
**TRABAJO DECENTE, TELETRABAJO Y PRECARIEDAD
LABORAL: LOS EFECTOS DE UNA PANDEMIA**

**DECENT WORK, TELEWORKING AND JOB INSECURITY: THE
EFFECTS OF A PANDEMIC**

Reynaldo LAM PEÑA

Profesor Asistente de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social y Máster en Derecho Constitucional y Administrativo, Universidad de La Habana, Cuba. Juez Profesional de lo Laboral, Tribunal Provincial Popular La Habana, Cuba.

reynaldolam21@gmail.com

Fecha de envío: 14/03/2021

Fecha de aceptación: 17/03/2021

TRABAJO DECENTE, TELETRABAJO Y PRECARIEDAD LABORAL: LOS EFECTOS DE UNA PANDEMIA

Reynaldo LAM PEÑA

Universidad de La Habana (Cuba)

Resumen: La pandemia del Covid-19, ha generado una crisis económica y social sin precedentes, la que afecta a todas las esferas de las relaciones sociales, entre ellas las relaciones laborales. Enfrentar fenómenos, que se venían arrastrando desde tiempos atrás, como la precarización laboral, es una tarea más urgente en tiempo de pandemia. Las nuevas estrategias que toman fuerza en la contemporaneidad tienen al teletrabajo como, uno de sus ejes centrales. No obstante, teniendo en cuenta los incuestionables beneficios de esta forma de organización del trabajo, se necesitan políticas públicas de contención para evitar la precarización de las condiciones de trabajo, desde un enfoque multidisciplinario del fenómeno en pos de la garantía de los derechos laborales de los trabajadores y sus familias. Desde esta integración será posible alcanzar una de las metas de desarrollo sostenible: “el trabajo decente”.

Palabras clave: Trabajo decente - Precarización laboral - Teletrabajo - Derechos laborales

Sumario: 1. Ideas iniciales. 2. Precariedad en el empleo. 3. El teletrabajo en el eje de la pandemia. 4. La intervención de políticas públicas como estrategias de contención a la precarización laboral. La nueva búsqueda del trabajo decente. 5. Una idea central de cierre.

Abstract: The Covid-19 pandemic has generated an economic and social crisis without precedent, which affects all spheres of social relations, including the labor relations. Facing phenomena which had been dragging since times behind, like job insecurity. It is a more urgent task in times of pandemic. The new strategies

that gain strength in it, contemporaneity have teleworking as the central axis. However, taking into account the unquestionable benefits of this form of work organization, public containment policies are needed to avoid the precariousness of working conditions, from a multidisciplinary approach of the phenomenon in pursuit of the guarantee of the labor rights of workers and their families. From this integration it will be possible to achieve one the development gals sustainable: decent work.

Key words: Decent work - Job insecurity - Telecommuting - Labor rights

Summary: 1. Initial ideas. 2. Precariousness in employment. 3. Teleworking at the center of the pandemic. 4. The intervention of public policies as strategies to contain job insecurity. The new search for decent work. 5. A central idea of closure.

1. Ideas iniciales

Escribir unas líneas para congratular a quien ha dedicado parte de su vida a la salvaguarda de los derechos de los trabajadores es siempre un motivo de honor. El profesor Ermida Uriarte, ha dejado en el contexto laboralista, especialmente el latinoamericano, un amplio repertorio de obras científicas dedicadas al análisis de diversas manifestaciones de los derechos laborales; temas no solo desde la “pura y dura” teoría del Derecho del Trabajo, sino desde un enfoque contemporáneo, donde el contexto social y económico le inspiraron atinados análisis.

Uno de sus estudios versó sobre el «trabajo decente». Desde el año 2001 el profesor Ermida Uriarte¹ intentó conceptualizar el trabajo decente expresando que: “Trabajo decente es un concepto integrativo en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo integrado, agregándose que constituye una meta, un marco para la definición y actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades”.

Para ello, tomó como base los cuatro pilares que la Organización Internacional del Trabajo, desde 1999, utilizó para la construcción del mencionado concepto.

Sin embargo, hoy, el trabajo decente, constituye uno de los pilares fundamentales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Constituye una meta a alcanzar en la búsqueda de la dignidad plena del hombre.

Desde comienzos del siglo XXI han existido cambios importantes en todas las esferas del planeta. La competitividad y los cambios en las economías han generado consecuencias precarias en el sector de los trabajadores en todos los rincones del mundo. Se ha osado hablar, alguna vez, del fin del trabajo. Sin embargo, el propio contexto demostró que el trabajo es esencial para el

¹ Ermida Uriarte, O. (2001) Trabajo decente y formación profesional. Boletín interno 151, CINTERFOR.

desarrollo de la humanidad y ha llevado a que se sustituya esa idea tan radical por la interrogante de: “¿cómo debería ser en la actualidad el trabajo?”.

No obstante, en medio de este contexto ya convulso, el 2020 nos dejó un duro golpe con la pandemia del coronavirus, que ha empeorado el panorama del empleo en todo el mundo, sobre todo en América Latina y el Caribe. El mercado laboral sufre la peor crisis desde la Segunda Guerra Mundial. La paralización de las actividades productivas en casi todo el planeta ha causado una crisis económica que se avalancha rápidamente, de la cual ninguna economía, en mayor o menor medida, quedará ilesa.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe² pronostica una contracción económica para la región de menos 5.3%. El observatorio de la Organización Internacional del Trabajo³ ha planteado que en el segundo trimestre de 2020 se perdieron 400 millones de empleos a tiempo completo. La Organización Internacional del Trabajo⁴ ha estimado, para América Latina y el Caribe en su conjunto, una pérdida de 10,3% de las horas de trabajo para el segundo trimestre del año lo que corresponde a 25 millones de empleos a tiempo completo equivalentes (de 40 horas por semana).

El Director General de la Organización Internacional del Trabajo ha expresado: “(...) esta pandemia ha revelado, de la manera más cruel, la extraordinaria precariedad y las injusticias de nuestro mundo laboral (...) Con la batalla contra la Covid 19 sin ganar aún, se ha instalado la idea de que lo que nos espera tras la victoria es una nueva normalidad (...) Este es el momento de examinar más de cerca esta nueva normalidad para comenzar la tarea de forjar una normalidad mejor”⁵.

² Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2020. *Dimensionar los efectos del Covid-19 para pensar en la reactivación*. Informe Especial. Disponible en: www.repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45445/4/S2000286_es.pdf

³ Organización Internacional del Trabajo. 2020. Observatorio de la OIT: Covid-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas. 5ta edición. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf

⁴ Organización Internacional del Trabajo 2020. Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe. Lima.

⁵ Guy Ryder. 2020. El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739995/lang-es/index.htm

La unión de una precarización, ya acrecentada en América Latina desde finales del siglo pasado, y la crisis económica y social que se enfrenta a causa de la Covid-19, multiplica un panorama de precarización laboral, sobre el que este ensayo, inspirado en las reflexiones de Ermida Uriarte, reflexiona.

2. Precariedad en el empleo

Los grandes cambios económicos en las naciones más industrializadas, la pérdida de la protección social y la flexibilización de la relación jurídica laboral han sido factores decisivos en la fragilidad del trabajo decente. Estos factores han sido determinantes en la precarización de las relaciones laborales en todo el mundo. Ha sido parte de la revuelta de la condición salarial en las sociedades del capitalismo industrial en la década de los 70 y 80, la cual estuvo marcada por la innovación socio-técnica de la reorganización de las lógicas del trabajo, un quiebre en la anterior división social del trabajo, una revolución científico tecnológica de los medios de producción, la desregulación laboral y una masiva desvinculación de los individuos de los sistemas de protección característicos del Estado de Bienestar.

Estos cambios comenzaron a generar una transformación en el trabajo, dando surgimiento a nuevas configuraciones jurídicas que generan inestabilidad en los empleos y por supuesto en las condiciones de los mismos causadas por el propio mercado, pero también por el empleador que busca acelerar los procesos productivos en aras de entrar en la feroz competitividad.

Entre algunas definiciones de precariedad encontramos a Vejar que establece: “La “precariedad” se define en este contexto más bien como una “condición”, un fenómeno emergente e irruptivo, una forma de estar/ser en el mundo vinculado a la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social que sostenían el compromiso social fordista. En esa dirección el concepto de precariedad laboral tiende asociarse al **deterioro de las condiciones laborales**, a una condición de **inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral**; un lugar en el espacio social donde el/la trabajador/a se encuentra **desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales**,

donde las leyes no lo protegen, la consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc”.⁶

Asimismo, Martínez⁷ exclama que la precariedad es un concepto que se relaciona con el mercado de trabajo, es decir se refiere a las condiciones en que se vincula el trabajador y a las condiciones en que desempeña su trabajo. Por tanto, se puede entender que cuando de precariedad se habla hay que relacionarla con las condiciones de trabajo como uno de sus factores. La precariedad laboral es una crisis en el mundo del trabajo. Ocurren diversos fenómenos que así lo demuestran. La externalización del trabajo es un ejemplo. Este fenómeno es una forma de organización empresarial del proceso productivo. A pesar de encontrarse dentro de las facultades comprendidas en la libertad empresarial no deja de afectar a los trabajadores porque es una corriente de flexibilización laboral⁸.

Por otra parte, la expresión «trabajo precario» hace alusión a una forma de contratación atípica, en la que se encuentran restringidos (o anulados) los derechos legales y beneficios sociales asociados al empleo y que se caracteriza por involucrar uno o todos de los siguientes tres elementos críticos: inestabilidad, ilegalidad y desprotección⁹.

La perspectiva sobre el trabajo ha cambiado. Los logros sociales de protección social en que intervenía el Estado como ente protector de los trabajadores, desde la autotutela colectiva, está dejando de fomentar nuevas alternativas en un empleo amplio y decente para los ciudadanos con capacidad de trabajar. De esta forma la visión sobre el trabajo se transforma, su dimensión social se trastoca tras los umbrales de relaciones inestables que a favor de la acumulación de capital afectan la estabilidad en el trabajo. Para Sennett¹⁰: “el trabajo comienza a ser parte de una cadena en la que el sujeto es conducido a

⁶ Vejar Dasten Julián. 2014 *La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina*. Revista Trabajo y Sociedad. p. 150.

⁷ Martínez Valle Luciano 2017. La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo. Consultable en: <https://www.researchgate.net/publication/318686788>

⁸ La precariedad laboral es diferenciable de la flexibilización laboral. Esta última está relacionada con la relación entre trabajador y capital y no entre trabajador y condiciones de trabajo; aunque ambas guardan relación con las políticas laborales de cada país.

⁹ Salvia, A., y Tissera, S. 2002. Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década del noventa. Revista Debate No. 56.

¹⁰ Sennett, Richard. 2006. *La cultura del nuevo capitalismo*. España: Anagrama. p. 18.

observarse y reconocerse desde la conformación de una temporalidad inestable y cambiante, con la ausencia de contratos, contratos temporales y población que no reúnen las condiciones objetivas/subjetivas necesarias para los requerimientos de un empleo formal; de una condición de renuncia a la seguridad, a cualquier tipo de cobertura, con la flexibilidad de despido, y cualquier forma de regulación, con la correspondiente violación de los derechos sindicales y de negociación colectiva, por parte del empleador/a y del conjunto de la legislación; y una maximización del talento, como contra-tendencia adaptativa a la sobreexplotación auto-creativa en contra de la insuficiencia, relacionada a los subempleos, los salarios bajos y la autonomía encubierta”.

La precarización de las relaciones laborales afecta la dignidad de los trabajadores como principio conquistado, no solo como derecho humano, sino como principio constitucional que ha quedado plasmado en varios textos constitucionales. La supresión del Estado de Bienestar General por otros neoliberales flexibiliza todas las relaciones que se interpongan con un desarrollo económico al que aspiran las industrias capitalistas modernizadas. Los derechos de los ciudadanos, y en este caso de los trabajadores quedan en el olvido. Uno de los principios que fragmenta la precarización es el llamado trabajo decente al que hemos hecho referencia. Se puede decir que el aumento de la precarización laboral es inversamente proporcional a la disminución del trabajo decente. Estas son dos posturas contrapuestas. La disminución de la primera solo encuentra refuerzo en el fortalecimiento de los derechos sociales.

Por esta causa se habla de una mejora en la calidad del empleo. Pok¹¹ plantea “(...) la necesidad de incorporar entre los problemas del empleo la “precariedad, la flexibilidad, la terciarización y la intermediación”, como problemas que permitirían acercarse a una mejor comprensión del funcionamiento del mercado de trabajo. Aunque es válido mencionar que no se considera que la precarización depende solamente de la calidad de empleo y la precariedad de los contratos, sino también de las condiciones de trabajo que de

¹¹ Pok, Cynthia. (1992) Precariedad Laboral: personificaciones en la frontera de la estructura del empleo. Documento presentado en el 1er Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Reestructuración económica y reforma laboral. Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.

igual manera pueden comprenderse dentro del derecho marco a la estabilidad en el empleo como se verá en epígrafes posteriores”.

La precariedad laboral ha sido objeto de estudios sociológicos¹² en varios lugares del mundo. Dichos estudios resumen que afecta a todos los trabajadores, sobre todo en los países menos industrializados. Es vulnerable en sectores de trabajadores jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo e influye en ella decisivamente el grado de escolaridad de los trabajadores. A menos educación en la masa trabajadora puede generarse más precariedad. Este autor continúa diciendo que otras de las causas de la precarización es la desarticulación y la pérdida de capital social de los trabajadores que se refleja en la debilidad de la organización sindical es otro de los elementos que inciden en la falta de visibilidad de los problemas que afectan a los asalariados y la ausencia de propuestas sobre las actuales condiciones de trabajo para no dejar vía libre al predominio de las iniciativas empresariales sobre todo aquellas que provienen desde el neoliberalismo y que buscan como es conocido la completa desregulación del mercado de trabajo. Por ello es importante también un refuerzo del derecho de libertad sindical, del reconocimiento de la autonomía colectiva, tema al que se hace referencia en otro capítulo de esta obra.

Estas diversas miradas a un fenómeno multidimensional han llevado a que se pueda analizar desde tres perspectivas, la primera desde “(...) un *plano socioeconómico*, la precariedad responde a dinámicas productivas y empresariales que fragmentan el proceso de trabajo y las relaciones laborales y cuartejan la calidad del empleo; desde un *plano socioestructural*, la precariedad equivale a poner en duda los pilares básicos que contribuyen a la cohesión social

¹² Entre los resultados se encuentran a) que a menor edad hay mayores probabilidades de ser precario; b) que la precariedad afecta tendencialmente a las mujeres; c) que a mayor nivel de educación existirían mayores probabilidades de escapar de la precariedad y, c) que los precarios se encuentran efectivamente vinculados al sector informal de la economía. Vid: Martínez Valle Luciano (2017). La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo. Consultable en: <https://www.researchgate.net/publication/318686788> pp. 3-7.

Otros estudios sociológicos intentan establecer parámetros cualitativos del empleo precario. Estos distinguen ocho parámetros a saber: llevar menos de un año en el empleo, tener un contrato temporal, trabajar en horario asocial, recibir bajos ingresos, malas condiciones físicas en el puesto de trabajo, sufrir acoso en el trabajo, bajo nivel de autonomía y bajo contenido intelectual del trabajo. Vid: Santamaría López, Elsa (2009) Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas. Papeles del CEIC (Revisión Crítica) vol. 2009/1. Consultable en: <http://www.identidadcolectiva.es/pdf/critica6.pdf> p. 36.

y desde un *plano experiencial*, la precariedad se equipara a la incertidumbre, a la inseguridad y a la falta de protección, no sólo de las condiciones de trabajo sino también de las condiciones de vida”¹³.

Dicha precariedad en el empleo puede estar influenciada por un contexto de flexibilidad, el cual en el contexto actual adquiere nuevos matices, pero que necesita de miradas críticas en pos de no lacerar derechos laborales fundamentales. La flexibilidad pone en peligro los puestos de trabajo y, a su vez, las condiciones de trabajo para juntas hacer cada vez más lejos el trabajo decente mientras triunfa la precariedad. Los cambios sociales y técnicos que caracterizan las recientes décadas han repercutido en el mundo del trabajo, el cual ahora se encuentra caracterizado por una mayor flexibilización, la precarización del contrato laboral y la eliminación de puestos de trabajo. En general se presenta una desproletarización del trabajo manual, industrial y fabril: heterogeneización, subproletarización y precarización del trabajo, disminución del proletariado industrial tradicional y aumento de la clase que vive del trabajo. (Quevedo y Agudelo 2012, 105).

Para Arenas¹⁴ el análisis parte de las tres formas de flexibilidad en la contratación: “(...) la primera es la que se refiere al **monopolio en el reclutamiento de trabajadores**, en los países que lo tenían en manos del servicio público de empleo. La segunda alude a la **flexibilidad en las formas de terminación del vínculo laboral** y la disminución de la estabilidad laboral que tradicionalmente pregonaba el Derecho Laboral. Y la tercera se relaciona con **las modalidades específicas en que se presta el trabajo**, las que dieron lugar a las llamadas «relaciones de trabajo atípicas»: trabajo a tiempo parcial, trabajo intermitente, contratos de duración determinada, programas de empleo formación, «teletrabajo», trabajo mediante vínculo autónomo, etc. En este grupo de aspectos de la flexibilidad en la contratación se sitúan precisamente las

¹³ Santamaría López, Elsa. 2009. Reseña crítica: Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas, en Papeles del CEIC (Revisión Crítica), Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva. p. 35.

¹⁴ Arenas Monsalve, Gerardo. 2002. La contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales. Precedente. p. 209.

relaciones de trabajo «triangulares», y entre ellas la intermediación de las agencias de trabajo temporal”.

La primera de ellas hace alusión al monopolio en el reclutamiento de la mano de obra trabajadora que ha quedado en varias oportunidades en manos de empresas privadas. Este fenómeno es que se ha mencionado con anterioridad y se relaciona la terciarización de la relación jurídica laboral. La terciarización según Ferriol¹⁵ se entiende que ocurre cuando ciertas tareas que eran antes desarrolladas por una empresa son contratadas a terceros, o cuando una empresa cede sus trabajadores a una tercera donde desarrollaran sus labores, cuando la empresa externalizadora venía realizando una determinada actividad con activos y personal propios y se deshace definitivamente de la misma, transfiriendo al subcontratista estos activos y ese personal, o despidiendo a estos últimos, o cuando la empresa confía a otro la ejecución de un incremento transitorio o definitivo de actividades, sin la transferencia de los recursos correspondientes.

La segunda consecuencia jurídica es la flexibilización de la terminación de la relación jurídica de trabajo. Hoy se alega el derecho al trabajo como una limitante al despido, el cual debe estar precedido de con justa causa. Baylos Grau¹⁶ que uno de los aspectos fundamentales de la dimensión individual del derecho al trabajo es la que se refiere a la permanencia del trabajador en el empleo, lo que implica “la enunciación de un principio de estabilidad en el empleo, concretizado, de manera limitada en la imposibilidad de ser despedido sin que concurra una justa causa, lo que definitivamente viene a significar el derecho del trabajador con empleo a no ser expropiado arbitrariamente del mismo”.

La tercera manifestación son las nuevas expresiones de relaciones de trabajo que han dado surgimiento a los contratos atípicos y a nuevas formas de contratación impulsadas por las nuevas tecnologías dejando de lado las formas

¹⁵ Ferriol Molina, Guillermo 2018. Derecho del Trabajo. Su actualización. ¿Renovación, modernización o refundación? La Habana: Editorial ONBC. p. 158.

¹⁶ Baylos Grau, Antonio (2004). Protecáo de direitos fundamentais na ordem social. O direito ao trabalho como direito constitucional. Separata de la Revista Trabalhista, Rio de Janeiro.

tradicionales de organización del trabajo. Es la contrapartida a los contratos indefinidos como conquista de la clase trabajadora.

En medio de este marco de precarización latente, llegó a inicios de 2020 una crisis sanitaria sin precedentes que afectó el mundo del trabajo y llamó a la readecuación de las formas clásicas de empleo. Uno de los mecanismos sostenidos por los empleadores y defendidos por los Estados, como forma de lograr el distanciamiento social requerido para proteger la salud de todos, fue el teletrabajo, el cual generó riesgos y beneficios que hoy son eje de debate.

3. El teletrabajo en el eje de la pandemia

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo. En la actualidad es un punto de convergencia entre las políticas que se veían trazando para hacerle frente a la precariedad en el empleo y los mecanismos necesarios para hacerle frente a la crisis económica de la pandemia. Desde 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo¹⁷ lo definió como: “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

Sin embargo, hoy ha sido un eslabón clave para minimizar los riesgos económicos de la Covid-19. No obstante, ha llegado para convertirse en una fuente viable y óptima de organización del trabajo, que necesita de una regulación jurídica precisa y objetiva, para que no convertirse en un foco de precarización laboral.

El teletrabajo llegó para quedarse, han dicho una y otra vez, un fenómeno que permite una forma novedosa de organización de las labores al aprovechar la utilidad de las nuevas tecnologías para colocar al trabajador en un lugar distinto de su centro laboral, rompiendo los esquemas de la forma taylorista y fordista de organización del trabajo.

¹⁷ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002. Disponible en: www.uned.ac.cr.

Los beneficios para el trabajador se asocian a la flexibilización de la jornada de trabajo, una mejor conciliación entre la vida familiar y personal, reducción de riesgos de estrés laboral por determinadas circunstancias, entre otros. Para el empleador representa menores costos al mover el puesto del trabajo al espacio personal de su empleado o disminuir costos accesorios.

Más allá de riesgos y beneficios, lo cual analizarlos sobrepasaría los límites de estas líneas, “no todo lo que brilla es oro”. El teletrabajo es una opción viable en estos tiempos, una forma oportuna y útil para adecuar la prestación laboral. Sin embargo, no puede representar una forma de vulneración de los derechos de los trabajadores.

Los empleadores necesitan cambiar los paradigmas que han sustentado la organización del trabajo. Se trata de romper los esquemas de una presencialidad constante que han anclado a los trabajadores a los centros laborales durante una jornada estricta e inamovible de ocho horas, aun cuando las funciones de trabajo no requieran de ese máximo de tiempo.¹⁸

Se hace necesario un análisis objetivo de los procesos a adoptar para esta forma de empleo, teniendo en cuenta las necesidades de la actividad empresarial, la garantía de las condiciones tecnológicas de conectividad, medios y condiciones de trabajo para un desempeño eficiente para ambas partes.

No puede ser una carga para el trabajador las obligaciones económicas asociadas a la facturación de electricidad o teléfono, cuando el gasto se asocia al uso para desarrollar la labor encomendada, ni los deterioros de los medios personales como computadoras o teléfonos utilizados para trabajar. Teletrabajar no puede significar la conciliación de las condiciones de trabajo. La distancia entre el trabajador y el colectivo laboral no quiebran las obligaciones recíprocas entre ambos sujetos establecidas por el contrato de trabajo o en su defecto por la realización continua, ajena y subordinada de la prestación laboral.

El empleador continúa obligado a garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de sus empleados, a cubrir los gastos y riesgos

¹⁸Lam Peña, Reynaldo J. (2020) El teletrabajo en Cuba: ¿riesgos o beneficios para los derechos de los trabajadores? Periódico Trabajadores (versión digital). Disponible en: <http://www.trabajadores.cu/20200624/tiempo-de-teletrabajo-en-cuba-riesgos-o-beneficios-para-los-trabajadores/> , 24 de junio de 2020.

profesionales en que puede incurrir y a respetar el horario de trabajo. La llamada “nueva presencialidad” no puede alterar los horarios de descanso de los trabajadores, con emails, llamadas a deshora, o tareas que irrespetan los límites del trabajo extraordinario. Asimismo, continúa siendo un problema mayor para las mujeres que para los hombres, consecuencia de alternar las labores del hogar el cuidado de los hijos menores y el desempeño de la labor en el mismo espacio.

Igualmente, se considera como un factor que puede acrecentar la brecha de desigualdad en materia de acceso al empleo pues la probabilidad de perder el empleo aumenta marcadamente con la proporción de las tareas que no pueden realizarse a través del teletrabajo, según Adams-Prassl¹⁹, en cual influye el dispar acceso a los mecanismos tecnológicos de la informática y las comunicaciones y el aprendizaje de estos medios en dependencia de las posibilidades de acceso real a su capacitación.

Se le suma también la disparidad en materia de género que representa el acceso al teletrabajo para hombres y mujeres. “Las pautas prevalecientes de la división del trabajo por sexo a nivel del hogar tienden a aumentar la carga de trabajo de las mujeres que tendrían que asumir tareas adicionales de cuidado de adultos mayores (con mayor riesgo de contagio), a menores que deben acompañarse en el proceso de educación a distancia o a otras personas dependientes. Si el teletrabajo se mantiene como modalidad de trabajo más utilizada que antes de la crisis sanitaria, también las desigualdades relacionadas con las tecnologías digitales y específicamente al teletrabajo tenderían a quedarse, por ejemplo, respecto a la desigual distribución del trabajo doméstico”²⁰.

¹⁹ Adams-Prassl, A., T. Boneva, M. Golin y C. Rauh. 2020. “Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys”, IZA Discussion Paper Series IZA DP No. 13183.

²⁰ Weller, Jürgen. 2020. La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de Proyectos. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. p 17.

4. La intervención de políticas públicas como estrategias de contención a la precarización laboral. La nueva búsqueda del trabajo decente

Una intervención de los Estados a través de políticas públicas puede frenar un creciente aumento del desempleo, la desaparición y precarización de los empleos. No es cuestión solo de legislar, sino de accionar desde un enfoque multidisciplinario.

La intervención legislativa en materia de teletrabajo o en previsión social a través de nuevos mecanismos jurídicos, como, por solo citar un ejemplo, el ingreso mínimo vital implementado en España, son elementos importantes, pero que por sí solos no solucionan los problemas de una crisis que se desencadena con fuerza.

Según reportes de la OIT, algunos de los instrumentos de las principales políticas utilizadas en América Latina y el Caribe para sostener el empleo y otorgar seguridad jurídica a las familias y personas se concentran en subsidios a la nómina salarial, prestaciones de seguros de desempleos para cubrir suspensiones, periodos de horarios reducidos y otros eventos diferentes al despido, subsidios al regreso y a la contratación de trabajadores, ampliación de otros contributivos de desempleo o cesantía y las prestaciones condicionadas y monetarias para las familias y personas en la economía informal.²¹

No obstante, hay problemáticas de raíz que solo podrán evitarse desde una combinación efectiva de los pilares de un verdadero trabajo decente: acceso al empleo, derechos laborales, protección social y dialogo tripartito.

Las nuevas formas de trabajo que se implementan que llaman a un uso más frecuente de los medios tecnológicos y a contar con la infraestructura para su implementación, convocan a mirar, desde nuevos enfoques, instituciones básicas como la formación profesional y la capacitación de los trabajadores. “Las nuevas demandas laborales son ahora mucho más cercanas a una capacidad y habilidad específica que a una titulación de media o larga duración. Las brechas

²¹ Organización Internacional del Trabajo 2020. Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe. Lima. p. 63.

de habilidades se concentran en capacidades más focalizadas, habilidades de programación, de diseño, de especificación de productos y no tanto en titulaciones académicas tradicionales”²². Ello será un punto necesario no solo para el nuevo análisis de los derechos laborales clásicos, como la capacitación de los trabajadores, sino una misión de políticas públicas de acceso al empleo, para preparar a los ciudadanos en los campos que demanda el cambiante mercado laboral.

En materia de derechos laborales, se necesita la recuperación de aspectos que conforman las buenas prácticas y aportan al respeto de los derechos en el trabajo, sobre todo de cara a las diversas manifestaciones del teletrabajo y el trabajo a distancia. Entre ellas señalamos el principio de la voluntariedad y el acuerdo entre las partes, el tiempo de trabajo y su organización, el equipamiento, capacitación, productividad y protección del derecho de privacidad de los trabajadores, la seguridad y salud en el trabajo, cultura organizacional y diálogo y legislación y rol de actores sociales. De esta manera, si bien las diversas legislaciones pueden abordar materias fundamentales, las estrategias de participación colectiva desde los Convenios Colectivos de Trabajo y la participación de los sindicatos permitirán una adecuación concreta a los diversos escenarios del teletrabajo.

La protección social se redimensiona. Aparece la necesidad de proteger de forma más eficientes a los trabajadores y sus familias. Los países respondieron fortaleciendo y ajustando los seguros contributivos o, cuando éstos no existían, avanzando en etapas para su construcción. Los países también respondieron con una serie de transferencias que se convirtieron, en algunos casos, en garantías de ingresos y pisos de protección social. La seguridad social resultó ser un elemento indispensable en la dignificación del ser humano y la persecución de un verdadero «Estado de bienestar general».

Una combinación de estos enfoques permite tomar lo positivo y las enseñanzas que nos deja la pandemia del coronavirus, adecuar el mundo laboral y el trabajo a las nuevas necesidades y sus nuevas formas de expresión y

²² Organización Internacional del Trabajo 2020. Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe. Lima. p. 72.

configuración, pero manteniendo la centralidad del trabajador como punto de mira. Se necesita una reactivación de las políticas de acceso al empleo, desde la intervención estatal para proteger a los sectores más vulnerables, pero también, para preparar a los ciudadanos en las formas de empleo, no solo a los jóvenes, sino también a los de más edad que necesitan readecuar sus formas de trabajar, sin quedar discriminados o segregados.

Es importante el fortalecimiento, para el crecimiento económico de los países y de la región, del teletrabajo y los derechos laborales que lo rodean, en pos de eliminar, cuanto antes, los escollos de una crisis sanitaria sin precedentes.

La preocupación hoy ha cambiado. La protección a los trabajadores no se construye solo sobre la jornada de trabajo y un principio protectorio válido en el constitucionalismo social de inicios del siglo XX. Hoy aparecen nuevos fenómenos laborales que necesitan de una intervención profunda, en pos de construir un verdadero trabajo decente. Si durante la revolución industrial la principal preocupación fue limitar la jornada de trabajo de manera que la salud de los trabajadores quedara salvaguardada, la etapa que vivimos de globalización económica y masiva utilización de nuevas tecnologías en el trabajo implica la internacionalización del empleo y la necesidad de que de las nuevas oportunidades surgidas se aprovechen debidamente, justamente, quienes prestan por cuenta ajena o propia un trabajo.

El *trabajo decente*, **es un derecho** que va más allá de la legislación laboral vigente, que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores²³.

Las posturas buscan enarbolar un problema actual que encierra en sí la búsqueda de soluciones a los conflictos de una era globalizada y herida por la crisis económica y social que deja a su paso la COVID-19.

²³ Amartya Sen (1999). Alocución en la 87 Conferencia Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 1999. Disponible en: www.ilo.org/public/spanish/standards/reilm/ilc/ilc87/a-sen.htm.

Godfrey²⁴ reconoce seis dimensiones del término, donde en realidad extiende el alcance de cada una de las nociones ya identificadas: “(...) existe *trabajo decente* cuando las oportunidades para encontrar trabajo fuera cual fuera el trabajo- son para todos: esto incluye el autoempleo, el trabajo doméstico, y tanto el empleo asalariado en los sectores formales, cuanto el empleo informal. Cuando el trabajo es elegido en libertad, lo cual deja afuera de toda consideración al trabajo forzoso y toda forma de trabajo infantil; siempre que el trabajo sea productivo y justamente remunerado; cuando hay equidad en el trabajo, incluyendo en ello la ausencia de la discriminación en el acceso: donde existe seguridad y protección social y, finalmente, cuando se respeta a los trabajadores, se les permite participar, expresar libremente sus preocupaciones y reclamos; en síntesis, asociarse para poder opinar y decidir acerca de sus condiciones de trabajo”.

El trabajo decente es una postura que deben asumir todos los Estados, tanto los más desarrollados como los en vías de desarrollo. Empero, son medidas que se deben aplicar sobre la base de las posibilidades económicas de cada nación. En esto juega un rol importante el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. El propio Ghai²⁵ advierte que “(...) el trabajo decente se logra si los hombres y mujeres encuentran sus oportunidades. Las oportunidades deben ser promovidas por los Estados a través de las políticas públicas que garanticen cantidad y calidad de trabajos para todos. Por tanto, la fuente del trabajo decente descansa en derechos y para que haya derechos en el trabajo lo primero es que exista trabajo, es decir empleo. Solo de esta forma se podrá construir la igualdad, y la estabilidad en el empleo como un elemento fundamental en el logro del trabajo decente”.

El trabajo decente es una construcción ética y social, que debe informar la actuación de todos los sujetos involucrados en las relaciones de trabajo. La crisis abre la oportunidad para reestructurar las instituciones laborales y de protección social para avanzar en estrategias que permitan una garantía laboral y pisos de protección social más permanentes, como también estructurar una

²⁴ Godfrey, M. 2003. Employment dimensions of decent work: trade-offs and complementarities. ILS, DP/148/2003. Suiza.

²⁵ Ghai, D. 2005. Decent work: universality and diversity. ILS, DP/159/2005, Suiza.

política de empleo integral que acompañe o sea parte de la estrategia económica de recuperación. La adaptación de algunas instituciones laborales como los seguros de desempleo puede ya considerarse como un avance institucional importante. En este sentido, ir hacía un diseño de un sistema de protección ante la desocupación, que incluya la suspensión y reducción de jornada de trabajo como una causal para recibir las prestaciones, está permitiendo mejorar la cobertura y a la vez mantener la relación de trabajo. Estos dispositivos, serán seguramente muy apropiados para futuras crisis sistémicas o sectoriales que puedan enfrentar las economías de la región; y todo ello volcarlo a las diversas manifestaciones de teletrabajo.

Mencionado nuevamente, las palabras de Ermida Uriarte, el trabajo decente en un todo integrado, que representa un marco para la definición y actuación de políticas públicas. Las nuevas formas de empleo, y la respuesta la crisis en el mercado laboral, no puede representar la quiebra de los derechos laborales y la precarización de las condiciones de empleo, sino que deber ser una manera de atemperarse a la realidad, pero sin dejar de ver una meta, hoy, lejos de alcanzar, un mundo con «*trabajo decente para todos*».

5. Una idea central de cierre

El mundo del trabajo, se revoluciona, se adapta a los nuevos escenarios, que no solo están dado por el avance de la Globalización o las tecnologías, sino por las lagunas en el Derecho, que la pandemia del COVID-19 que evidenciado.

No obstante, lejanos a pensar que una pandemia paralizaría la humanidad, se llamaba la atención sobre el contexto de precarización laboral que rodeaba a varios países u oficios en particular, lo cual laceraba los derechos en el trabajo de una amplia masa obrera y distanciaba cada día el disfrute de un empleo digno. Por ello, se lanzó la idea del «trabajo decente». Numerosos autores, entre los que resaltan a quien hoy le dedicamos estas líneas, abordaron el tema, nutriéndolo de un contenido teórico y jurídica que pudiese servir de axioma a los ordenamientos jurídico.

La pandemia nos reta para adaptar las instituciones jurídicas del Derecho, crear instituciones nuevas y defender la máxima protectoria del Derecho del Trabajo, sobre la base de una disciplina científica en constante cambio y evolución que no debe alejarse de la centralidad²⁶ (Podetti 1997, 145) que, para ella, representa el trabajador.

²⁶ Podetti, Humberto. 1997. Los principios del Derecho del Trabajo. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas. p. 145.

Bibliografía

- ADAMS-PRASSL, A., BONEVA, T., GOLIN, M. y RAUH, C. (2020). "Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys", IZA Discussion Paper Series IZA DP No. 13183.
- ARENAS MONSALVE, G. (2002). *La contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales*, Precedente.
- BAYLOS GRAU, A. (2004). "Protecao de direitos fundamentais na ordem social. O direito ao trabalho como direito constitucional", *Separata de la Revista Trabalhista*, Rio de Janeiro.
- ERMIDA URIARTE, O. (2001) Trabajo decente y formación profesional. Boletín interno 151, CINTERFOR.
- FERRIOL MOLINA, G. (2018) *Derecho del Trabajo. Su actualización. ¿Renovación, modernización o refundación?*, La Habana, Editorial ONBC.
- GHAJ, D. (2005) *Decent work: universality and diversity*, ILS, DP/159/2005, Suiza.
- GODFREY, M. (2003). *Employment dimensions of decent work: trade-offs and complementarities*, ILS, DP/148/2003. Suiza
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020). *Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe*, Lima.
- PODETTI, H. (1997). "Los principios del Derecho del Trabajo", *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- POK, C. (1992). *Precariedad Laboral: personificaciones en la frontera de la estructura del empleo*, Documento presentado en el 1er Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Reestructuración económica y reforma laboral, Asociación Argentina de Especialistas de Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires.
- SALVIA, A., y TISSERA, S. (2002). "Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década del noventa", *Revista Debate*, No. 56.

- SANTAMARÍA LÓPEZ, E. (2009). “Reseña crítica: Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas”, *Papeles del CEIC (Revisión Crítica)*, Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva.
- SENNETT, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*, España, Anagrama.
- VEJAR DASTEN J. (2014). “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina”, *Revista Trabajo y Sociedad*.
- WELLER, J. (2020). “La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”, *Documentos de Proyectos*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Recursos electrónicos

- LAM PEÑA, R. (2020). “El teletrabajo en Cuba: ¿riesgos o beneficios para los derechos de los trabajadores?”, *Periódico Trabajadores* (versión digital). Disponible en: <http://www.trabajadores.cu/20200624/tiempo-de-teletrabajo-en-cuba-riesgos-o-beneficios-para-los-trabajadores/>, 24 de junio.
- MARTÍNEZ VALLE, L. (2017). *La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo*. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/318686788>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020). *Observatorio de la OIT: Covid-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas*, 5ta edición. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf.