



CORPORACIONES Y DERECHOS HUMANOS: CONTRIBUCIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) PARA EL TRABAJO DECENTE, LA JUSTICIA SOCIAL Y EL DESARROLLO INCLUSIVO Y SOSTENIBLE

CORPORATIONS AND HUMAN RIGHTS: CONTRIBUTIONS FROM THE INTERNATIONAL WORK ORGANIZATION (ILO) FOR DECENT WORK, SOCIAL JUSTICE AND INCLUSIVE AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

SHEILA STOLZ

Coordinadora del Programa de Pós-graduação em Direito e Justiça Social (PPGDJS) e profesora de la Faculdade de Direito de la Universidade Federal do Rio Grande (FaDir/FURG/RS). Doctora en Derecho por la Pontificia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS). Bolsista del Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior (PDSE-CAPES) realizado em la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid (UCM/España). Mestre en Derecho por la Universitat Pompeu Fabra (UPF/Barcelona). Coordinadora del Pós-Graduação em Educação em Direitos Humanos, PGEDH/UAB-FURG. Coordinadora del Grupo de Pesquisa do CNPq: DIREITO, GÊNERO E IDENTIDADES PLURAIS (DGIPLUS/FURG) y del Núcleo de Pesquisa e Extensão em Direitos Humanos (NUPEDH/FURG). E-mail: sheilastolz@gmail.com

JULIO CESAR LLANÁN NOGUEIRA

Docente Investigador de la Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Derecho. Coordinador del Programa de Educación para la Paz No Violencia y los Derechos Humanos. Diplomado FLACSO en Curriculum y Contextos., Diplomado IIDH en Educación en Derechos Humanos. Especialista en Educación y Derechos Humanos. Miembro Catedra UNESCO UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID. Coordinador de la Red de docente e Investigadores en Derechos Humanos, Educación y Políticas Públicas. Director de Investigaciones UNAM España, UNR Argentina. Docente titular en carreras de Formación docente. Miembro de Comité Científico de publicaciones nacionales y extranjeras. Email: juliocnogueira@hotmail.com

RAFAELA ISLER DA COSTA

Estudiante del Programa de Pós-graduação em Direito e Justiça Social (PPGDJS), nível Máster. Investigadora integrante del Grupo de Pesquisa do CNPq: DIREITO, GÊNERO E IDENTIDADES PLURAIS (DGIPLUS/FURG) y del Núcleo de Pesquisa e Extensão em Direitos Humanos (NUPEDH/FURG). E-mail: rafaelaislerdacosta@gmail.com

CAROLINA FLORES GUSMÃO

¹ Estudiante de doctorado en Estudios Feministas y de Género en la Universidad de Ottawa, ON, Canadá (2022-). Máster por el Programa de Pós-graduação em Direito e Justiça Social (PPGDJS). Investigadora integrante del Grupo de Pesquisa do CNPq: DIREITO, GÊNERO E IDENTIDADES PLURAIS (DGIPLUS/FURG) y del Núcleo de





Pesquisa e Extensão em Direitos Humanos (NUPEDH/FURG). E-mail: fg.carolina@hotmail.com

RESUMEN: El problema de la investigación transcrita en este artículo, consiste en analizar los innumerables cambios que ha experimentado el mundo del trabajo, pero también en afirmar que el trabajo sigue siendo un componente esencial en la vida de las personas, en su bienestar y, también, para la paz social. Muchas son las normativas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destinadas al desarrollo del trabajo digno y mucho se requiere de los Estados y de la iniciativa privada con el objetivo, entre otros, de protección social amplia y plena seguridad laboral como forma de evitar el exacerbamiento de la pobreza, del hambre y la desigualdad en todo el mundo.

PALABRAS CLAVE: Derechos Humanos. Justicia Social. Desarrollo Sostenible. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

ABSTRACT: The problem of the research transcribed in this article is to analyze the innumerable changes that the world of work has undergone, but also in affirming that work continues to be an essential component in people's lives, in their well-being and, also, for social peace. Much of the regulations adopted by the International Labor Organization (ILO) are intended for the development of decent work and much is required from the States and from the private initiative with the objective, among others, of broad social protection and full job security as a way of avoiding the exacerbation of poverty, hunger and inequality throughout the world.

KEYWORDS Human rights. Social Justice. Sustainable Development. International Labor Organization (ILO).

1 INTRODUCCIÓN

Más que un momento de cambio, se puede decir que estamos presenciando un cambio de época. Porque no hay duda de que a finales del siglo XX y principios del siglo XXI la globalización forjó, por un lado, una sorprendente expansión económica, y por otro, cíclicos colapsos financieros, dándole nuevas formas al capitalismo que no ha dejado, sin embargo, de generar pobreza, desigualdad, exclusión y concentración de renta ¹ –

¹ Un excelente cuadro general sobre las desigualdades en el mundo y la concentración de riquezas se encuentra en el documento síntesis (CHANCEL; ALVAREDO y PIKETTY (2018) de las encuestas del *Laboratoire sur les Inégalités Mondiales*. Según la organización no gubernamental británica Oxfam, aproximadamente 7 millones de personas que conforman el grupo del 1% más rico del mundo quedaron con el 82% de toda la riqueza global generada en 2017. Disponible en: [https://www.oxfam.org/en/pressroom/pressreleases/2018-01-22/richest-1-percent-bagged-82-percent-](https://www.oxfam.org/en/pressroom/pressreleases/2018-01-22/richest-1-percent-bagged-82-percent)





temas maximizados por la pandemia del nuevo Coronavirus (Sars-CoV-2) y la enfermedad respectiva causada por él (COVID-19 - Enfermedad del virus Corona 2019²)³ y, desde finales de febrero del 2022, también por la Guerra en Ucrania⁴. Situación global que se entrelaza, entre otros aspectos, con el envejecimiento de la población⁵, el desempleo generalizado⁶ (en particular de los jóvenes⁷), el vertiginoso aumento de los flujos migratorios y el desplazamiento interno⁸, los cambios climáticos, y la necesaria

wealth-created-last-year. También el Word Bank (Banco Mundial) realiza investigaciones en este sentido, ver más en CRUZ; FOSTER; QUILLAN e SHELLEKENS (2015).

² Segundo a la FIUCRUZ: “los coronavirus causan infecciones respiratorias en humanos y animales. Por lo general, son enfermedades respiratorias leves a moderadas, similares a un resfriado común. El nuevo coronavirus es una nueva cepa del virus (2019-nCoV) que se informó por primera vez en humanos en la ciudad de Wuhan, en la provincia de Hubei, China”. Disponible en: <https://portal.fiocruz.br/pergunta/o-que-e-o-novo-coronavirus>.

³ La profesora francoamericana Esther Duflo, ganadora del Premio Nobel de Economía en 2019, además de ser la ganadora más joven del referido Premio, también es la segunda mujer en la historia en ganarla, la primera fue la estadounidense Ellinor Ostrom en 2009 Esther Duflo, en una entrevista con Jornal em País celebrada el 20 de mayo, argumentó que, en este momento de pandemia, es esencial mantener los empleos y los salarios lo más posible para los gobiernos, ya que esta es la única forma de no aumentar, aún más, la desigualdad social. Disponible en: <https://brasil.elpais.com/ideas/2020-05-29/esther-duflo-nobel-de-economia-as-maquinas-nao-adoecem-temo-que-a-criese-estimule-a-automatizacao.html>.

⁴ Era aproximadamente 5 horas de la mañana del día 24 de febrero en Ucrania (cuando el presidente de Rusia, Vladimir Putin, anunció, en la Televisión de su país que había ordenado las tropas del Ejército ruso invadiesen el territorio ucraniano).

⁵ Segundo el Informe “*World Employment and Social Outlook – Trends 2018*” de la OIT, El aumento de la esperanza de vida y la caída de las tasas de natalidad han frenado considerablemente el crecimiento de la población mundial. Se espera que esta trayectoria continúe en las próximas décadas. Una consecuencia inmediata de esta desaceleración es que el crecimiento de la fuerza laboral mundial no será suficiente para compensar el crecimiento creciente de las personas jubiladas. Se recuerda que en los países desarrollados, donde el envejecimiento de la población es considerablemente más rápido, se estima que en 2030 habrá aproximadamente cinco personas de 65 años o más por cada diez personas activas, un aumento de 3.5 en 2017. Mientras tanto, el envejecimiento de la población inevitablemente causará un aumento en la edad promedio de quienes componen la población activa y pondrá a prueba la capacidad de los trabajadores para seguir las innovaciones y los cambios estructurales en el mercado laboral. Ver más en OIT (2018).

⁶ Según el mismo informe al que se hace referencia en la nota anterior, la OIT estima que incluso la “tasa de desempleo global disminuyó ligeramente a 5.5% en 2018 (desde 5.6% en 2017), marcando un punto de inflexión después de tres años Tasas crecientes. (...) el aumento en el número de nuevos participantes en el mercado laboral en busca de trabajo (...) «sumado al número total» de desempleados se mantiene estable en 2018, en más de 192 millones. Hasta 2019, la tasa de desempleo global permanecerá prácticamente sin cambios, y se espera que el número de desempleados aumente en 1.3 millones”. (OIT, 2018, p. 1, *grifos del original*).

⁷ Otro problema global importante es la falta de oportunidades de empleo para los jóvenes (personas menores de 25 años) con una tasa de desempleo general del 13%, tres veces mayor que la de los adultos. Un problema que, según la OIT (2018), es particularmente grave en el norte de África, donde casi el 30% de los jóvenes en el mercado laboral están desempleados. Además, se enfatiza que las desigualdades de género también se establecen entre los trabajadores jóvenes, lo que hace aún más difícil reducir las brechas de género.

⁸ Las estimaciones mundiales actuales indican que en 2015 había aproximadamente 244 millones de migrantes internacionales en todo el mundo, lo que equivale al 3,3% de la población mundial (OIM, 2018, p. 2). De acuerdo con el Informe *Global Trends – 2017*, de la *United Nations High Commissioner for Refugees* (UNHCR/ACNUR), las guerras, los conflictos y las persecuciones se señalaron en el Informe mencionado como razones del desplazamiento forzado de 68,5 millones de personas en todo el mundo. En comparación con la población mundial, una de cada 110





transición energética a una economía de bajo carbono (que tendrá un gran impacto en los empleos y profesiones en sectores claramente en declive).

No hay duda de que las transformaciones científicas, tecnológicas e informativas generan oportunidades, pero también representan una amenaza para una gran cantidad de empleos/trabajos y las llamadas profesiones tradicionales. Los cambios en el mundo del trabajo no solo son profundos, sino también muy rápidos. La velocidad y la amplitud del impacto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)⁹ son mucho mayores que las que ocurrieron en revoluciones industriales anteriores. Porque, no solo han cambiado las formas de organización de la producción y el trabajo, lo que lleva a una producción cada vez más fragmentada que ha expandido las cadenas de suministro globales y en la que están insertadas, a través de relaciones laborales no reguladas, más 600 millones de personas, pero también, a la incertidumbre generalizada sobre el futuro del trabajo en el siglo XXI.

A pesar de los innumerables cambios que ha experimentado el mundo del trabajo, no hay duda de que el trabajo en sí mismo todavía es un componente esencial en la vida de las personas y en la organización y el bienestar social, una suposición que se encuentra en la base de todas las secciones de este artículo. Por lo tanto, se utilizará, en un intento razonable de apreciar el tema, la siguiente sistematización metodológica: en la primera sección se recordará que la *International Labour Organization* (Organización Internacional del Trabajo – ILO/OIT) ha sido creada con el objetivo de germinar nuevos valores éticos en las relaciones laborales con vistas a garantizar los Derechos Humanos de quienes trabajan, la igualdad y el desarrollo (comprendido en la actualidad de forma sostenible, *verbi gratia*, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la *2030 Agenda for Sustainable Development* de la Organización de las Naciones Unidas y, en particular los ODS 8¹⁰ y ODS 10¹¹). La segunda sección, tratará de la precariedad del trabajo y de la visible vulnerabilidad de las personas que de ello necesitan para sobrevivir en un

personas está fuera de sus comunidades de origen.

⁹ El implante de chip en trabajadoras(es) es un ejemplo de los cambios en el mundo laboral. Véase STOLZ; PINO ESTRADA (2020).

¹⁰ ODJS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico. Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

¹¹ ODJS 10 – Reducción de las desigualdades. Reducir las desigualdades dentro de los países y entre países.





contexto, tal como descrito al principio, muy complejo y que requiere que los Estados y la iniciativa privada que adopten, conjuntamente, medidas efectivas tales como la protección social amplia, la plena seguridad laboral y políticas económicas y fiscales que fomentan la creación de nuevos empleos/trabajos.

2 EL LEGADO HISTÓRICO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL MUNDO DEL TRABAJO: DE LA REGULACIÓN LABORAL AL ACTUAL LABERINTO DE INCERTIDUMBRES

Las nociones de garantías mínimas de las condiciones de trabajo y de la protección de las personas que trabajaban comenzó a adquirir un cierto grado de aceptación generalizada a fines del siglo XIX, expandiéndose a principios del siglo XX hasta el punto de ser una de las pautas del *Traité de Versailles*¹² – acuerdo multilateral concebido durante las Conferencias de Paz de París¹³ y celebrado entre los países involucrados en la Primera Guerra (1914-1918) que ocurrió en suelo europeo – Tratado que originó, además, la *Société des Nations*, también conocida como Liga de las Naciones¹⁴ y que, después de su disolución en 1946, dará lugar a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Debe recordarse, además, que la Constitución de la OIT (antigua Liga de las Naciones) era parte del Capítulo XIII del Tratado de Versalles y su estructura, funciones y competencias (promoción de los derechos laborales y sociales) están ahí definidas, así como sus motivaciones y los mecanismos de cooperación internacional que tendrá que salvaguardar.

¹² El Tratado de Versalles se firmó en París el 28 de junio de 1919 y entró en vigor el 10 de enero de 1920. Este Tratado puso fin a las hostilidades iniciadas en 1914 entre las potencias europeas, sus colonias y aliados en todo el mundo, volviendo al continente paz y también determinar la dirección de las relaciones en Europa y más allá de sus límites geográficos.

¹³ Y eso comenzó el 18 de enero de 1919. Pero, incluso después de algunas interrupciones, se completaron en agosto de 1920.

¹⁴ Dito órgão internacional, idealizado pelo então presidente dos Estados Unidos na América, Thomas Woodrow Wilson, atuou como regulador da situação política do mundo, buscando resolver de forma consensual e pacífica os atritos e disputas que surgiram nos anos posteriores a primeira Guerra. Não obstante, convém recordar que o referido organismo, se omitiu diante da escalada, durante a década de 30, ao poder político da Alemanha dos representantes nazistas e seus simpatizantes.





Como se indica en el preámbulo de su Constitución, la misión principal de la OIT es defender la justicia social con el fin de promover una paz duradera, que, según este precepto, solo puede consolidarse con la eliminación total de la explotación de las personas que trabajan. Por lo tanto, la Constitución de la OIT destaca la esencial regulación de los derechos sociales, laborales, de asociación, de seguridad social, de protección de la integridad y la dignidad de las personas que trabajan, así como su mejora técnica y educativa, que son requisitos indispensables para la fundación de un orden económico y político que además de incentivar la reducción de las distorsiones materiales, promueve la igualdad y la equidad.

La Constitución de la OIT de 1919 fue enmendada en 1922, 1934 y 1945. El texto actualmente en vigor, fue aprobado en la 29ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) celebrada en Montreal en 1946¹⁵ y tiene, como anexo, la Declaración sobre los propósitos y objetivos de la Organización, que fue aprobada en la 26ª reunión del CIT celebrada en Filadelfia (EUA) en el año de 1944. La llamada *Philadelphia Declaration* reafirma los principios fundamentales sobre los que descansa la Organización, especialmente en los siguientes artículos:

- a) el trabajo no es una mercancía;
- b) la libertad de expresión y asociación es una condición indispensable para el progreso continuo;
- c) la pobreza, donde sea que esté, constituye un peligro para la prosperidad general;
- d) la lucha contra la necesidad, en cualquier nación, debe llevarse a cabo con energía incansable, y mediante un esfuerzo internacional continuo y conjunto, en el que los representantes de empleadores y empleados discutan, en igualdad de condiciones, con los de los gobiernos, y tomen toman decisiones democráticas, apuntando al bien común. (OIT, 1944, p. 1)

En este sentido, se puede argumentar que la OIT indicó, en la mencionada Declaración, cuáles deberían ser los pilares del Estado de Derecho Social, señalando también los principios que fueron la base para la aparición de las primeras leyes laborales. En la década de 1950, la consolidación de la legislación destinada a regular el trabajo en todo el mundo occidental terminó sentando las bases para un enfoque

¹⁵ La Constitución de la OIT entró en vigor el 20 de abril de 1948.





institucional basado en una definición sólida y clara de qué es el trabajo, quiénes son las personas que lo realizan y quienes son las personas que lo requieren. Se puede decir que este fue el momento de la conquista de los derechos en términos de condiciones de trabajo, libertad de asociación entre pares y la formación de sistemas de seguridad social, esferas jurídico-políticas que se basaban en los valores-principios-derechos de libertad, igualdad y solidaridad.

El Estado de Derecho Social estaba directamente relacionado con el crecimiento económico (período, además, de la consolidación del modelo de producción fordista) y la regulación del trabajo que terminó elevando los derechos sociales y, en particular, los llamados derechos laborales, a la categoría de Derechos Humanos (en ámbito internacional) y de derechos fundamentales (dentro de la esfera interno de los Estados). Derechos humanos que formaron y aún conforman los acuerdos multilaterales firmados dentro de la OIT que, desde su estructura tripartita basada en la representación de los Estados miembros y organizaciones que representan a empleadores y personas que trabajan, procurar ver absorbidos pelas legislaciones naciones y puestos en práctica tanto por los Estados como por las empresas y la sociedad, puesto que son una forma eficaz de lograr mejoras en las condiciones de vida y trabajo de la mayoría de la población mundial en todo el mundo.

Desde la perspectiva occidental, el trabajo generalmente pasó a ser comprendido como el ejercicio de una actividad relativamente estable, con recibimiento de sueldos y protección social vinculada. Este ideal está asociado con el trabajo remunerado caracterizado por la relación laboral **típica** y que prevaleció como modelo solo en una pequeña parte del mundo (Europa, Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda), reproduciéndose en pequeña escala y con muchos matices, por ejemplo, en algunos países de América Latina: México, Argentina, Uruguay y Brasil.

Como la concepción predominante de lo que consiste el trabajo fue pensada sobretodo por quienes controlan el capital, el equilibrio entre el trabajo, el entorno doméstico y de cuidado, así como su compaginación con el ocio, generalmente se consideran problemas a ser manejados por quienes trabajan, temas que, en el Norte Global, hace algunas décadas las luchas feministas por la igualdad han intentado





cambiar, pero, en grande parte de los Estados del Sur Global, las políticas públicas de igualdad de género (y también de igual étnico-racial, destacamos este punto pues son las mujeres no blancas las que más sufren con la desigualdad) son todavía frágiles, aunque sean importantísimas tanto para que las mujeres más pobres y vulnerables puedan ingresar en el mercado formal de trabajo, como también consigan ascender en sus trabajos y/o carreras profesionales. Además, no se puede pasar por alto que, en el Sur Global, la abrumadora realidad del mundo del trabajo a menudo está marcada por el empleo informal, que generalmente es precario y desprovisto de protección social. Segundo la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT, en el Informe *Panorama Laboral 2018. Empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario, salario mínimo, brecha de género, estadísticas del trabajo, condiciones de trabajo, América Latina, América Central, Caribe*, publicado en 2018, la Región está inmersa en una de desocupación que indica que hay aproximadamente 25 millones de personas desempleadas y que los trabajos informales son la tónica pues corresponden a 53,8% alcanzando “alrededor de 140 millones de personas que tienen ocupaciones generalmente asociadas a condiciones precarias, falta de derechos y desprotección social” (ILO, 2018, p. 11). Además, el Informe llama atención para otro tema pendiente: la migración, pues en los últimos dos años, la región ha vivido una movilización masiva de ciudadanas(os) venezolanas(os), “así como otras situaciones difíciles en Centroamérica y en la frontera con Estados Unidos que colocan el tema en la lista de las prioridades” (ILO, 2018, p. 11). En el caso de las mujeres, el Informe reconoce que su participación laboral sigue aumentando, pues pasó, en 2016, de 50% llegando a 50,3% en tercer trimestre de 2018. Sin embargo, la brecha de género se mantiene por muchos motivos, sea porque las mujeres trabajan más en el mercado informal que en el mercado formal, sea porque ganan menos por el mismo trabajo realizado, sea porque se responsabilizan mayoritariamente por los temas domésticos y de cuidados.

El concepto de trabajo, por lo tanto, está impregnado de ambigüedades que abarcan, en esencia, desde sentimientos de satisfacción personal y reconocimiento social, hasta posibilidades de consumo y ejercicio del poder, así como la explotación de personas, la exposición a enfermedades y muertes causadas por el desempeño de





actividades laborales e, incluso, la completa exclusión y pobreza de aquellas personas que no tienen acceso al mercado laboral formal y/o no tienen ningún tipo de ingreso del que disponer para su subsistencia y de su familia.

Además, en vista del futuro del trabajo, no hay nada más importante que buscar soluciones plurales y diversas, ya que cada país, en particular, tiene un nivel de desarrollo y capacidades peculiares y diferentes. Mientras que algunos países crean, expanden y exportan innovación y tecnología, otros intentan alcanzarlos, y muchos otros tienen poco o ningún acceso a tales vanguardias. Aunque aquellos en la cumbre de avances lideran el debate sobre el futuro, la importancia de este debate para otros no puede ser ignorada, ya que la organización del trabajo ha sufrido cambios radicales en las últimas décadas que dieron lugar a un lugar de trabajo agrietado¹⁶ lo que ha permitido a las empresas, especialmente a las transnacionales, reducir sustancialmente sus costos de producción al impulsar un movimiento global hacia formas **atípicas** de trabajo/empleo caracterizadas por subcontratación, tercerización, flexibilidad y trabajo ocasional; en otras palabras, para la “deslaboralización de las relaciones laborales, así como la expansión del «trabajo no registrado o informal (...), diferentes términos para nombrar la externalización de los riesgos que los empresarios/empresas descargan sobre las personas que trabajan, que, sin el apoyo de las garantías de la Ley Laboral, están sujetas a la presión de los contratos de prestación de servicios regulados por los códigos de Derecho Civil y/o de Derecho Comercial” y a un proceso imparable de “desaparición del empleador, que se vuelve cada vez más «indirecto/invisible», lo que hace imposible que se le asignen responsabilidades claras, objetivas y directas” (STOLZ, 2018, p. 51, grifos de la autora).

Además del escenario descrito anteriormente, el hecho de que la automatización y la robotización están en una expansión vertiginosa, lo que aumenta las ganancias, tanto directas (de la producción) como indirectas (de los beneficios financieros) de quienes invierten en ellas; crecimiento económico-financiero y rentabilidad que no se usan necesariamente con fines de producción, circunstancia que solo tiende a profundizar y

¹⁶ El término se refiere a la práctica generalizada y según la cual las grandes empresas transfieren algunas actividades que anteriormente realizaban por sí mismas a otras empresas periféricas al eje central de sus negocios.





amplificar las desigualdades, lo que hace que sea imposible redistribuir los ingresos de la clase capitalista a la clase trabajadora.

Con base en lo anterior, se puede decir que los países desarrollados enfrentan los mismos problemas que otros países, ya que en las últimas décadas también están inmersos en altos niveles de informalidad, subempleo, desempleo y la correspondiente reducción en los ingresos fiscales para financiar la protección social. Motivos suficientes para que las organizaciones internacionales gubernamentales y no gubernamentales no duden el afirmar que los cambios actuales y futuros en el mercado laboral tienen a aumentar, aún más, las desigualdades y la abismal brecha en las exclusiones.

3 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL TRABAJO DIGNO

Desde el inicio de los años 2000 tanto la *United Nations* (Naciones Unidas – UN/ONU) como la OIT, se han preocupado con la precariedad del mundo del trabajo y la ampliación de la pobreza. Como resultado de tales preocupaciones, la *World Commission on the Social Dimension of Globalization* ha lanzado, en 2004, el Informe titulado «*A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*, y, con base en el, el entonces Director-General de la Organización, Juan Somavia, no ha dudado en afirmar, durante la 96ª sección de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, realizada en 2007, que el concepto de trabajo digno para todos resume la misión contemporánea de la OIT, ya que este concepto-valor-derecho atrae la atención mundial hacia “un objetivo viable que pueda marcar una diferencia significativa en la vida de las personas en todas partes” y , además, ayuda “a unir nuestro mundo diverso y a veces divergente” (ILO, 2007, p. 1).

En esta misma CIT (2007), el Informe VI sugiere que se promuevan empresas sostenibles, concepto que comprende un

[...] enfoque general del desarrollo sostenible, la forma de progreso que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas, un enfoque que postula una perspectiva holística y equilibrada de desarrollo integrado. Sin embargo, el desarrollo sostenible no solo consiste en cuestiones ambientales, sino que también requiere la integración





de los tres pilares del desarrollo: crecimiento económico, progreso social y aspectos ambientales.

La dimensión social del desarrollo sostenible consiste, sobre todo, en el compromiso de promover la integración social, dando impulso a sociedades estables, seguras y justas, basadas en la promoción y protección de todos los derechos humanos, así como la no discriminación, tolerancia y respeto a la diversidad, igualdad de oportunidades, seguridad y participación de todas las personas, incluidas las personas y grupos desfavorecidos y vulnerables (Compromiso 4 del Consenso de Copenhague, resumen de los principales compromisos de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995). (OIT, 2007, p. vi).

Las posiciones anteriores se toman en la paradigmática *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, adoptada durante la 97ª CIT (2008). Esta Declaración reflejaba, en aquel momento, un amplio consenso sobre la necesidad de una fuerte dimensión social para una globalización viable y que requeriría, por lo tanto, que los Estados, las empresas y la sociedad en general dedicasen esfuerzos conjuntos y con la finalidad de promover una sociedad plena, productiva y que respete y siembre la digna humana. Cumpliendo, de esta forma, los requisitos de la *Millennium Declaration* donde las 191 Naciones que forman parte de las Naciones Unidas (ONU) se han comprometido, entre otros objetivos, a combatir la pobreza extrema.

Como una brújula la referida Declaración inspiró otros documentos internacionales y, más recientemente, durante la 105ª CIT (2016), sus objetivos se reafirman, por ejemplo, en las conclusiones contenidas en el Informe IV sobre trabajo digno en las cadenas de suministro mundiales. Además, las pautas de trabajo digno están completamente en línea con dos estándares internacionales promocionados por las Naciones Unidas, a saber: 1) el *Guiding Principles for Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy. Framework* (2011); y, 2) los objetivos y metas de la Agenda 2030 (2015)¹⁷; ambas particularmente importantes para la consecución de la *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, adoptada en 1977 y modificada por última vez en marzo de 2017 durante la 329ª sección del Consejo de Administración de la Repartición Internacional do Trabajo.

¹⁷ Dentro del alcance de las Naciones Unidas y para materializar los documentos internacionales antes mencionados, la Agenda de Acción de Addis Abeba (2015) sobre Financiación para el Desarrollo y el Acuerdo de París (2015) sobre el cambio climático y las directrices de Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (revisado en 2011).





Esta Declaración tripartita destacó el papel que desempeñan las empresas (particularmente las transnacionales) en el proceso de globalización, responsabilizando, también, los gobiernos en el desarrollo de acciones y políticas públicas y privados para fortalecer la creación de empleos/trabajo que ofrezcan condiciones de vida dignas para todas las personas; ampliando, además, el conocimiento y las posibilidades de capacitación que permitan reales transformaciones en la vida de las personas que trabajan. Directrices que además de fomentaren las asociaciones público/privadas, pueden también, implementar las iniciativas de cooperación internacional que buscan enfrentar los inmensos desafíos de justicia social que ni los gobiernos ni las empresas pueden resolver solos o aisladamente.

Marco normativo internacional reforzado, más recientemente, por la *Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development* documento donde los miembros de la OIT se comprometen a promover, a través de políticas públicas y otras acciones públicas y privadas basadas en los 17 *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*, entre otros temas, la expansión del empleo, la protección social, el diálogo social y, también, un amplio catálogo de derechos laborales; robusteciendo así «la importancia de un enfoque holístico e integrado en el reconocimiento de que estos objetivos son inseparables, interrelacionados y se refuerzan mutuamente, garantizando el papel de las normas internacionales del trabajo como un medio útil para lograr todos estos objetivos (OIT, 2008, p. 2).

También debe recordarse que cuanto más se respeten plenamente los Derechos Humanos y Fundamentales de las personas que trabajan, mayor será la propensión para crear y fortalecer espacios para una sociedad más justa y pacífica y, también, más dispuesta al desarrollo sostenible.

Consideraciones Finales

Inequívoca es la necesidad de que sean adoptadas muchas y diversas estrategias en todo el mundo para reaccionar a los cambios actuales y futuros en el mundo del trabajo. En primer lugar, habrá que admitirse una expansión del concepto de trabajo que pueda proteger tanto las relaciones laborales típicas como las atípicas, precisamente





porque estas últimas tienden a suprimir las obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales. En dicho concepto, además, se debería incluir, la noción de trabajo no remunerado – aquel que se realiza en todo el mundo, principalmente por las mujeres, en el ámbito doméstico y de cuidado de las(os) otras(os).

En segundo lugar, sería aconsejable considerar las TIC´s como un producto social y, por lo tanto, sus aspectos negativos (como la reducción de empleos) podrían controlarse mediante la agenda social. Algunas sociedades occidentales han creado herramientas centradas en la introducción gradual de cambios tecnológicos, lo que permite a los representantes de los trabajadores y las empresas/empleadores negociar las condiciones y derechos laborales relevantes, como el derecho a la actualización profesional con el propósito de la reubicación a otro puesto de trabajo. Sin embargo, existe la necesidad de dominar las nuevas tecnologías y el pleno acceso a la Internet – temáticas que el aislamiento parcial o total adoptado como una forma de prevenir el contagio del Coronavirus, por ejemplo, está revelando como más un gran problema de exclusión: la digital.

Además de este tipo de iniciativa, es importante que los Estados adopten un discurso normativo que guíe a las instituciones y establezca acuerdos éticos sobre inteligencia artificial y su aplicación más amplia, es decir, que incluya sus probables impactos en el mercado laboral ante la tendencia correspondiente de desaparición de determinados tipos de puestos de trabajo. Sin embargo, se destaca, nuevamente, que el impacto de las innovaciones y tecnologías en el mundo del trabajo varía considerablemente de un país a otro y, por lo tanto, la calidad del trabajo no necesariamente mejorará como resultado de tales cambios; dado que la absorción de los trabajos no intermediados por tecnología serán cada vez más escasos lo que conlleva a la desesperadora constatación de que aquellas personas que no encuentran trabajo acabaran dispuestas a aceptar cualquier actividad por más precaria e inestable que sea. Contexto que enfatiza los desafíos que tendrán que enfrentar las economías en desarrollo y su capacidad para seguir siendo competitivas en una economía global en la que la productividad, la innovación y la competitividad dependen de la disponibilidad de altas





habilidades en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), desafíos que también son y continuarán siendo problemas cruciales para el Sur Global.

Para más allá de dichas consideraciones generales, la OIT ha llamado la atención sobre el hecho de que las medidas de contención necesarias para enfrentar la COVID-19 han exacerbado la pobreza en todo el mundo y también la vulnerabilidad de las personas que trabajan en el mercado informal – ejercido, principalmente, por mujeres y personas vulnerabilizadas por la pobreza – e ilegal – ejercido particularmente por migrantes ilegales e indocumentados y, en general de forma forzosa¹⁸. Entre las acciones sugeridas por la OIT (2020 y 2021) a los Estados como una forma de enfrentar este contexto, se subrayan las siguientes: 1) la creación de políticas públicas de protección social, como ingresos básicos, prestaciones por desempleo y promoción del acceso universal a los servicios de salud; 2) la necesidad de inversiones públicas y la implementación de beneficios fiscales y/o la concesión de préstamos a personas de bajos ingresos y, también a micro, pequeñas y medianas empresas; y, 3) reducción en las tasas de interés.

La protección de las(os) trabajadoras(es) en el local de trabajo también es, según la OIT, indispensable, pues esta es la única forma de reducir al máximo los contagios, motivo por lo cual sugiere, entre otras acciones, que 1) se optimicen las medidas de salud y seguridad en el trabajo mediante la provisión de equipos de protección (especialmente para trabajadoras(es) de salud y afines, voluntarios y otras personas que están en contacto permanente con la población), así como procedimientos y métodos de higiene personal y laboral; y, 2) que se ensanche el acceso a las licencias de salud y cuidado familiar, ambas financiadas colectivamente, como una forma de garantizar los ingresos de las personas que están enfermas y/o que cuidan a niñas(os), ancianas(os) y/u otros miembros de la familia.

Mirando hacia el futuro, el World Bank dejó bien claro que, a menos que globalmente cerremos la brecha entre ricos y pobres, no podremos alcanzar el objetivo

¹⁸ Una discusión teórica acerca de las iniquidades en el trabajo véase en: STOLZ, COSTA (2017). Según las estimaciones globales de la OIT sobre trabajadoras(es) migrantes, en 2017, las(os) trabajadoras(es) migrantes representaron 164 millones de los aproximadamente 258 millones de migrantes internacionales del mundo. La OIT hace una alerta sobre la protección social de las(os) migrantes en ILO (2020a). Véase también STOLZ; LLANÁN NOGUEIRA (2022).





de eliminar la pobreza extrema e, incluso si el objetivo es la reducción de la pobreza en un 3%, todavía tendremos alrededor de 200 millones de personas que continuarán viviendo con US \$1,90 por día en 2030. En abril de este año (2020) los especialistas del World Bank computaban que la COVID-19 había inmerso entre 40 a 60 millones de personas en la pobreza extrema. Y, como el epicentro de la epidemia se ha desplazado desde Europa y América del Norte para el hemisferio sur, estas estimaciones del impacto del virus en la pobreza mundial podrán ampliarse todavía más. Por lo tanto, nada más apremiante y humanamente esencial para garantizar que las ganancias del crecimiento económico de unos pocos se compartan de una forma más equitativa con la mayoría de la población, una urgencia que requiere, entre muchas otras medidas, la expansión indispensable de empleos/trabajos dignos para todas las personas que aspiran y/o necesitan trabajar.

REFERENCIAS

ANNAN, Kofi A. **Help the Third World Help Itself**. Wall Street Journal, n. 29, 1999.

CHANCEL Lucas; ALVAREDO, Facundo; PIKETTY; Thomas. **Rapport sur les Inégalités Mondiales 2018**. Synthèse. Paris: Laboratoire sur les Inégalités Mondiales, 2018. Disponible en: <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-french.pdf>.

CRUZ, Marcio; FOSTER, James; QUILLIN, Bryce; SHELLEKENS, Philip. **Ending Extreme Poverty and Sharing Prosperity: Progress and Policies**. Washington, DC: World Bank, 2015. Disponible en: <http://pubdocs.worldbank.org/en/109701443800596288/PRN03Oct2015TwinGoals.pdf>.

DEVA, Surya; BILCHITZ, David. The Human Rights Obligations of Business: A Critical Framework for the Future. En: DEVA, Surya; BILCHITZ, David (Eds.). **Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?** Cambridge: Cambridge University Press, p. 1-26, 2013.

ILO. **Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo**. 7 ed. Estimaciones actualizadas y análisis. Geneva: ILO, 2021.

ILO. **COVID-19 crisis and the informal economy. Immediate responses and policy challenges**. Geneva: ILO, 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743623.pdf.





ILO. Social protection for migrant workers: A necessary response to the COVID-19 crisis. Geneva: Geneva: ILO, 2020a. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_748979.pdf.

ILO. World Employment and Social Outlook – Trends 2018. Geneva: Geneva: ILO, 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf.

ILO. Panorama Laboral 2018. Empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario, salario mínimo, brecha de género, estadísticas del trabajo, condiciones de trabajo, América Latina, América Central, Caribe. Geneva: ILO, 2018a. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf.

ILO. Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy. Geneva: ILO, 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf.

ILO. Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development. Geneva: ILO, 2017a. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf.

ILO. World Employment and Social Outlook – Trends 2017. Geneva: ILO, 2017b. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf.

ILO. Decent work in global supply chains. Report IV. Geneva: ILO, 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf.

ILO. Equality at work: The continuing challenge. Geneva: ILO, 2011. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_166583.pdf.

ILO. Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Geneva: ILO, 2008. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf.

ILO. Decent work for sustainable development. ILC 96-2007/Report I (A). Geneva: ILO, 2007. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a.pdf>.

ILO. The Promotion of Sustainable Enterprises. Report VI. Geneva: ILO, 2007a. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_093969.pdf.





ILO. **A Fair Globalization: Creating Opportunities for All.** Geneve: ILO, 2004. Disponível en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079151.pdf.

ILO. **Declaration of Philadelphia.** Geneva: ILO, 1944/2005. Disponível en: http://blue.lim.ilo.org/cariblex/pdfs/ILO_dec_philadelphia.pdf.

IOM. **World Migration Report 2018.** Geneva: International Organization for Migration, 2018. Disponível en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_en.pdf.

MINISTÈRE DU TRAVAIL (MT/FRANCE). **Intelligence Artificielle et Travail.** Rapport à la Ministre du Travail et au Secrétaire d'État auprès du Premier Ministre, chargé du Numérique. Paris: MT, 2018.

UNITED NATIONS. **Principes Directeurs Relatifs Aux Entreprises Et Aux Droits De L'homme.** Mise en œuvre du cadre de référence "protéger, respecter et réparer" des Nations Unies. New York e Genève: UN, 2011.

UNITED NATIONS. **Guiding Principles for Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework.** New York/Geneva: UN, 2011a. Disponível en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

UNITED NATIONS. **Document final du Sommet mondial de 2005.** Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 16 septembre 2005. A/RES/60/1. New York: UN, 2005.

QUEK, Megan; SARKER, Tapan. Transnational Corporations in the Extractive Industries Operating in Conflict States. How Far Should Corporate Citizenship Extend?. **Journal of Corporate Citizenship** (Greenleaf Publishing), n. 44, Sheffield, p. 29-44, 2011.

RATNER, Steven. Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility. **The Yale Journal of Law**, v.111, n..3, New Haven, p. 443-545, 2001.

STOLZ, Sheila. Fim do Trabalho ou Trabalho Sem Fim? A Terceirização Laboral e a necessidade de dotar a legislação trabalhista internacional e local de uma 'grande angular' protetivo-regulatória, *conditio sine qua non* de Justiça Social. En: SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. **Terceirização: conceito, crítica, reflexões trabalhistas e previdenciários.** São Paulo: LTr, p. 51-66, 2018.

STOLZ, Sheila. Os atores sociais e a concretização sustentável do direito fundamental ao trabalho garantido pela Constituição cidadã. En: MACHADO, Ednilson Donisete; BREGA FILHO, Vladimir; KNOERR, Fernando Gustavo (Coord.). **Direitos fundamentais e democracia I** [Recurso eletrônico *on-line*]. Organização CONPEDI/UNICURITIBA CONPEDI/UNICURITIBA. Florianópolis: FUNJAB, p. 479-502, 2013.

STOLZ, Sheila; LLANÁN NOGUEIRA, Julio Cesar. **La interseccionalidad del trabajo y salud en contextos pandémicos.** La conmoción y crisis de las categorías trabajo y





salud. En: En: LLANÁN NOGUEIRA, Julio Cesar; FERNÁNDEZ, Anahí (org). Ecos, Significados y Sentidos. Debates actuales sobre Derechos Humanos en contextos diversos. V. 3. Rosario (Argentina): Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario (UNR), p. 84-102, 2022.

STOLZ, Sheila; PINO ESTRADA, Manuel Martín. O implante de chip em trabalhadoras e trabalhadores: as vicissitudes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira e da General Data Protection Regulation (GDPR) europeia. **JURIS - Revista Da Faculdade De Direito** (FURG/RS), v. 30, n. 2. p. 229-250, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.14295/juris.v30i2.12461>

UNHCR. **Global Trends – 2017**. Geneva: UNHCR, 2018. Disponible en: <http://www.unhcr.org/5b27be547.pdf>. Aceso en 10 de nov. 2018.

WORLD BANK. **Updated estimates of the impact of COVID-19 on global poverty**. Washington, D.C.: World Bank, 2020.

