

Sociología del Trabajo

ISSN-e 2603-9710

<https://dx.doi.org/10.5209/stra.93137> EDICIONES
COMPLUTENSE

Aun queda trabajo por hacer. el futuro del trabajo decente en el mundo, Luc Cortebeek. Libros de la Catarata, Madrid, 2023, 333 págs.

Antonio Baylos Grau¹

1. Esta obra traduce y pone al día el original publicado en el 2019 por Luc Cortebeek, un destacado dirigente sindical social cristiano belga que fue presidente federal de ACV-CSC –Confederación de Sindicatos Cristianos– sindicato histórico en Bélgica desde hace más de 125 años y la confederación sindical más representativa de aquel país. El autor llegó a ser entre el 2006 y el 2014 vicepresidente de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en cuya fundación participó, y fue asimismo vicepresidente de la Comisión Sindical Consultiva de la OCDE durante el período 2000 a 2014. En la OIT fue durante 12 años vicepresidente de la Comisión de aplicación de Normas y Recomendaciones (2000-2011) y a su vez, como presidente del Grupo Trabajador, Vicepresidente del Consejo de Administración de la OIT entre el 2011 y el 2017. Fue elegido presidente del mismo durante 2017 y 2018, y continuó siendo miembro del Consejo hasta 2021. Esa relevante posición en el seno de la OIT le condujo a formar parte de la Comisión Mundial sobre el trabajo decente con ocasión del centenario de la OIT en el 2019, lo que influye directamente en el contenido de la publicación, especialmente en la tercera parte de ésta.

La versión española de esta obra, cuya traducción y preparación ha corrido a cargo de Alejandra Ortega Fuentes, miembro de la secretaría de Internacional, Cooperación y Migraciones de CCOO, ha sido posible gracias a la iniciativa de éste órgano confederal y la Fundación 1º de Mayo, quienes han propiciado el apoyo financiero y el acuerdo editorial con Los Libros de la Catarata, en una relación que se ha ido materializando en un ya amplio número de obras publicadas bajo el patrocinio de la Fundación 1 de Mayo.

2. La obra se presenta en tres grandes apartados. En el primero se analiza el proceder de la Organización Internacional del trabajo definido como la “diplomacia del trabajo”, en el segundo, que es el más extenso, se examinan los problemas que a juicio del autor son los más acuciantes en el “mundo del trabajo”, utilizando el conocido término presente en el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso adoptado justamente en el año del centenario, y en el tercero y último se describen las líneas fundamentales por las que debería recorrer el futuro del trabajo, en donde las aportaciones del informe de la Comisión Mundial para el futuro del trabajo con ocasión del centenario de la OIT son muy determinantes de su contenido.

La “diplomacia del trabajo” se explica a partir de una somera exposición de la historia y del desarrollo de la OIT como organización internacional específica y de la importancia de su actividad normativa a través de los Convenios y Recomendaciones, basados en el tripartismo como elemento característico y significativo de ésta. El texto recorre las dinámicas de actuación, los órganos de control haciendo hincapié en los procedimientos de quejas y reclamaciones, pero sin duda el aspecto más interesante de este apartado se encuentra en el relato pormenorizado que el autor efectúa de una de las crisis más graves en el funcionamiento de la OIT, la ofensiva del grupo de los empleadores en el contexto de la escalada neoliberal tras la crisis financiera y de la deuda soberana del ciclo 2009-2012, contra el derecho de huelga como contenido esencial de la libertad sindical de manera que no se entendiera comprendido en el ámbito de protección del Convenio 87 (1948) sobre libertad sindical². El objetivo del grupo empleador era evidente, reconducir en la fase de crisis que se estaba gobernando en la Unión Europea y en EEUU a través de las llamadas políticas de austeridad la actuación de la OIT al cercenamiento de los derechos sindicales y a la inacción en el reconocimiento de derechos relacionados con el trabajo, de manera que no pudiera constituir un espacio de legitimación de políticas alternativas a las que se estaban poniendo en práctica como fórmulas unánimes de respuesta a la crisis en los países desarrollados.

Se desechó, de nuevo por la oposición del grupo empleador, acudir a la resolución del conflicto por el Tribunal Internacional de Justicia sobre la base del art. 37 de la Constitución de la OIT, y la declaración acordada en el 2015 sobre el derecho a emprender acciones colectivas para la defensa de sus intereses profesionales legítimos, junto con la más explícita afirmación del reconocimiento del derecho de huelga como forma de garantizar el derecho de libertad sindical por parte del grupo gubernamental, puso fin a esta grave crisis de la OIT, a costa de confinar el tema de la huelga en el comité de la libertad sindical, y no en la comisión de normas, donde podría debatirse pero no sacar conclusiones al respecto (p.82). Se trata de un ejemplo claro de la asimetría existente entre los tres grandes grupos

¹ Universidad de Castilla La Mancha.
E-mail: antonio.baylos@uclm.es

² Un debate que tuvo una amplia recepción doctrinal. Cfr. J. BELLACE, “La OIT y el derecho de huelga”, *Revista Internacional del Trabajo* vol. 133, num.1 pp. 31-76.

que componen la OIT de forma que tanto los gobiernos como los empleadores llevan la voz cantante en la determinación de los contenidos normativos o de la actividad de la organización. El caso referido es bien sintomático porque dice mucho sobre la inevitable erosión de la finalidad prioritaria de la OIT en lograr un horizonte general de trabajo decente, que se resiente de forma indudable ante las presiones ejercidas para restringir de manera decisiva las posibilidades de acción sindical a través del conflicto y la utilización de la huelga como medida de presión para la tutela de sus intereses.

Como el propio autor resume al final de su libro, la composición tripartita de la OIT es a la vez la fuerza y la debilidad de esta organización internacional, la fuerza porque sus posibilidades de éxito son mayores si cuentan con una base de apoyo común, y su debilidad porque “basta con un solo grupo para derribar el sistema”, de donde es preciso imprimir en todo caso una “dinámica positiva” sobre la base del compromiso permanente de los tres grupos que forman parte de la misma. Las amenazas sobre el derecho de huelga constituyen un ejemplo evidente de los riesgos que se corren en este aspecto.

3. La segunda parte del libro es posiblemente la que ofrece un contenido de mayor atractivo para el lector al enumerar hasta siete grandes áreas de intervención en la que la OIT puede encontrar un espacio de actuación de su programa básico de universalización de derechos que proviene fundamentalmente de la declaración de derechos y principios fundamentales en el trabajo adoptada en 1998. La técnica de exposición de estos aspectos es muy amena porque compagina su experiencia personal derivada de su participación en las misiones enviadas a los diferentes países en conflicto con la doctrina y la estrategia de la OIT en la puesta en práctica y aplicación de las normas internacionales.

Sucede así con el primer tema abordado, el del trabajo forzoso o la nueva / vieja esclavitud. A la descripción de la lucha de la OIT contra el trabajo forzoso –lucha que fundamentalmente se produce a partir de la emancipación de los territorios coloniales y la formación de un tercer polo de referencia internacional en el mundo de la guerra fría en torno a los llamados países no alineados– sigue la descripción de la terrible situación de Myanmar, envuelta en acusaciones de genocidio y crímenes de guerra y aun hoy en un momento complicado ante el golpe de estado de febrero de 2021 que destruye la democracia en construcción en aquel país, y el caso de Qatar ante el mundial de fútbol y la impresionante máquina de cabildeo o *lobbying* que ha llevado a manchar la CSI y a destacados dirigentes socialistas europeos sin que se dejen de anotar algunas importantes reformas logradas gracias a la presión mediática y a la intervención constante de la OIT como consecuencia de la misión oficial que describe el autor. En cualquier caso, el protocolo al Convenio 29 (1930) sobre el trabajo forzoso que se adoptó por la OIT en el 2014 sobre las nuevas formas de la esclavitud moderna permite dar cuenta de la gravedad de la situación. En el año 2022 se calculan 50 millones de personas en una situación de “esclavitud moderna” de las que 27,5 millones en trabajo forzoso, principalmente utilizadas en la economía privada, y un 23% son víctimas de la explotación sexual comercial forzosa. Más de 3,3 millones de estos nuevos esclavos son niños. El volumen de negocio del trabajo forzoso se calcula en más de 150 mil millones de dólares para los traficantes de personas. Un dato extraordinariamente preocupante.

Casi como un desarrollo natural de este tema de la nueva esclavitud se sitúa el problema del trabajo infantil y el de las trabajadoras domésticas. En el primer caso, se describe el tránsito de la primera norma sobre la edad mínima de admisión al trabajo sobre la que sin embargo se cuestiona sus escasos resultados ante la renuencia de muchas naciones a adoptarla, y la más efectiva aportación del Convenio 182 (1999) sobre las peores formas de trabajo infantil, siempre en la estela de la Declaración de 1998 sobre los derechos universales en el trabajo. Con todo, constituye una señal alarmante el incremento de las víctimas del trabajo infantil en el 2022 respecto de los datos de los que se disponía en la primera década del siglo, que puede llegar hasta 169 millones de personas, más de la mitad de los mismos realizando trabajos peligrosos, como consecuencia de la irrupción de la pandemia y de los consiguientes recortes en el gasto social de diversos países. En cuanto a las trabajadoras domésticas, sector muy cercano por origen histórico y práctica real a las formas de esclavitud moderna, se subraya la lucha por su reconocimiento como trabajo de cuidados remunerado y por consiguiente como fórmula de acceso a los derechos derivados del reconocimiento de la relación de trabajo, lo que finalmente se produce en torno a la adopción del muy importante Convenio 189 (2011) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado por tan solo 36 estados miembros, el último de los cuales es España en febrero de 2023.

El cuarto punto incide en un tema fundamental, el de las empresas transnacionales y las cadenas de suministro y la necesidad de preservar el ejercicio de derechos fundamentales derivados del trabajo a lo largo de toda la estructura de creación de valor empresarial. Como no podría ser menos, la reflexión del autor culmina en la noción de diligencia debida y los mecanismos de que se dispone para la exigencia de una responsabilidad a las empresas transnacionales sobre las que la OIT no tiene competencia, al estar limitada como órgano internacional a la dimensión público-estatal en la regulación de las relaciones laborales. Partiendo de la tragedia de Rana Plaza, cuyas últimas evoluciones acompaña y explica, enlaza con la doctrina de la OIT sobre las empresas multinacionales y los diferentes textos internacionales que abordan este tema a partir de una suerte de promoción o incentivo de la autorregulación voluntaria de la empresa transnacional y su “comportamiento responsable”, con una última reflexión muy favorable a la introducción en las legislaciones de algunos estados nacionales de la noción de debida diligencia, en especial a partir del deber de vigilancia de la ley francesa del 2017, con un muy útil añadido sobre el anteproyecto español al respecto, y la propuesta europea de directiva sobre este particular. En este mismo apartado se apunta la importancia de la iniciativa de Naciones Unidas sobre un tratado vinculante que obligue a las empresas transnacionales a respetar los derechos humanos, y la relevancia de la autonomía colectiva desplegada en el espacio de la globalización a través de los llamados Acuerdos Marco Globales (*International Framework Agreement*) acordados por más de trescientas empresas transnacionales con las federaciones sindicales globales, a la vez que se constata

una vez más por la oposición de la organización internacional de empleadores, la imposibilidad de que este tema constituya por el momento una materia objeto de normación por parte de la OIT.

A continuación la obra incide sobre un tema decisivo que posiblemente debería haberse resaltado sobre los anteriores, y es el de la organización y acción sindical como condición inexcusable de la democracia real, forma de expresión del trabajo con derechos –el trabajo decente– y su cuestionamiento frecuente en la práctica de demasiados países.

El autor presenta el tema al compás de su participación de misiones tripartitas de la OIT a diversos países, lo que permite un enfoque apegado a la realidad que estas expediciones de control constatan en cada uno de los países visitados. El primero que cita es el de Colombia, uno de los casos que merecían permanentemente la atención del Comité de Normas en cada Conferencia Internacional del trabajo por la represión generalizada del sindicalismo que producía centenares de muertos entre los militantes y dirigentes sindicales. La misión de la que forma parte el autor se remonta al 2005-2006 y explica la evolución posterior, los acuerdos de paz que el presidente Duque boicoteó, y la última evolución más positiva del tema, aunque todavía necesitada de un cambio en profundidad, aunque es evidente la mejoría lograda a partir de la presidencia de Gustavo Petro en el país. El segundo país que pone como ejemplo de este continuo proceso de intervención para evitar la grave vulneración de los derechos sindicales es Guatemala, a partir de una misión en el 2009 y las peripecias asociadas a la misma que están ágilmente narradas, también con una conclusión muy pesimista al respecto, y finalmente, el caso peculiar de Venezuela, en donde la queja provenía de las asociaciones empresariales, y por tanto planteaba la vulneración de la libertad de asociación de los empresarios por parte del gobierno de Nicolás Maduro, un contencioso largo sobre el que a partir de un acuerdo tripartito en febrero del 2023 permite al autor emitir una “señal de esperanza” al respecto (p. 192).

En todo caso, el panorama general sobre este tema es desolador, y el índice global de derechos que formula la Confederación Sindical Internacional resulta plenamente esclarecedor de que no se está avanzando en la dirección correcta. Con una panorámica de 148 países, el informe CSI del año 2022 ha constatado una tendencia mundial a la restricción de la libertad de opinión y expresión, de organización colectiva y de las formas de acción sindical. Quienes defienden los derechos laborales, individuales y colectivos, son cada vez más objeto de acciones violentas, con la consecuencia evidente de que el trabajo decente y los derechos democráticos se degradan y las desigualdades aumentan (pp. 196-199). El tema es muy preocupante, porque la libertad sindical y la democracia tienen un vínculo directo (p. 201) y lo que se desprende de los últimos datos de que se dispone, hace patente que tras la irrupción de la pandemia del Covid 19, el retroceso de los derechos democráticos, también en los países de mayor desarrollo, es una tendencia muy marcada. En la Unión Europea, el ascenso de las posiciones de ultraderecha y el escoramiento del llamado centro derecha hacia posiciones de derecha extrema, como sucede en España, confirman esta inclinación muy peligrosa para la permanencia del sistema democrático y social que reconocen nuestras constituciones nacionales.

Esta segunda parte acaba con una aproximación al tema de la protección social, como fórmula que engloba la más clásica –y correcta– de Seguridad Social. El panorama general ofrece un “pobre balance”, especialmente tras el fiasco de la privatización de las pensiones urdidas por el Banco Mundial y el FMI en América Latina y en la Europa del Este (pp. 218-219), pero recobra una cierta vitalidad especialmente a partir de los debates efectuados con ocasión del centenario de la OIT, la reivindicación de un “piso” o umbral mínimo de protección social sobre la base del muy importante y completo Convenio 102 (1952), reiterado en los ODS de Naciones Unidas para el año 2023.

A fin de cuentas y como síntesis del abordaje por la OIT de lo que se resumen como temas principales del universo del trabajo en el siglo XXI, el autor ofrece una especie de guía de lectura que explica la forma en la que estos temas complicados se desarrollan por la organización internacional. Es lo que denomina el “modelo” o el “enfoque” OIT, que se describe como la combinatoria de cuatro elementos: normas y mecanismos de control, una política de desarrollo y asistencia técnica, la diplomacia tradicional de la ONU y el diálogo social (p. 226). Una estrategia que requiere tiempo, que se concreta asimismo en la elaboración de programas nacionales específicos de trabajo decente por país que buscan la implicación activa de los interlocutores sociales, y la constancia que se desprende de una actuación que puede desde fuera definirse “en vuelo rasante”, pero que tiene como característica esencial “no rendirse nunca” (p. 234).

4. La tercera y última parte es deudora de la elaboración teórica que efectuó la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo en el centenario de la OIT entre el 2017 y 2019, en la que participó el autor en su cualidad de presidente del Consejo de Administración de la OIT (p. 238). Es conocido que con ocasión del centenario de la OIT se desarrolló un amplio proceso de discusión y de debate a escala internacional sobre el futuro del trabajo que queremos, en la expresión afortunada de la propuesta de Guy Ryder, Director General de la OIT, y que en nuestro país culminó en una importante producción doctrinal fruto del continuado esfuerzo de la oficina de la OIT en España a cuyo frente se encontraba Joaquín Nieto, y que gozó del impulso de los interlocutores sociales –mandantes de la OIT– con el protagonismo muy destacado de CCOO como organización dinamizadora e impulsora del mismo³.

³ El entonces denominado Ministerio de Empleo y Seguridad Social organizó una Conferencia Nacional Tripartita el 28 de marzo de 2017 en Madrid, cuyas intervenciones están recogidas en dos volúmenes publicados por este organismo oficial bajo el título “El futuro del trabajo que queremos” (Madrid, 2018), y, tras un complejo proceso de elaboración de propuestas e intervenciones, se celebró un Congreso interuniversitario sobre el futuro del trabajo en Sevilla, el 7 y 8 de febrero de 2019, cuyos materiales fueron publicados en cuatro volúmenes en 2021 ya por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, con ese mismo título “Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo”. Además, constituyó el tema monográfico del Congreso de la Asociación Española de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social celebrado en Salamanca el 30 y 31 de mayo del 2019, cuyas ponencias y comunicaciones fueron también publicadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social bajo el título “El futuro del

El libro desgana los siete principales retos que a juicio del autor constituyen el eje vertebrador de los problemas fundamentales que ha de encarar la regulación del trabajo en el futuro inmediato (pp. 242-243) de los que sin lugar a dudas la desigualdad es el más acuciante que se conecta tanto con las consecuencias de la globalización sobre los mercados de trabajo como con la demografía y los flujos migratorios, más allá de las difíciles cuestiones que plantean a la regulación del trabajo las transiciones digital y ambiental, que en el momento en el que se escribía el informe de la Comisión Mundial se situaban en un primer plano.

La reflexión más comprometida, como es previsible, se desarrolla sobre las nuevas formas de trabajo, donde el autor introduce la problemática de las plataformas digitales como empleadoras, y el objetivo de un trabajo de calidad. Los datos son estremecedores (pp. 266-267) tanto en lo que respecta a la siniestralidad laboral con resultado muerte –2,78 millones de personas al año, más de 7.600 personas fallecidas al día en accidentes de trabajo– una cifra que supera la mortandad causada por el Covid 19, que según la OMS ha causado 6,87 millones de muertes en tres años. Aunque no se relaciona directamente, lo cierto es que la relación entre trabajo típico –entendiendo por tal el sometido a un contrato por tiempo indeterminado a jornada completa– y las diversas subespecies del trabajo atípico ofrece un panorama complicado, porque a escala mundial sólo el 26% de las personas que trabajan lo hacen en lo que se denomina pleno empleo, y dentro del trabajo “atípico” existen lo que el autor denomina “muchos excesos”, entre los que enumera el trabajo de agencia no regulado, el trabajo involuntario a tiempo parcial o de corta duración, las formas del trabajo en plataformas no reguladas o de manera insuficiente, el falso trabajo por cuenta propia, el trabajo a domicilio, el trabajo *slasher* o multitarea que combina muchos pequeños trabajos, y otras formas de trabajo flexible como los contratos de cero horas, los contratos por horas o días, las guardias de hospitales, etc. (p. 226). A lo que se unen las estrategias de desresponsabilización empresarial, una tendencia claramente presente en los nuevos modelos empresariales y modelos de negocios en el contexto de la digitalización.

La conclusión que se desprende de este análisis es la necesidad de emprender un nuevo contrato social para el siglo XXI. Ese es el objetivo explícito del documento de la Comisión Mundial y ha sido asumido también por el sindicalismo internacional. El autor va desgranando los objetivos que debe cumplir este contrato social, entre los que destaca sin duda la llamada garantía universal para las personas trabajadoras (pp. 286-287) y el control sobre el tiempo, es decir, sobre la relación entre el tiempo de vida y el tiempo de trabajo, lo que entre nosotros se denomina más bien “usos del tiempo”, individual y colectivo, por las personas que trabajan.

Una proyección de futuro que resulta más necesaria aún si cabe tras la irrupción de la pandemia y la nueva crisis que surge con la invasión de Ucrania por la Federación rusa y la guerra que se prolonga en ese lugar del este de Europa. Un contrato social revitalizado y reforzado en cuya determinación el papel desempeñado por la OIT debe ser mantenida como un elemento esencial, desplegando su “dinámica positiva” a través de la convergencia de objetivos asumida por los grupos que la componen y son su razón de ser.

5. La dimensión internacional las relaciones laborales es una realidad cada vez más presente en la cotidianidad del espacio jurídico nacional-estatal. Interviene con cada vez mayor frecuencia en la orientación de la regulación de las relaciones laborales configuradas progresivamente como un espacio multiescalar, lo que en el caso español es especialmente relevante. La OIT desempeña sin duda un papel muy relevante en la configuración de estas reglas a escala internacional, pero también interviene directamente sobre el derecho interno, mediante la incorporación de sus normas al ordenamiento nacional-estatal.

Posiblemente uno de los rasgos que caracterizan el reformismo social que ha llevado a cabo el gobierno de coalición en nuestro país (2020-2023) ha sido el de atraer al espacio jurídico interno una serie significativa de normas internacionales y en especial los contenidos de importantes convenios de la OIT, en su consideración de tratados internacionales que ha ratificado el estado español. Así, la relevancia política –no solo jurídica– que ha tenido la ratificación del Convenio 189 (2011) sobre el trabajo doméstico y la modificación subsiguiente de la legislación a través del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, o del Convenio 190 (2019) sobre la violencia en el mundo del trabajo, dan prueba de esta afirmación. Pero asimismo, sin tanta repercusión, España ha ratificado en el 2022 el Convenio 177 (1996) sobre el trabajo a domicilio, o en el 2023 el Convenio 188 (2007) sobre el trabajo en la pesca. En el debate que se va a plantear próximamente sobre la reforma del despido, la combinación de un futuro dictamen del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre la indemnización del despido y la revisión de sus aspectos formales a través de una nueva formulación de la comunicación del despido sobre la base del Convenio 158 (1985) sobre la terminación del trabajo, proporcionará el material más incisivo en defensa de un cambio legislativo al respecto, como ya está abriéndose camino en algunos pronunciamientos jurisprudenciales y aportaciones doctrinales.

El libro plantea, a partir del enfoque personal del autor y de su desempeño en la dirección de la OIT un catálogo de los grandes problemas que están en la base de la regulación global de las relaciones laborales, como el trabajo forzoso e infantil, o el más relevante desde el punto de vista de la consolidación democrática, el del reconocimiento de la organización sindical y de sus medios de acción, en donde los mecanismos de control de la OIT son más contundentes. Es en ese sentido un libro útil, en el que se debe destacar su uso didáctico y divulgativo. Ayuda también en esa dirección que no incorpora referencias bibliográficas, lo que sin duda podría haber enriquecido la lectura dada la amplia producción científica sobre los temas que aborda. Aunque no contextualiza plenamente algunos

trabajo: 100 años de la OIT”. A su vez las intervenciones en un congreso internacional en Oñati dedicado al debate sobre el futuro del trabajo se publicaron en el número 117 (2019) de la revista *Documentación laboral*, bajo el título “El futuro del trabajo que queremos: un debate global. Congreso Internacional, Oñati”, y L. MORA CABELLO DE ALBA y M^a L. RODRIGUEZ FERNÁNDEZ editaron un libro colectivo siempre sobre este tema, con el título “El futuro del trabajo que queremos” (Bomarzo, Albacete, 2019).

conflictos a los que se refiere y omite algunos pasajes importantes en la configuración histórica de la OIT antes de la globalización y en la confrontación que entonces se produce entre las normas del comercio y las normas del trabajo, posiblemente el carácter muy personal del relato que emprende invade el contenido que aborda y lo condiciona, como también en ocasiones su aproximación “diplomática” a los conflictos en determinados puntos planteados lastra el análisis que efectúa. En cualquier caso, la obra cumple la finalidad que explícitamente se propone: explicar la importancia de la OIT e inspirar la motivación y el estímulo para que se utilicen las herramientas y los mecanismos de la OIT en beneficio de todas las personas trabajadoras del mundo. Un propósito loable y bien encaminado, aunque en efecto, quede mucha tarea por hacer, como advierte el título de la obra comentada.