, así como una redistribución de los empleos. Necesariamente esta meta se tiene que aplicar fomentando la conexión entre las políticas comerciales y el mercado de trabajo. Es preciso dar un nuevo enfoque a las políticas activas de empleo y revitalizar el protagonismo necesario de los servicios públicos de empleo. De este modo, se podrá reforzar la economía formal redistribuyendo el empleo entre los sectores que tengan una mayor protección competitiva en las economías de los países. Ciertamente, las políticas activas de empleo son esenciales y no solamente deben orientarse al acceso al mercado de trabajo de las personas desempleadas, sino también a la recuperación del empleo, es decir, a la consecución del retorno de los trabajadores despedidos. Deben generarse, pues, nuevas oportunidades en otros sectores, evitando que los desempleados caigan involuntariamente en la economía informal. Por supuesto, ello requiere inversión pública en los servicios públicos de empleo de los países de la región y potenciar los servicios de intercambio de comunicación relativos a las ofertas de trabajo. Asimismo, este nuevo planteamiento debe culminarse con un análisis permanente y constante de la evolución de los mercados de trabajo en los países latinoamericanos, a fin de conocer los puntos sensibles a los que deben dar respuestas las políticas de empleo.



Asimismo, hay que abordar el problema de la gran olvidada, la formación profesional. Ciertamente, la competitividad está en función de las competencias de los trabajadores y ello supone avanzar en el aumento del nivel de cualificación de la población activa. La formación profesional se presenta como un elemento clave y diferenciador. La formación no es solamente un valor en sí mismo que permite el acceso al trabajo, sino que también se muestra como un factor esencial que asegura la estabilidad laboral y evita el tránsito acusado por una cadena incierta de temporalidad. Los trabajadores con una mayor formación y con un nivel de estudios más elevado tienen más probabilidades de acceder a un trabajo indefinido. Existe, pues, una relación directa entre conocimientos aplicados al trabajo y promoción profesional.

## **10. EL FRACASO DE LOS CONTROLES PRIVADOS EN LA MUNDIALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA**

El triunfo de la globalización es el fracaso de los controles privados. Ciertamente, en los últimos años se ha considerado que la internacionalización de la economía podía autorregularse. Es decir, su desarrollo podía autovigilarse mediante un sistema voluntario de compromisos adoptados por las propias multinacionales. Las empresas multinacionales o aquellas empresas principales de carácter internacional están aplicando políticas de gestión del personal que buscan el menor coste fijo, afectando a los derechos laborales. En muchos casos estas políticas no consiguen el deseado equilibrio con las reglas laborales, dándose incluso un ámbito de impunidad que debería traducirse en una exigencia de responsabilidad jurídica. Ciertamente, la situación no puede autorregularse libremente, ya que los controles privados empresariales han fracasado claramente.

La autorregulación se ha desarrollado en virtud de las reglas de responsabilidad social corporativa y a estos efectos las empresas han constituido procedimientos internos de control. Incluso estas acciones fueron valoradas positivamente en la Conferencia de Naciones Unidas de Río de junio de 2012, donde se reconoció la virtualidad de estos controles, aunque ciertamente compensados con la intervención de las autoridades nacionales. Precisamente, esta última intervención es la que no se ha producido y, por tanto, dicha omisión ha supuesto un retroceso en las condiciones de efectividad de los derechos laborales. Ciertamente, la dimensión social de la globalización ha sido descuidada y su vigilancia por medio de la autorregulación y el *soft law* no han sido suficientes. Es preciso, pues, reafirmar el papel de los Estados como auténticos

legisladores y como protagonistas en el seguimiento y control de la aplicación del Derecho del Trabajo.

Asimismo, conviene advertir que son precisamente estos controles privados los que han fomentado una pérdida del peso específico de los sindicatos. Paradójicamente los denominados Acuerdos Marco Internacionales ha permitido la elaboración de informes periódicos mediante un sistema de diálogo social en instancias internacionales. Ello ha supuesto un nuevo sistema de diálogo social en la cumbre de las empresas multinacionales, situando a las organizaciones sindicales internacionales como interlocutores de las direcciones de las empresas multinacionales. Sin embargo, ese movimiento ha tenido como contrapunto la relajación del control sindical en las sedes de dichas multinacionales en los países donde se han instalado. De este modo, se desarticulan los controles sindicales en las propias unidades de producción mediante un pseudo control formal en la cumbre de la multinacional. Dicho diálogo social se basa en la aplicación de las normas, no ya desde la perspectiva de las reglas del Derecho del Trabajo, sino desde la proyección de la responsabilidad social corporativa, que nos aleja de la eficacia normativa de las normas laborales clásicas.

Todo ello ha supuesto un proceso acusado de transformación del Derecho del Trabajo. Ciertamente, la búsqueda constante de la flexibilidad laboral fomenta la diferenciación de condiciones de trabajo, y en este proceso asumen un mayor protagonismo las empresas multinacionales. Ciertamente, las empresas multinacionales se consideran el auténtico motor de la globalización, que permiten un proceso continuo de concentración de capitales y expanden sus actividades empresariales en todo el planeta. La finalidad no es otra que conseguir que las reglas que ordenan el trabajo se adapten lo mejor posible a las circunstancias y a las necesidades de las empresas, atendiendo a las singularidades de las unidades productivas ubicadas en cada país. Sin duda alguna, todo ello supone el propio debilitamiento de las posiciones de los trabajadores en virtud de la desactivación del movimiento sindical. Todo ello da lugar a la transformación de la función básica del Derecho del Trabajo, que desde sus comienzos asumió el papel de intervención en las relaciones laborales y veló por el cumplimiento de las reglas jurídico-laborales. Sin duda, esta función es esencial en los Estados Sociales de Derecho, ya que permite la garantía institucional de un mínimo equilibrio en las relaciones laborales.

Gráficamente se ha calificado todo este proceso como un fenómeno de “desmotaje” de los ordenamientos jurídico laborales de los Estados. El efecto no podría

ser más desfavorable, ya que se ha producido una pérdida ostensible de la eficacia de los mecanismos clásicos de control y la elusión de la acción colectiva de los trabajadores, que actualmente se encuentra plenamente desactivada. Incluso las grandes empresas de dimensión internacional buscan en los países intencionadamente aquellos sectores económicos en los que exista un menor nivel de implantación sindical. Efectivamente, los Derechos nacionales han venido convergiendo en una línea común. Sin duda, el ajuste del coste económico del factor trabajo es la prioridad. Ello significa aplicar un ajuste estructural que pretende estabilizar los precios internos y reestructurar el sistema productivo nacional, sin que ello tenga una traducción directa en la necesidad de aplicar en el sistema de relaciones laborales el conjunto de normas de trabajo. En América Latina conviene destacar que el proceso de globalización se ha producido por la apertura y la asimilación de la economía global, y ello ha ido acompañado de un proceso paralelo de ajuste estructural.

Esta situación se traduce en la rebaja de la cuantía de los salarios, especialmente de aquellos menos cualificados, así como la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social. Todo ello se traduce irremediamente en una pérdida del nivel de protección social de los trabajadores. Asimismo, el sistema potencia las transiciones en los mercados de trabajo, mediante la rotación de la temporalidad laboral, que viene a cuestionar el principio de estabilidad en el empleo. Este último efecto se confirma y favorece con una nueva concepción del régimen de extinción contractual, que se orienta a nuevo contexto de flexibilidad de salida de la empresa. En este sentido, las garantías jurídico-laborales se encuentran en una lucha constante con el deseo de una reducción de los costes indemnizatorios, que se observa como uno de los índices de flexibilidad laboral de las legislaciones nacionales.

## **11. GLOBALIZACIÓN Y DESIGUALDAD SOCIOLABORAL**

Sin duda, la globalización ha traído consigo un efecto directo en la calidad del empleo. La globalización ha incrementado las desigualdades laborales y sociales. La globalización ha generado nuevos espacios de desigualdad dentro y fuera de los Estados, y ello ha repercutido especialmente en los países en desarrollo. Esta situación se aprecia claramente en los países africanos, así como en determinados países con menor índice de desarrollo de Latinoamérica. Sin duda, este contexto ha creado nuevas situaciones de inseguridad, ligadas a las fluctuaciones de los mercados emergentes. Precisamente, es en estos países donde las empresas multinacionales se ven



reforzadas, ya que los Estados tienen menor margen de acción ante su poder económico. Asimismo, este proceso no se ha visto contenido por la acción de los organismos internacionales, que no han realizado las funciones deseadas de vigilancia y control. Por tanto, este panorama ha favorecido el incremento de la desigualdad, afectando negativamente a los mercados de trabajo.

La liberalización económica y el fomento de los intercambios internacionales deben asentarse en el respeto previo del trabajo decente, en virtud de la aplicación de condiciones de trabajo dignas. Sin duda, este sigue siendo un objetivo clave en Latinoamérica, como se proclamó en la XV Reunión Regional Americana de la OIT, celebrada en Lima en diciembre de 2002. La globalización requiere, pues, de ajustes de carácter social, que son evidentemente necesarios. Estamos ante un nuevo dilema en el que la relación entre crecimiento económico e igualdad y protección tiene una nueva dimensión, la cual no encuentra respuestas únicas y de fácil solución. Sin embargo, ello no debe plantearse como una ecuación irresoluble. Efectivamente, la flexibilidad no debe ser concebida como un elemento incompatible con la garantía del empleo de calidad y con derechos, sino que debe asegurarse mediante un nuevo equilibrio auspiciado por las autoridades nacionales e internacionales y por el diálogo social.

Sin duda, esta nueva concepción permitiría la convivencia entre la flexibilidad de los sistemas nacionales y el propio cuestionamiento de la necesidad de mantener la eficacia de las reglas laborales y del papel clásico del Derecho del Trabajo. Es decir, un nuevo estatus que haga compatible la eficacia de las normas laborales y que éstas perjudiquen lo menos posible al desarrollo económico y a las condiciones de creación de empleo. Sin duda, y como ya sabemos, se trata de un debate sumamente complejo y peligroso, ya que la interacción entre rigidez y flexibilidad laboral no arroja resultados claros en cuanto a las propias condiciones de creación de nuevos empleos. Asimismo, habría que relativizar los argumentos tradicionales que apunta a la necesaria reducción incondicionada de los costes laborales, como índice que permite evaluar la propia apertura de los mercados de trabajo, la competitividad y el desarrollo de las economías nacionales. Sin duda, este contexto requiere avanzar en la recuperación y el mantenimiento del ansiado equilibrio entre una flexibilidad que permita el crecimiento económico y el mantenimiento de unas condiciones laborales dignas. En este sentido, conviene señalar que el tema de la equidad cobra una dimensión fundamental y transversal en el programa de trabajo decente de la OIT.

La globalización supone el aumento del trabajo informal y la pobreza. Según la OIT, se ha producido en la región un importante proceso de abandono del mercado de trabajo. Ello se ha debido a las escasas posibilidades de trabajar en la economía formal, siendo las posibilidades de creación de trabajo sumamente restringidas. Efectivamente, el sector informal tiene una cuota insoportable en Latinoamérica, que sin duda afecta al mantenimiento del modelo de protección social. Se considera que aproximadamente dos tercios de la población activa está al margen de la Seguridad Social, incluyendo en este dato tanto el acceso a las prestaciones de salud como el disfrute futuro de las pensiones. La pobreza aumentó en la zona considerablemente en los últimos años.

Estamos ante un factor propio de los países en desarrollo, donde la mayoría de los trabajadores están empleados en la economía informal. Ello supone, con carácter general, la percepción de un bajo nivel de ingresos y de una seguridad en el empleo limitada, careciendo de protección social. Se trata del problema más importante en la región, que tiene carácter estructural. Los períodos de repunte económico no se traducen directamente en la creación de empleo formal y mejores condiciones que conduzcan al bienestar. Actualmente, el comercio y la economía están registrando un ligero aumento y a pesar de ello el porcentaje de trabajadores de la economía informal sigue aumentando o se mantiene en función del país que analicemos. Con todo, en la mayoría de los países de América Latina se experimenta una ligera reducción del empleo informal, aunque éste sigue teniendo una presencia alta y representa más del treinta por ciento del empleo total. Concretamente, la cifra oscila entre el 30 y el 75 por ciento en la zona, datos que varían en función del país que analicemos.

Efectivamente, el aumento del empleo debería traducirse en un crecimiento del número de los afiliados en los sistemas de Seguridad Social. Este es un objetivo esencial para asegurar la viabilidad de la estabilidad financiera de los sistemas públicos de protección social. Con todo, sigue habiendo una importante presencia de trabajadores del sector formal. Las diferencias en las tasas de informalidad están en relación con las condiciones de empleo y con la presencia del trabajo por cuenta propia. En este sentido, conviene recordar la proyección de la Recomendación núm. 198 de la OIT, relativa a la relación de trabajo. En este sentido, los gobiernos pueden apoyar directamente a los trabajadores del sector informal mediante planes específicos de Seguridad Social. Uno de los ejemplos de regulación más intervencionista y restrictiva se ha producido en Brasil. Este ejemplo de regulación se ha convertido en un modelo que ha provocado un efecto negativo en la creación de empleo formal. Igualmente, otra experiencia a destacar es la

subida impositiva sobre las rentas del trabajo en Colombia. Esta práctica ha supuesto una reducción del empleo formal ante las mermas salariales del trabajo declarado.

El aumento de la pobreza está en estrecha conexión con los ingresos reales de los trabajadores, que han perdido en los últimos años poder adquisitivo. Los tímidos índices de crecimiento no tienen reflejo en la recuperación de los niveles salariales. Actualmente, los salarios mínimos representan un valor muy por debajo a los que se aplicaban antes de la década de los ochenta. Generalmente los países de la zona no ha recuperado el nivel de salarios mínimos reales, sino que este ha descendido. En este sentido, podemos apuntar como Estados de referencia a México, Perú, Haití, El Salvador, Ecuador, Uruguay, Bolivia y Venezuela. Por otro lado, desde el punto de vista de los países que han conseguido aumentar el nivel de los salarios mínimos, es preciso citar a Chile, Colombia, Costa Rica, Panamá, Paraguay y Republica Dominicana. En estos países, aunque sea de forma tímida, se ha conseguido mejorar y superar los índices de salario mínimo de 1980. Efectivamente, en los últimos diez años los salarios de los trabajadores se han recuperado tímidamente en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, aunque siguen siendo ciertamente bajos. Los salarios reales han crecido casi a un dos por ciento, mientras que los salarios mínimos han experimentado una mejora de un 1 por ciento. Sin duda, este último dato es muy significativo.

En este punto, conviene recordar que los Convenios núms. 100, relativo a la remuneración igual por un trabajo de igual valor, y el Convenio núm. 111, sobre no discriminación en el empleo y la ocupación, forman parte de los convenios definidos como fundamentales por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su contenido normativo representa el núcleo duro de las reglas mínimas del Derecho Internacional del Trabajo, sin que ello suponga que se deba descuidar la proyección de otros Convenios de la OIT. Dichos Convenios son esenciales para alcanzar la meta de la promoción de la igualdad y la supresión de las fórmulas de discriminación en la práctica. Precisamente, los Convenios núms. 100 y 111 tienen un alto grado de ratificación en Latinoamérica, pero este reconocimiento formal no se traduce en la realidad, ya que las diferencias en materia salarial siguen siendo una de las manifestaciones más persistentes de desigualdad en el empleo, especialmente en relación a la brecha salarial entre hombres y mujeres en el trabajo.

El balance general del crecimiento económico experimentado en las tres últimas décadas, especialmente en el ciclo 1990 a 1996, no ha sido aprovechado. Latinoamérica sigue acusando los problemas graves de desigualdad y exclusión social. Incluso estos



problemas llegan a poner en peligro la propia estabilidad política de muchos países. Se trata, pues, de un mal que incide en la convivencia democrática y en el desarrollo social. El problema de la pobreza tiene carácter estructural. Es un efecto tradicional que no ha cambiado. Efectivamente, las económicas del continente se han globalizado. Sin embargo, los índices de pobreza y de exclusión social se han extendido, afectando incluso a las clases medias.

Una mención especial merece el tratamiento especial de la garantía de la protección social ante la globalización. Con carácter general, se afirma que el proceso de globalización económica es frontalmente incompatible con la permanencia del denominado Estado del Bienestar. La concurrencia en el mercado internacional convive a duras penas con el mantenimiento del contenido actual del Estado Social, que difícilmente puede conservar sus niveles de protección en un mundo globalizado. Estaríamos, pues, ante una crisis de la Seguridad Social. Ello es una manifestación directa de la crisis de la idea Estado-nación, que impide la posibilidad del intervencionismo por parte de los poderes públicos.

Sin duda alguna, uno de los retos de la Seguridad Social actual es garantizar una protección social amplia, asegurando la cobertura a nuevos grupos desprotegidos. Es necesario buscar pautas generales que puedan ser de aplicación en un contexto internacional que eviten o, al menos, atemperen el denominado *dumping* social. El proceso de globalización supone la apertura de las economías nacionales y ello ha permitido que los sistemas económicos y sociales se interrelacionen y compitan entre sí por una cuota de mercado. En este sentido, se achaca a la globalización la destrucción y desplazamiento de los empleos poco cualificados a regiones con menores costes laborales y sociales. La Seguridad Social se debería organizar inevitablemente en función de las condiciones concretas de cada Estado o región, pero conviene no renunciar a una mínima coordinación internacional que propicie un estándar de protección social y que evite el subdesarrollo. Ello permitiría seguir avanzando en la cohesión social, buscando una integración internacional en base al principio de solidaridad entre los pueblos.

Conviene destacar que cuanto mayor es el crecimiento económico y el desarrollo de un país, generalmente, los gobiernos dedican mayores partidas económicas al gasto público social. Sin duda, este tipo de políticas públicas incide positivamente en el nivel final de protección. En consecuencia, podemos afirmar que existe una relación directa entre desarrollo económico y sistema de protección social. Precisamente, son los países más desarrollados los que cuentan con sistemas de protección social más

perfeccionados. Esta tesis ha sido rechazada desde el neoliberalismo económico, puesto que se entiende que si el gasto social es excesivamente elevado, ello desencadena la pérdida de competencia de las empresas e incide negativamente en la creación de empleo. Desde esta perspectiva se habla de la ineficacia de la Seguridad Social debido a la orientación del gasto social a las rentas mínimas de inserción o las prestaciones por desempleo, que se entiende que desincentivan la inserción laboral.

En definitiva, podemos afirmar que también la Seguridad Social puede contribuir a paliar los desajustes sociales propios del proceso de mundialización de los mercados. La propia Conferencia General de la OIT consideró que “la creación de empleo es la forma de Seguridad Social más segura para los trabajadores (...) [ello] generaría una mano obra más productiva y estable, y aumentaría la productividad de las empresas y las economías”. Por tanto, las políticas sociales no suponen un obstáculo para el crecimiento económico y la productividad de las empresas, al contrario, lo incentivan fomentando posibles mejoras sociales. Desde esta perspectiva la reafirmación de los sistemas de Seguridad Social podría compensar los efectos sociales negativos inherentes al proceso de globalización.

## **12. LA GOBERNAZA DE LA GLOBALIZACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ACCIÓN DE LA OIT**

Sin duda, es de capital importancia el papel de la OIT ante el proceso de la globalización económica y sus efectos en las relaciones laborales. Efectivamente, la OIT no debería permanecer impasible ante la propia dinámica de los mercados y sus inercias. La vigilancia de las reglas del Derecho del Trabajo debería estar asegurada. La acción de la OIT es esencial y debería reforzarse, sirviendo para impulsar el reconocimiento y la efectividad de los derechos fundamentales de los trabajadores. Los derechos laborales internacionales tienen un valor universal, con independencia de la nacionalidad, y como consecuencia directa del derecho al trabajo como derecho humano.

Efectivamente, la OIT debe asegurar en el ámbito internacional la observancia de unos estándares mínimos de protección. Es decir, la aplicación de unas condiciones mínimas de trabajo, que aseguren los principios relativos a los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución de la OIT y por los propios Convenios. Se trataría, pues, de observar los principios contenidos en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, en la que se adoptó la Declaración relativa a los Principios y Derechos

Fundamentales en el Trabajo. Precisamente, la Carta Democrática Americana, aprobada por la OEA, insistió en la promoción y fortalecimiento de la democracia, lo que supone un ejercicio eficaz de los derechos laborales y la aplicación de las normas laborales básicas. Se insistía, pues, en la necesidad de observar la Declaración de la OIT de 1998 y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, asegurando su correspondiente seguimiento. En definitiva, se ha destacado que la democracia se fortalece con la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores (art. 10 de la Carta Democrática).

Los principios son objetivo de los Convenios de la OIT y deben ser promovidos por los Estados miembros. En esencia, ello supone asegurar principios esenciales como la libertad de asociación y la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio, la supresión de las distintas formas de trabajo infantil y, en definitiva, promover la eliminación de cualquier tipo de manifestación de discriminación en materia de empleo y ocupación. El objetivo es la consecución de una globalización equitativa, que promueva la eficacia de las normas fundamentales del trabajo ante la expansión del comercio mundial.

Sin duda, se trata de una labor sumamente difícil, pero, sin duda, necesaria ante un proceso de dimensión global. La OIT debe asumir el papel de garante internacional de los derechos fundamentales del trabajo, contribuyendo a la defensa de la justicia social en un contexto más globalizado. Con ello, podemos decir que es necesario imponer al mercado mundial reglas laborales y sociales, que impidan que la competencia comercial incida negativamente en las condiciones de vida y de trabajo. En sentido, se suele indicar muy acertadamente que el libre comercio es un medio, pero no un fin.

En definitiva, es preciso destacar que la globalización necesita un nuevo contrato social mundial. Un nuevo entendimiento de las relaciones laborales que se sustente en reglas justas. Es decir, alcanzar y asegurar la eficacia de reglas claras que aseguren la gobernanza de este proceso global. Es preciso un nuevo movimiento de contestación social, que especialmente se proyecte en Latinoamérica. Los países de la región no consideran que el actual proceso de globalización sea beneficioso. Se trata de un modelo que afecta negativamente a sus economías, a la ordenación de sus relaciones laborales y al mantenimiento de sus sistemas públicos de Seguridad Social. En este sentido, conviene señalar que la superación de los efectos negativos de la globalización pasa por humanizar y dignificar las consecuencias del mismo. La globalización, como hemos dicho, tiene aspectos positivos y negativos, luces y sombras. Es especialmente

importante fomentar sus consecuencias beneficiosas y avanzar hacia un modelo que se desmarque de la autorregulación. La finalidad es conseguir un modelo de gobernanza internacional orientada en los principios internacionales del trabajo. Esta es la única vía para superar el modelo actual de globalización ingobernable.

El proceso necesita la promoción de la participación de los ciudadanos, en especial de los trabajadores. Se debe conseguir que el beneficio del proceso no repercuta sólo desde el punto de vista comercial, sino que también se proyecte en las condiciones de vida de las personas. Todo ello implica socializar las ganancias derivadas de la internacionalización de la economía, beneficiando a las personas y al conjunto de la sociedad. Sin duda, este cambio de concepción es especialmente necesario en América Latina. Las economías y los sistemas laborales de la región no pueden tolerar, y me atrevería a decir resistir, el ajuste estructural derivado del proceso de globalización que desde los años ochenta se está imponiendo en la región. Es necesario aplicar urgentemente políticas expansivas que contengan la llegada de ciclos económicos adversos y que aseguren un nivel competencia respecto de otras economías emergentes. Sin duda, estas son las recetas necesarias promovidas por el Banco Interamericano de Desarrollo. Sin embargo, siempre se olvida la cara social del proceso, puesto que todo movimiento de desarrollo económico debe conllevar un reparto justo y digno de la cuota de progreso desde la perspectiva social.

Los países latinoamericanos deben mantener su compromiso manifestado en la XV Reunión Regional Americana (Lima, agosto de 1999). Están decididos a mantener el sistema de economías y sociedades abiertas, pero necesariamente con democracia y con el obligado respeto de los derechos laborales. Incluso, conviene advertir que la propia OIT no ha censurado el proceso de globalización, puesto que la apertura económica puede mejorar el desarrollo de los países de la región. Sin embargo, el modelo requiere de una necesaria garantía del trabajo decente, en virtud de un sistema de gobernanza que vigile el proceso de internacionalización económica. Esta perspectiva político-social supone estimular el necesario diálogo que permita la integración de los objetivos económicos y sociales. Esta es la manera de asegurar la gobernanza de la globalización y la promoción del trabajo decente.

La situación es francamente urgente y las demandas deben ser atendidas. Es preciso buscar ese modelo de globalización diferente, con trabajo decente para todos. La finalidad es conseguir una globalización gobernada para Latinoamérica, que respete las libertades democráticas y los derechos individuales y colectivos en las relaciones

laborales, sin olvidar la ansiada universalización de la protección social en Latinoamérica. El proceso de gobernanza de la globalización debe atender a los problemas derivados del aumento del desempleo, que especialmente afecta a las mujeres y a los jóvenes. Asimismo, se debe dar respuesta al gran mal endémico de las actividades informales y a la precariedad laboral extendida en el conjunto de los sistemas de relaciones laborales. Son, sin duda, los grandes males que generan nuevas formas de pobreza y de exclusión social.

Con todo, incluso conviene ir más allá y plantearnos si todos estos males son productos en exclusiva de la globalización o si, por el contrario, se deben a problemas ya estructurales y de larga duración en la región. Es decir, se trata de problemas tradicionales, que la globalización no ha conseguido superar, pero que ya estaban presentes. Son problemas que los Estados deberían igualmente contrarrestar aplicando no sólo medidas internacionales, sino decisiones propias en el ejercicio de su propia soberanía nacional. Esta suma de variables y la necesidad de su evaluación conjunta pueden permitir el desarrollo de la libertad, la equidad, la seguridad y el trabajo digno. Se debe seguir trabajando por conseguir una globalización diferente, aunque ello parezca un objetivo imposible. Esa es la única manera de conseguir la generación de trabajo decente, sin que ello sea una quimera. Es preciso cambiar de filosofía y entender el objetivo del trabajo decente como una meta alcanzable, ya que, en caso contrario, el actual sistema se deteriorará aún más, agravando los índices de pobreza y de exclusión social.

## BIBLIOGRAFÍA

- AWAD, I., *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response*, Ginebra, OIT, 2009. 3.
- BAYLOS GRAU, A., “Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15, 1999.
- BLAU, F. - KAHN, L., "Wage structure and gender earnings differentials: An international comparison", en *Economica*, Oxford, Blackwell Publishers, vol. 63, núm. 2503, 1996.
- BOULIN, J.Y. – LALLEMENT, M. – MICHON, F., “Decent working time in industrialized countries: Issues scopes and paradoxes”, en *Decent working Time: New Trends, new issues*, Ginebra, OIT, 2006.
- CRUSH, J. - RAMACHANDRAN, S., *Xenophobia, international migration and human development*, Human Development Research Paper, 2009/47, PNUD, 2009.
- CUENCA GARCÍA, E., “La globalización y sus repercusiones en las relaciones económica internacionales y en el derecho”, en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, núm. 7, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada, 2004.
- D'ANTONA, M., “Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità”, en *Rivista Giuridica del Lavoro e Della Previdenza Sociale*, T.I, 1998, 311.
- DIAMOND, P., “A Framework for Social Security Analyse”, en *Journal of Public Economics*, Vol. 8, 1977.
- DICKENS, L., *Equal opportunities and collective bargaining in Europe.4. Illuminating the process* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998.
- DURÁN LÓPEZ, F., “Globalización y Derecho del Trabajo”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 92, 1998.
- ESPINA MONTERO, A., “La mundialización de la economía, el desarrollo económico y los derechos sociales fundamentales”, en *Revista de Trabajo*, núm. 3, Buenos Aires, 1994.
- FAUROUX, R., *La lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi*, Ministerio de Empleo, Cohesión Social y Vivienda, Paris, 2005.
- FITOUSSI, J.P., “Mundialización y desigualdades”, en *Futuribles*, núm. 224, octubre de 1997.
- FREDMAN, S., “Positive rights and duties: Addressing intersectionality”, en D. Schiek y V. Chege (directores): *European Union non-discrimination law: Comparative perspectives on multidimensional equality law*, Londres, Routledge-Cavendish, 2008.
- GÁLVEZ, T, "Discriminación de género en el mercado laboral de América Latina: La brecha de ingresos 2001", capítulo III, en L. Abramo (Dir.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, OIT, Santiago, 2006.
- GARCÍA MURCIA, J., "Igualdad y no discriminación en las relaciones laborales", *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española, Estudios en homenaje al profesor M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006.

- GARCÍA PELAYO, M., *Las transformaciones del Estado contemporáneo*, 14ª ed., Alianza, Madrid, 1996.
- GLAZER, N., *Los límites de la política social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992.
- GONZALO GONZÁLEZ, B., “‘Globalización’ económica y Seguridad Social: su porfía en la Europa del euro”, en *Relaciones Laborales*, T.I, 2000.
- GRAY, M.C. – TUDBALL, J., “Family-friendly work practices: Difference within and between workplaces”, *Australian Institute of Family Studies Research Report*, núm. 7, Melbourne, 2002.
- GUNDERSON, M., “Viewpoint: Male-female wage differentials: How can that be?”, en *Canadian Journal of Economics*, vol. 39, núm. 1, 2006.
- HARRIMAN, A. - HOLM, C., *Steps to pay equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands*, Equal Opportunities Ombudsman, 2001.
- HARRISS-WHITE, B., “La desigualdad en el trabajo en la economía informal. Cuestiones esenciales y ejemplos”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, núm. 4, 2003.
- HASPELS, N. - KASIM, Z.M. - THOMAS, C. - McCANN, D., *Action against sexual harassment at work in Asia and the Pacific*, OIT, Bangkok, 2001.
- HASSENNE, M., “La dimension social du commerce international”, en *Droit Social*, núm.11, novembre, 839-840.
- HEPPLE, B., *Equality: The New Legal Framework*, Hart Publishing, 2011.
- HERRERA GÓMEZ, M., “Las políticas sociales en el *Welfare mix*”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 96, 2001.
- Instituto Internacional de Estudios Laborales, *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2010: ¿De una crisis a la siguiente?*, Ginebra, 2010.
- JOLIDON, G., *La lutte contre la discrimination dans l’emploi et la profession par le biais des conventions collectives de travail*, documento preparado para el Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración, Ginebra, OIT, 2001.
- KATZ, C. - BAITSCH, C., *L’ égalité des salaires en pratique: Deux outils d’ évaluation du travail non discriminatoire à l’ égard des sexes*, VDF y Georg Editeur, Ginebra, 1996.
- MANCINI, G.F., “Dal diritto di frontiera al diritto senza frontiere”, en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1998.
- MARTIN, H.P. – SCHUMANN, N., *La trampa de la globalización. El ataque contra la democracia y el bienestar*, Taurus, Madrid, 1998.
- MARTÍNEZ, D. – VEGA RUIZ, M.L., *La globalización gobernada. Estado, Sociedad y mercado en el siglo XXI*, Tecnos, Madrid, 2001.
- MUÑOZ DE BUITILLO, R., *El Estado de bienestar en el cambio de siglo*, Alianza, Madrid, 2000.
- OCDE: *Perspectivas del empleo*, París, 2002.
- OIE, *Trabajo decente. Como llevarlo a la práctica: el punto de vista de los empresarios*, Ginebra, 2002.
- OIT:

- *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales*, Ginebra, 1998.
- *Igualdad en el empleo y la ocupación*, Estudio General, 1988.
- *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (1A), 89.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001.
- *El trabajo decente y la economía informal*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión, Informe IV, 2002, Ginebra,
- *La hora de la igualdad en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, 2003, Ginebra.
- *Igualdad de género y trabajo decente*, Ginebra, 2006.
- *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Santiago, 2006.
- *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, 2007, Ginebra.
- *Informe de la Comisión de Cooperación Técnica*, Consejo de Administración, 300.ª reunión, documento GB.300/TC/4, Ginebra, noviembre de 2007.
- *Seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: prioridades y programas de acción para la cooperación técnica relativa a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*. Informe de la Comisión de Cooperación Técnica. Documento GB.300/TC /4, Consejo de Administración, 300.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2007.
- *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.
- *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel de país*, Ginebra, 2008.
- *Trabajo decente, vida decente para la mujer*, Primera Conferencia Mundial sobre la mujer, Bruselas, 2009.
- *Informe mundial sobre salarios: Actualización 2009*, Ginebra, 2009.
- *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, Ginebra, 2009.
- *Propuesta revisada de la Oficina para la medición del trabajo decente basada en las orientaciones recibidas en la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*, Departamento de Integración de Políticas, Ginebra, 14 de octubre de 2009.
- *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, publicación especial sobre la incidencia de la crisis económica global en los jóvenes, Ginebra, agosto de 2010.
- *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011.

OIT-IIEL, *Informe sobre el trabajo en el mundo 2009. Crisis mundial del empleo y perspectivas*, Ginebra, 2009.

Organización de los Estados Americanos (Consejo Interamericano para el desarrollo integral), *Líneas estratégicas para avanzar hacia la igualdad y no discriminación*



*de género en el marco del trabajo decente*, XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, Puerto España, 2007.

- PAPADEMETIOU, D. - SUMPTION, M. - TERRAZAS, A., *Migration and immigrants two years after the financial collapse: Where do we stand?* BBC World Service, Migration Policy Institute, 2010.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., “Sobre la ‘globalización’ y el futuro del Derecho del Trabajo”, en *Documentación Laboral*, núm. 60, 1999.
- PEROTIN, V. – ROBINSON, A. – LOUNDES, J., *Equal opportunities practices and performance in small and medium-sized enterprises: Preliminary findings*, Ginebra, OIT, 2002.
- PILLINGER, J., *Equité salariale, maintenant ! Dossier d’information sur l’équité Salariale*, ISP, Bruselas, 2002.
- PUHL, R.M. - ANDREYEVA, T. - BROWNELL, K.D., "Perceptions of weight discrimination: Prevalence and comparison to race and gender discrimination in America", *International Journal of Obesity*, núm. 32, 2008.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. - RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., "The principle of equality in the labour market: reflections on the spanish model", *Essays in honour of Georgios I. Kassimatis*, (Coord. Nikolaos Alvizatos), Ed. BWV Berliner Wissenschafts-Bruylant, Atenas, 2004.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.,
- "El principio de igualdad en la Constitución española: XI Jornadas de Estudio, Vol 2, 1991, Ministerio de Justicia, 1991.
  - “No discriminación en las relaciones laborales” en AAVV, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Madrid: Edersa, vol. IV, 1983.
  - “Política, globalización y condiciones de trabajo”, en *Relaciones Laborales*, núm. 11, 2000.
- RUGGIE, J., *Human Rights Policies and Management Practices of Fortune Global 500 Firms: Results of a Survey*, núm. 28 sobre la responsabilidad social de la empresa, Universidad de Harvard, John F. Kennedy School of Government, 2006.
- SIMITIS, S., “Il diritto del lavoro ha ancora un futuro?”, en *Giornale di Diritto del Lavoro e Realazioni Industriali*, 1997.
- THUROW, C., *El futuro del capitalismo*, Ariel, Barcelona, 1996.
- TOMEI, M., *Home work in selected Latin American countries: A comparative overview*, OIT, Ginebra, 2000.
- WIRTH, L., *Breaking through the glass ceiling: women in management*, OIT, Ginebra, 2001. UNIFEM, *El progreso de las mujeres en el mundo 2000*, Informe bienal de UNIFEM, Nueva York, 2000.
- ZACHER, H.F., *Siecle de Securité Sociale 1881-1981*, Realités Sociales, Lausana, 1982.

## Normas de edición de Documentos de Trabajo del IELAT

### Tipos y tamaños de letra

En el cuerpo del texto, Arial, tamaño 11 o Times New Roman, tamaño 12.

Para las notas a pie de página y los encabezados, en caso de que los haya, Arial 9 o Times New Roman 10.

Los títulos de introducción, capítulos y conclusiones irán en Arial 13 o Times New Roman 14, mientras que los títulos del resto de epígrafes irán en Arial 11 o Times New Roman 12.

Todos los títulos y epígrafes irán en negrita, pero no se utilizarán ni negritas ni cursivas para subrayar palabras en el texto, sino comillas.

En ningún caso se utilizarán subrayados.

Irán en cursiva todas las palabras en otros idiomas.

Las palabras que sean cita textual de otros autores irán en cursiva o entrecomilladas.

### Párrafos

Dos opciones:

1. A espacio uno y medio, con espacio entre párrafo de 12 puntos.
2. A espacio doble, sin espacio entre párrafos y con sangría izquierda en la primera línea de cada párrafo.

El texto irá justificado a izquierda y derecha. Los subtítulos deberán ubicarse sobre la izquierda sin numeración, letras ni símbolos, con la misma letra del cuerpo central y separado con doble espacio del párrafo anterior.

### Notas a pie de página

Deberán numerarse consecutivamente a lo largo de todo el documento, con numeración arábica y en letra. Irán en Arial, tamaño 9 o Times New Roman, tamaño 10.

Las notas a pie de página deberán justificarse a izquierda y derecha, con interlineado sencillo y sin espacio entre párrafos ni entre notas. Las llamadas a pie de página se colocarán antes de los signos de puntuación.

### Referencias bibliográficas y documentales

Se seguirá el estilo de citación de Chicago.

#### a. En el texto

En notas a pie de página. Poner la llamada al pie tras la cita textual o intertextual, antes del signo de puntuación en caso de que lo haya. Al pie, se pondrá el apellido o apellidos del autor y el título completo de la obra citada. A continuación, es obligatorio poner el/los número/s de página/s de la referencia tomada si es cita textual y si es intertextual es también conveniente ponerlo. Puede utilizarse *Ibid* o *Ibidem* si las citas son consecutivas, pero nunca *Op cit*.

## **b. En la bibliografía final**

### **LIBRO:**

Apellido o apellidos, Nombre. Título de la obra en cursiva. Lugar: Editorial, Año. Ejemplo:  
Soto Carmona, Álvaro. *Transición y cambio en España, 1975-1996*. Madrid: Alianza Editorial, 2005.

### **CAPÍTULO DE LIBRO:**

Apellido o apellidos, Nombre. «Título». En Título de la obra en cursiva, editado por Nombre y Apellido o Apellidos, números de páginas que ocupa el capítulo. Lugar: Editorial, año.

Ejemplo:

Del Campo García, Esther. «Estado y sociedad en el Chile postautoritario: el proyecto de Ley de Bases de Participación ciudadana en la Gestión Pública». En Chile. *Política y modernización democrática*, editado por Manuel Alcántara Saez y Letizia M. Ruiz Rodríguez, 199-231. Barcelona: Ediciones Bellaterra, 2006.

### **ARTÍCULO:**

Apellido o Apellidos, Nombre. «Título del artículo entre comillas». Nombre de la revista, volumen, número, año, páginas. Ejemplo:

Ros Ferrer, Violeta. “Narrativas de La Transición.” *Kamchatka: Revista de Análisis Cultural*, no. 4 (2014): 233–55.

### **WEB:**

Institución/Apellido o Apellidos. «Título», año. Disponible en, fecha de última consulta.:  
Ejemplo:

Gobierno de Chile. «Informe Rettig». Disponible en, <http://www.gob.cl/informe-rettig/>, fecha de última consulta: 15-02-2016.

### **TESIS Y TESINAS:**

Apellido o Apellidos, Nombre. «Título». Universidad, Año. Ejemplo:

González Ayuso, Yurena. «Transiciones democráticas: Chile y España en perspectiva comparada, 1976-1990». Trabajo fin de máster, Universidad de Alcalá, 2014.

### **MANUSCRITOS, PONENCIAS O CONFERENCIAS NO PUBLICADAS:**

Apellidos, Nombre. «Título». Título del seminario o de congreso, Lugar, Fecha. Ejemplo:  
Escribano Roca, Rodrigo, y Yurena González Ayuso. «Utilización de bases de datos: clave para la iniciación investigadora y la recopilación bibliográfica». Seminario presentado en Seminarios del IELAT, Universidad de Alcalá, 9 de diciembre de 2015.

### **DOCUMENTOS DE TRABAJO**

La publicación de los documentos de trabajo estará sujeta a la evaluación por la Comisión Editorial y el Equipo de Edición de Documentos de Trabajo del Instituto de Estudios Latinoamericanos.



Los documentos pueden estar escritos en castellano, portugués o inglés y no deben superar las 35 páginas.

Se enviarán por correo electrónico a la siguiente dirección: [ielat@uah.es](mailto:ielat@uah.es)

Los DT se publicaran en formato digital en la página web del IELAT y al mismo tiempo en formato papel.

### **Guía para el desarrollo del DT**

#### Presentación

En ella debe aparecer la siguiente información:

- Título del documento de trabajo en mayúsculas
- Nombre de autor/a
- Institución a la que pertenece el autor/a
- Breve resumen cv del autor/a- Entre 30-50 palabras máximo
- Contacto postal y electrónico del autor/a
- Agradecimientos si corresponde

Resumen del DT: Resumen del documento de trabajo (150-200 palabras) en castellano y en inglés.

Palabras clave seleccionadas (3-5) en castellano y en inglés.

#### **Cuerpo del Documento de Trabajo**

Debe constar de los siguientes apartados:

- Introducción
- Desarrollo: Se recomienda que cada apartado esté bien identificado con sus correspondientes capítulos, subcapítulos, etc. con la debida numeración si corresponde.
- Conclusiones
- Anexos si corresponde

## Colección de Documentos de Trabajo del IELAT

DT 1: Jaime E. Rodríguez O., *México, Estados Unidos y los Países Hispanoamericanos. Una visión comparativa de la independencia*. Mayo 2008.

DT 2: Ramón Casilda Béjar, *Remesas y Bancarización en Iberoamérica*. Octubre 2008.

DT 3: Fernando Groisman, *Segregación residencial socioeconómica en Argentina durante la recuperación económica (2002 – 2007)*. Abril 2009

DT 4: Eli Diniz, *El post-consenso de Washington: globalización, estado y gobernabilidad reexaminados*. Junio 2009.

DT 5: Leopoldo Laborda Catillo, Justo de Jorge Moreno y Elio Rafael De Zuani, *Externalidades dinámicas y crecimiento endógeno. Análisis de la flexibilidad de la empresa industrial español*. Julio 2009

DT 6: Pablo de San Román, *Conflicto político y reforma estructural: la experiencia del desarrollismo en Argentina durante la presidencia de Frondizi (1958 - 1962)*. Septiembre 2009

DT 7: José L. Machinea, *La crisis financiera y su impacto en America Latina*. Octubre 2009.

DT 8: Arnulfo R. Gómez, *Las relaciones económicas México- España (1977-2008)*. Noviembre 2009.

DT 9: José Lázaro, *Las relaciones económicas Cuba- España (1990-2008)*. Diciembre 2009.

DT 10: Pablo Gerchunoff, *Circulando en el laberinto: la economía argentina entre la depresión y la guerra (1929-1939)*. Enero 2010.

DT 11: Jaime Aristy-Escuder, *Impacto de la inmigración haitiana sobre el mercado laboral y las finanzas públicas de la República Dominicana*. Febrero 2010.

DT 12: Eva Sanz Jara, *La crisis del indigenismo mexicano: antropólogos críticos y asociaciones indígenas (1968 - 1994)*. Marzo 2010.

DT 13: Joaquín Varela, *El constitucionalismo español en su contexto comparado*. Abril 2010.

DT 14: Justo de Jorge Moreno, Leopoldo Laborda y Daniel Sotelsek, *Productivity growth and international openness: Evidence from Latin American countries 1980-2006*. Mayo 2010.



DT 15: José Luis Machinea y Guido Zack, *Progresos y falencias de América Latina en los años previos a la crisis*. Junio 2010.

DT 16: Inmaculada Simón Ruiz, *Apuntes sobre historiografía y técnicas de investigación en la historia ambiental mexicana*. Julio 2010.

DT 17: Julián Isaías Rodríguez, Belín Vázquez y Ligia Berbesi de Salazar, *Independencia y formación del Estado en Venezuela*. Agosto 2010.

DT 18: Juan Pablo Arroyo Ortiz, *El presidencialismo autoritario y el partido de Estado en la transición a la economía de libre mercado*. Septiembre 2010.

DT 19: Lorena Vásquez González, *Asociacionismo en América Latina. Una Aproximación*. Octubre 2010.

DT 20: Magdalena Díaz Hernández, *Anversos y reversos: Estados Unidos y México, fronteras socio-culturales en La Democracia en América de Alexis de Tocqueville*. Noviembre 2010.

DT 21: Antonio Ruiz Caballero, *¡Abre los ojos, pueblo americano! La música hacia el fin del orden colonial en Nueva España*. Diciembre 2010.

DT 22: Klaus Schmidt- Hebbel, *Macroeconomic Regimes, Policies, and Outcomes in the World*. Enero 2011

DT 23: Susanne Gratius, Günther Maihold y Álvaro Aguillo Fidalgo. *Alcances, límites y retos de la diplomacia de Cumbres europeo-latinoamericanas*. Febrero 2011.

DT 24: Daniel Díaz- Fuentes y Julio Revuelta, *Crecimiento, gasto público y Estado de Bienestar en América Latina durante el último medio siglo*. Marzo 2011.

DT 25: Vanesa Ubeira Salim, *El potencial argentino para la producción de biodiésel a partir de soja y su impacto en el bienestar social*. Abril 2011.

DT 26: Hernán Núñez Rocha, *La solución de diferencias en el seno de la OMC en materia de propiedad intelectual*. Mayo 2011.

DT 27: Itxaso Arias Arana, Jhonny Peralta Espinosa y Juan Carlos Lago, *La intrahistoria de las comunidades indígenas de Chiapas a través de los relatos de la experiencia en el marco de los procesos migratorios*. Junio 2011.

DT 28: Angélica Becerra, Mercedes Burguillo, Concepción Carrasco, Alicia Gil, Lorena Vásquez y Guido Zack, *Seminario Migraciones y Fronteras*. Julio 2011.



DT 29: Pablo Rubio Apiolaza, *Régimen autoritario y derecha civil: El caso de Chile, 1973-1983*. Agosto 2011.

DT 30: Diego Azqueta, Carlos A. Melo y Alejandro Yáñez, *Clean Development Mechanism Projects in Latin America: Beyond reducing CO2 (e) emissions. A case study in Chile*. Septiembre 2011.

DT 31: Pablo de San Román, *Los militares y la idea de progreso: la utopía modernizadora de la revolución argentina (1966-1971)*. Octubre 2011.

DT 32: José Manuel Azcona, *Metodología estructural militar de la represión en la Argentina de la dictadura (1973-1983)*. Noviembre 2011.

DT 33: María Dolores Almazán Ramos, *El discurso universitario a ambos lados del Atlántico*. Diciembre 2011.

DT 34: José Manuel Castro Arango, *La cláusula antisubcapitalización española: problemas actuales*. Enero 2012.

DT 35: Edwin Cruz Rodríguez, *La acción colectiva en los movimientos indígenas de Bolivia y Ecuador: una perspectiva comparada*. Febrero 2012.

DT 36: María Isabel Garrido Gómez (coord.), *Contribución de las políticas públicas a la realización efectiva de los derechos de la mujer*. Marzo 2012.

DT 37: Javier Bouzas Herrera, *Una aproximación a la creación de la nación como proyecto político en Argentina y España en los siglos XIX y XX. Un estudio comparativo*. Abril 2012.

DT 38: Walther L. Bernecker, *Entre dominación europea y estadounidense: independencia y comercio exterior de México (siglo XIX)*. Mayo 2012.

DT 39: Edel José Fresneda, *El concepto de Subdesarrollo Humano Socialista: ideas nudo sobre una realidad social*. Junio 2012.

DT 40: Sergio A. Cañedo, Martha Beatriz Guerrero, Elda Moreno Acevedo, José Joaquín Pinto e Iliana Marcela Quintanar, *Fiscalidad en América Latina. Monográfico Historia*. Julio 2012.

DT 41: Nicolás Villanova, *Los recuperadores de desechos en América Latina y su vínculo con las empresas. Un estudio comparado entre diferentes países de la región y avances para la construcción de una hipótesis*. Agosto 2012.

DT 42: Juan Carlos Berganza, María Goenaga Ruiz de Zuazu y Javier Martín Román, *Fiscalidad en América Latina. Monográfico Economía*. Septiembre 2012.



DT 43: Emiliano Abad García, *América Latina y la experiencia postcolonial: identidad subalterna y límites de la subversión epistémica*. Octubre 2012.

DT 44: Sergio Caballero Santos, *Unasur y su aporte a la resolución de conflictos sudamericanos: el caso de Bolivia*. Noviembre 2012.

DT 45: Jacqueline Alejandra Ramos, *La llegada de los juristas del exilio español a México y su incorporación a la Escuela Nacional de Jurisprudencia*. Diciembre 2012.

DT 46: Maíra Machado Bichir, *À guisa de um debate: um estudo sobre a vertente marxista da dependencia*. Enero 2013.

DT 47: Carlos Armando Preciado de Alba. *La apuesta al liberalismo. Visiones y proyectos de políticos guanajuatenses en las primeras décadas del México independiente*. Febrero 2013.

DT 48: Karla Annett Cynthia Sáenz López y Elvin Torres Bulnes, *Evolución de la representación proporcional en México*. Marzo 2013.

DT 49: Antônio Márcio Buainain y Junior Ruiz Garcia, *Roles and Challenges of Brazilian Small Holding Agriculture*. Abril 2013.

DT 50: Angela Maria Hidalgo, *As Influências da Unesco sobre a Educação Rural no Brasil e na Espanha*. Mayo 2013.

DT 51: Ermanno Abbondanza, “*Ciudadanos sobre mesa*”. *Construcción del Sonorense bajo el régimen de Porfirio Díaz (México, 1876-1910)*. Junio 2013.

DT 52: *Seminario Internacional: América Latina-Caribe y la Unión Europea en el nuevo contexto internacional*. Julio 2013.

DT 53: Armando Martínez Garnica, *La ambición desmedida: una nación continental llamada Colombia*. Agosto 2013.

DT 55: Beatriz Urías Horcasitas, *El nacionalismo revolucionario mexicano y sus críticos (1920-1960)*. Octubre 2013.

DT 56: Josep Borrell, *Europa, América Latina y la regionalización del mundo*. Noviembre 2013.

DT 57: Mauren G. Navarro Castillo, *Understanding the voice behind The Latino Gangsters*. Diciembre 2013.

DT 58: Gabriele Tomei, *Corredores de oportunidades. Estructura, dinámicas y perspectivas de las migraciones ecuatorianas a Italia*. Enero 2014.



DT 59: Francisco Lizcano Fernández, *El Caribe a comienzos del siglo XXI: composición étnica y diversidad lingüística*. Febrero 2014.

DT 60: Claire Wright, *Executives and Emergencies: Presidential Decrees of Exception in Bolivia, Ecuador, and Peru*. Marzo 2014.

DT 61: Carlos de Jesús Becerril H., *Un acercamiento a la historiografía sobre las instituciones jurídicas del Porfiriato, 1876-1911*. Abril 2014.

DT 62: Gonzalo Andrés García Fernández, *El pasado como una lección del presente. Una reflexión histórica para el Chile actual*. Mayo 2014.

DT 63: Cecilia A. Fandos, *Tierras comunales indígenas en Argentina. Una relectura de la desarticulación de la propiedad comunal en Jujuy en el siglo XIX*. Junio 2014.

DT 64: Ramón Casilda Béjar, *América Latina y las empresas multilaterales*. Julio 2014.

DT 65: David Corrochano Martínez, *Política y democracia en América Latina y la Unión Europea*. Agosto 2014.

DT 66: Pablo de San Román, *Participación o ruptura: la ilusión del capitalismo sindical en la Argentina post- peronista*. Septiembre 2014.

DT 67: José Joaquín Pinto Bernal, *Los orígenes de la deuda pública en Colombia*. Octubre 2014.

DT 68: Fernando Martín Morra, *Moderando inflaciones moderadas*. Noviembre 2014.

DT 69: Janete Abrão, *¿Como se deve (re)escrever a História nacional?* Diciembre 2014.

DT 70: Estela Cristina Salles y Héctor Omar Noejovich, *La transformación política, jurídica y económica del territorio originario del virreinato del Perú, 1750-1836*. Enero 2015.

DT 71: M<sup>o</sup> Isabel Garrido Gómez, J. Alberto del Real Alcalá y Ángeles Solanes Corella, *Modernización y mejora de la Administración de Justicia y de la operatividad de los jueces en España*. Febrero 2015

DT 72: Guido Zack, *El papel de las políticas públicas en los períodos de crecimiento y desaceleración de América Latina*. Marzo 2015.

DT: 73: Alicia Gil Lázaro y María José Fernández Vicente, *Los discursos sobre la emigración española en perspectiva comparada, principios del siglo XX- principios del siglo XXI*. Abril 2015.

DT: 74: Pablo de San Román, *Desconfianza y participación: la cultura política santafesina (Argentina, 2014)*. Mayo 2015.



DT: 75: María Teresa Gallo, Rubén Garrido, Efraín Gonzales de Olarte y Juan Manuel del Pozo, *La cara amarga del crecimiento económico peruano: Persistencia de la desigualdad y divergencia territorial*. Junio 2015.

DT: 76: Leopoldo Gamarra Vélchez, *Crisis económica, globalización y Derecho del Trabajo en América Latina*. Julio 2015.

DT: 77: Alicia Gil Lázaro, Eva Sanz Jara e Inmaculada Simón, *Universalización e historia. Repensar los pasados para imaginar los futuros*. Agosto 2015.

DT: 78: Sonia Oster Mena, *Corporate Diplomacy in the EU. The strategic corporate response to meet global challenges*. Septiembre 2015

DT: 79: Edgar Záyago Lau, Guillermo Foladori, Liliana Villa Vázquez, Richard P. Appelbaum y Ramón Arteaga Figueroa, *Análisis económico sectorial de las empresas de nanotecnología en México*, Octubre 2015.

DT: 80: Yurena González Ayuso, *Presente y pasado de la transición española. Un estado de la cuestión pertinente*, Noviembre 2015.

DT: 81: Janet Abrao, *Construções discursivo-ideológicas e históricas da identidade nacional brasileira*, Diciembre 2015.

DT: 82: Guido Zack, *Una aproximación a las elasticidades del comercio exterior de la Argentina*, Enero 2016.

DT: 83: Rodrigo Escribano Roca, *“Lamentables noticias” Redes de información e imaginación política en la crisis revolucionaria del mundo atlántico. Un análisis micro-histórico del Colegio de Chillán en Chile (1808-1812)*, Febrero 2016.

DT: 84: Iván González Sarro, *La calidad de la democracia en América Latina. Análisis de las causas del «déficit democrático» latinoamericano: una visión a través de los casos de Honduras y Paraguay*, Marzo 2016.

DT: 85: Carlos de Jesús Becerril Hernández, *“Una vez triunfantes las armas del ejército francés en Puebla”. De las actas de adhesión de la Ciudad de Puebla y de los pueblos en el Distrito de Cholula, 1863*, Abril 2016.

DT: 86: Laura Sánchez Guijarro, *La adhesión de la Unión Europea al Convenio Europeo de Derechos Humanos: Un desafío para Europa todavía pendiente*, Mayo 2016.

DT: 87: Pablo Gerchunoff y Osvaldo Kacef, *“¿Y ahora qué hacemos?” La economía política del Kirchnerismo*, Junio 2016.

DT: 88: María-Cruz La Chica, *La microhistoria de un desencuentro como soporte de la reflexión antropológica: Trabajo de campo en una comunidad indígena de México*, Julio 2016.

DT: 89: Juan Ramón Lecuonaalenzuela y Lilianne Isabel Pavón Cuellar, *Actividad económica e industria automotriz: la experiencia mexicana en el TLCAN*, Agosto 2016.

DT: 90: Pablo de San Román, *Continuidades y rupturas en el proceso de cambio social. Comentario a la obra de Pierre Vilar. Iniciación al vocabulario del análisis histórico*, Septiembre 2016.

DT: 91: Angelica Dias Roa y Renaldo A. Gonsalvez, *Modelos probabilísticos de severidade para grandes perdas*, Octubre 2016.

DT: 92: Gonzalo Andrés García Fernández, *Redes de poder familiares entre el fin del Antiguo Régimen y el nacimiento del Estado-nación. Una visión comparada para Chile y Argentina*, Noviembre 2016.

DT: 93: Eduardo Cavieres Figueroa, *Europa-América Latina: política y cultura en pasado-presente*, Diciembre 2016.

DT: 94: Mirka V. Torres Acosta, *El mito de Sísifo o el revival de una historia conocida. Chávez, populismo y democracia*, Enero 2017.

DT: 95: Aitor Díaz-Maroto Isidro, *Paz sin armas: los procesos de paz vasco y norirlandés con la vista puesta en Colombia*, Febrero 2017.

DT: 96: Marvin Vargas Alfaro, *El consensus y el control de convencionalidad de la Corte Internacional de Derechos Humanos. Reflexiones a la luz del caso “Artavia Murillo y otros” contra Costa*, Marzo 2017.

DT: 97: Ana Gamarra Rondinel, *Evasion vs. real production responses to taxation among firms: bunching evidence from Argentina*, Abril 2017.

DT: 98: j. Eduardo López Ahumada, *Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social*, Mayo 2017.



---

Todas las publicaciones están disponibles en la página Web del Instituto: [www.ielat.com](http://www.ielat.com)

© Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT)

Los documentos de trabajo que IELAT desarrolla contienen información analítica sobre distintos temas y son elaborados por diferentes miembros del Instituto u otros profesionales colaboradores del mismo. Cada uno de ellos ha sido seleccionado y editado por el IELAT tras ser aprobado por la Comisión Académica correspondiente.

Desde el IELAT animamos a que estos documentos se utilicen y distribuyan con fines académicos indicando siempre la fuente. La información e interpretación contenida en los documentos son de exclusiva responsabilidad del autor y no necesariamente reflejan las opiniones del IELAT.

Las propuestas de textos para ser publicados en esta colección deben ser enviadas a [ielat@uah.es](mailto:ielat@uah.es) donde serán evaluadas por pares ciegos.

---

Instituto Universitario de  
Investigación en Estudios  
Latinoamericanos  
Colegio de Trinitarios  
C/Trinidad 1 – 28801  
Alcalá de Henares (Madrid)  
España  
34 – 91 885 2579  
[ielat@uah.es](mailto:ielat@uah.es)  
[www.ielat.com](http://www.ielat.com)

P.V.P.: 20 €

Con la colaboración de:

