
EL DERECHO DEL TRABAJO DEL FUTURO. SISTEMA DE NORMAS Y VIGENCIA EFECTIVA

THE LABOR LAW OF THE FUTURE. SYSTEM OF RULES AND EFFECTIVE VALIDITY

Cristina MANGARELLI

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Decana de la Facultad de Derecho, Universidad de la República, Uruguay. Mímembro de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vicepresidenta de la Sociedad Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2006-2009).

mangarelli@vera.com.uy

Fecha de envío: 09/04/2021

Fecha de aceptación: 15/04/2021

EL DERECHO DEL TRABAJO DEL FUTURO. SISTEMA DE NORMAS Y VIGENCIA EFECTIVA

Cristina MANGARELLI

Universidad de la República (Uruguay)

Resumen: La autora se centra en un análisis crítico del Derecho del Trabajo del futuro, sobre la base de examinar la disciplina desde la óptica tradicional, así como los cambios en las formas de organización del trabajo, planteando las insuficiencias de una concepción clásica del derecho laboral. A tales efectos, se plantea la interrogante en relación a la necesidad de la construcción de un nuevo Derecho del Trabajo, revalorizando un enfoque de género para esta nueva aproximación, así como una nómina de derechos laborales aplicables a todos los trabajadores. El trabajo finaliza con una reflexión en torno al sistema de normas del derecho laboral del futuro para lograr un mayor cumplimiento o eficacia de las mismas.

Palabras clave: Derecho del Trabajo - Contrato de trabajo - Futuro del Derecho del Trabajo - Enfoque de género - Nuevo Derecho del Trabajo

Sumario: 1. Introducción. 2. El Derecho del Trabajo tradicional y el contrato de trabajo. 3. Los cambios en las formas de organización del trabajo. 4. Las insuficiencias del Derecho del Trabajo tradicional. 5. ¿La construcción de un nuevo Derecho del Trabajo? 6. El enfoque de género en el nuevo Derecho del Trabajo. 7. La nómina derechos laborales de aplicación a todos los trabajadores. 8. El sistema de normas en el Derecho del Trabajo del futuro. 9. Reflexiones finales.

Abstract: The author focuses on a critical analysis of the future of Labor Law, on the basis of examining the discipline from the traditional perspective, as well as the changes in the forms of work organization, raising the insufficiencies of a

classic conception of labor law. To this end, the question is raised in relation to the need to build a new Labor Law, revaluing a gender focus for this new approach, as well as a list of labor rights applicable to all workers. The work concludes with a reflection on the system of labor law standards of the future to achieve greater compliance or effectiveness.

Key words: Labor Law - Employment Contract - Future of Labor Law - Gender Approach - New Labor Law

Summary: 1. Introduction. 2. Traditional Labor Law and the employment contract. 3. Changes in the forms of work organization. 4. The insufficiencies of traditional Labor Law. 5. The construction of a new Labor Law? 6. The gender approach in the new Labor Law. 7. The payroll labor rights applicable to all workers. 8. The system of norms in the Labor Law of the future. 9. Final thoughts.

1. Introducción¹

En este trabajo se analizará la cuestión del Derecho del Trabajo del futuro en lo que tiene que ver con el contenido, el sistema de normas que lo regularán y la vigencia efectiva de las mismas.

Se planteará la cuestión de si el Derecho del Trabajo tradicional se mantendrá tal como lo conocemos o si recibirá ajustes en atención a las actuales insuficiencias que presenta.

El abordaje también comprenderá dilucidar si el sistema de normas que lo rigen sufrirá modificaciones para el logro efectivo de la vigencia de los derechos laborales en el mundo. Esto es, cómo serán las normas que regirán en el futuro el trabajo humano y cómo se logrará en la práctica su vigencia efectiva.

2. El Derecho del Trabajo tradicional y el contrato de trabajo

Recordemos que el Derecho del Trabajo tradicional surgió vinculado a una forma de trabajo que prevalecía en el momento histórico de aparición de las primeras leyes del trabajo en el mundo. Trabajo subordinado llevado a cabo en locales y máquinas proporcionadas por un empleador, quien dirige el trabajo y paga un salario.

Este Derecho del Trabajo se construye en torno a una específica modalidad contractual: el contrato de trabajo.

En esta modalidad el prestador se obliga a trabajar. El trabajador se obliga a ejecutar el trabajo pactado y lo hace poniendo a disposición del empleador su fuerza de trabajo para que éste lo dirija en el horario y lugar acordado.

Claramente hay un vínculo entre la forma de organización del trabajo y el derecho que la regula. La modalidad contrato de trabajo está vinculada a la forma de organización del trabajo imperante en la época en que surgió.

Si se analizan las obligaciones propias de cada una de las partes del contrato de trabajo se aprecia que encuentran la razón de ser en el tipo de trabajo

¹ Este trabajo reproduce con algún agregado la Conferencia Magna dictada en el I Congreso Virtual de la Sección Americana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDTSS) el 17.9.2020.

que regula, que es personal y subordinado, utilizando por lo general la maquinaria y bienes propiedad del empleador.

3. Los cambios en las formas de organización del trabajo

En los últimos años han tenido lugar a nivel global grandes cambios en las formas de organización del trabajo.

Las nuevas tecnologías aplicadas al trabajo han acelerado estos cambios. Las transformaciones no sólo continuarán, sino que se acentuarán en los próximos años.

Hoy nos encontramos con nuevas modalidades de trabajo, muchas de las cuales no quedan abarcadas en el esquema típico del contrato o relación de trabajo. En estas nuevas formas de trabajo humano no se pacta una obligación de trabajar en un tiempo y lugar, no hay una puesta a disposición del trabajador para que otro lo dirija, no hay trabajo por cuenta ajena.

Sin duda que los trabajos realizados a través de plataformas digitales plantean grandes desafíos, no sólo para el Derecho del Trabajo, sino también para los gobiernos por el requerimiento de protección.

Cuando comencé a estudiar Derecho del Trabajo hace más de cuarenta años, una de las cuestiones que se debatía era la extensión de la disciplina. Se afirmaba que el arrendamiento de servicios iba a terminar absorbido por el contrato de trabajo y que esta modalidad se iba a terminar imponiendo en todas las relaciones de trabajo.

También se sostenía que el Derecho del Trabajo se aplicaría a los funcionarios públicos.

Sin embargo, lo que hemos visto es que el trabajo autónomo se ha mantenido y que el arrendamiento de servicios lejos de desaparecer, siguió existiendo y ha aumentado en los últimos años.

Es cierto que el Derecho del Trabajo ha desplegado sus interpretaciones y protecciones para tirar el velo de las situaciones simuladas, esto es, de trabajos subordinados disfrazados de autónomos. Pero en muchos casos se trata de

trabajos que en la realidad se realizan en condiciones de autonomía, alejados de la subordinación.

A las grandes transformaciones en los modos de organización y producción de las empresas y la globalización de los mercados, se agregan en la actualidad, cambios en los modos de pensar y en las demandas de los trabajadores.

Hay hoy nuevos reclamos de conciliar trabajo y vida familiar y también de disponer la ordenación del tiempo de trabajo por cada trabajador².

4. Las insuficiencias del Derecho del Trabajo tradicional

A lo expuesto referido a las nuevas formas de organización del trabajo que no quedan comprendidas en el formato contrato de trabajo y que requieren de todos modos protección, se agregan las consideraciones que se realizan desde hace años acerca de que el Derecho del Trabajo con su estatuto protector solo abarca a un sector de los trabajadores en el mundo, y que un elevado número de personas que trabajan quedan fuera de dicha cobertura.

Algunos han postulado la ampliación del concepto de subordinación o su reemplazo como elemento definidor del Derecho del Trabajo. Otros hacen referencia a los trabajadores económicamente dependientes o a los parasubordinados.

En este punto cabe señalar que Ermida Uriarte y Hernández Álvarez en el conocido trabajo “Crítica de la subordinación” no plantean la sustitución de la subordinación como elemento distintivo sino un nuevo criterio para definirla, que entienden debe centrarse “en el sometimiento personal a la potestad de dirección del empleador”, aclarando que puede darse aun cuando el trabajo se desempeñe fuera del local de la empresa. Y agregan que, el criterio de la subordinación económica es complementario y no sustitutivo de la dependencia jurídica³.

² Ver Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, “*Trabajar para un futuro más prometedor*”, 2019, OIT, p.13. En: ilo.org

³ Ermida Uriarte, Oscar y Hernández Álvarez, Oscar, “Crítica de la subordinación”, Revista Derecho Laboral N°206, FCU, Montevideo 2002, pp. 249-250.

Se aprecian insuficiencias del Derecho del Trabajo actual para comprender todas las nuevas formas de organización del trabajo humano, y existe una clara necesidad de extender la cobertura de la protección social.

Por todo ello considero que se requiere realizar ajustes al Derecho del Trabajo tradicional o formular un nuevo Derecho del Trabajo, justamente para ampliar el sistema de protección.

5. ¿La construcción de un nuevo Derecho del Trabajo?

Cabe entonces preguntarse ¿cómo serían esos ajustes a realizar en el Derecho del Trabajo actual o cómo sería ese nuevo derecho del trabajo?

Aquí señalo que comparto la postura sostenida desde hace años por varios autores a nivel mundial de construir un nuevo derecho del trabajo que se aplique a todo el trabajo humano, aunque con distintas protecciones o estatutos particulares (uno de ellos el trabajo subordinado).

Y agrego, regular en este nuevo derecho de la misma forma para todos los trabajadores -cualquiera sea el sector de actividad o tipo de relación-, algunos aspectos del trabajo humano, por ejemplo, las condiciones de seguridad y salud.

Hay ejemplos a nivel internacional del tratamiento de algunos temas de la misma manera cualquiera sea el sector de actividad (público o privado) o la modalidad de la relación o vínculo.

Es el caso del Convenio Internacional del Trabajo núm. 190 sobre violencia y acoso, adoptado en 2019 por la Conferencia Internacional⁴. Dicho convenio se aplica al sector privado y al público y su ámbito subjetivo de aplicación comprende a todas las personas que trabajan cualquiera sea su situación contractual.

La idea que se postula es distinta a la antigua, la que prevalecía hace cuarenta años y a la cual hicimos referencia precedentemente. No se trata de extender todo el Derecho del Trabajo a relaciones que no son de subordinación, o a los funcionarios públicos, sino considerar que determinados temas como el

⁴ Entra en vigor el 25.6.2021. Ver www.ilo.org

acoso y la violencia laboral deben recibir el mismo tratamiento respecto de todas las personas que trabajan.

La cuestión no es entonces la formulación de un Derecho del Trabajo ajeno a la idea de subordinación, sino de mantenerla en un estatuto referido a los trabajadores dependientes y comprender en este nuevo derecho el trabajo subordinado y el autónomo, con distintas protecciones y algunos temas regulados de la misma manera para todas las personas que trabajan.

Y asegurar derechos fundamentales del trabajo y derechos laborales básicos para todos los trabajadores.

Recientemente este postulado de asegurar un núcleo de derechos para todas las personas que trabajan ha recibido un claro apoyo por parte de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en su Informe de 2019, en el que se hace referencia a una Garantía Laboral Universal para todos los trabajadores con independencia de su acuerdo contractual o su situación laboral⁵.

En dicho Informe se señala que la Garantía Laboral Universal debería asegurar el disfrute de determinados derechos: los derechos fundamentales del trabajo, un salario vital adecuado, límites máximos de las horas de trabajo, y protección respecto de seguridad y salud en el trabajo. Tres derechos que se agregan a los derechos fundamentales del trabajo y que se considera se deberían asegurar⁶.

En este sentido Treu señaló la necesidad de identificar un núcleo duro de reglas y protecciones aplicable a todas las actividades del trabajo cualquiera sea su situación legal, ante las transformaciones en el campo del trabajo⁷.

Se trata entonces de formular un nuevo Derecho del Trabajo o ajuste del anterior, que comprendiera a todas las personas que trabajan, con un núcleo de derechos fundamentales del trabajo y de derechos laborales básicos. Sin perjuicio de comprender variados estatutos de protección (trabajadores subordinados, trabajadores autónomos, otros).

⁵ Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, *“Trabajar para un futuro más prometedor”*, cit. p.12.

⁶ Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo, *“Trabajar para un futuro más prometedor”* cit. p. 12.

⁷ Treu, Tiziano, *“Transformations of work: challenges to the national systems of Labour Law and Social Security”*, Turín 4-7 september 2018, p.8.

Un nuevo Derecho del Trabajo que brinde solución a las actuales insuficiencias de este derecho y que contemple las grandes transformaciones experimentadas en el mundo del trabajo, sin perder su núcleo duro o esencial de estatuto protector del trabajo humano.

6. El enfoque de género en el nuevo Derecho del Trabajo

En este nuevo Derecho del Trabajo o ajuste del anterior, comprensivo de todas las personas que trabajan, debe ocupar un lugar relevante el enfoque de género, tanto en el ámbito del derecho individual del trabajo como del derecho colectivo de trabajo, y en todo el ámbito de este derecho que seguramente comprenderá relaciones de autonomía.

La perspectiva de género viene siendo estudiada y aplicada en el ámbito del derecho de la Seguridad Social desde hace años. Pero es necesario aplicar y profundizar el enfoque de género en el campo de Derecho del Trabajo, y no sólo en temáticas como la violencia y el acoso, en la que ya se ha visto que es esencial la vigencia de dicho enfoque para el diseño e implementación de las políticas de prevención y protección.

Los estereotipos de género⁸ se encuentran insertos en todo el derecho, y es necesario señalar su sin razón y que constituyen verdaderos prejuicios.

Todo el Derecho del Trabajo tiene que ser estudiado con perspectiva de género y no relegar esta consideración a un tema específico dentro de la disciplina.

7. La nómina derechos laborales de aplicación a todos los trabajadores

Tiene entonces gran interés la determinación de los derechos que integrarán la nómina de los derechos laborales básicos de aplicación a todos los trabajadores cualquiera sea su situación contractual.

⁸ Se trata de construcciones sociales sobre del rol de la mujer en la familia, en el trabajo, en la sociedad en general. También refieren a prejuicios acerca de lo que se espera de determinado género.

En dicha nómina deben estar los derechos fundamentales en el trabajo de la Declaración de la OIT de 1998.

En este punto corresponde destacar lo señalado por Supiot en 2006 acerca de la inclusión del derecho de la seguridad social en la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998. Supiot señala que la Conferencia Internacional en 2001 al recordar que el derecho de la seguridad social es un derecho humano fundamental, lo integró en la Declaración de 1998 sobre derechos fundamentales⁹.

Ahora el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo propone que la seguridad y salud en el trabajo sea reconocido como uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo¹⁰.

En la misma línea que postula Supiot y la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo de integrar la Declaración de derechos y principios fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998 con otros derechos, entiendo que correspondería incorporar en dicha Declaración “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”, derecho admitido por diversos autores e instrumentos, y ahora reconocido en forma expresa por el Convenio Internacional del Trabajo núm. 190 sobre violencia y acoso¹¹. Se trata de un derecho fundamental de la persona, de carácter universal.

8. El sistema de normas en el Derecho del Trabajo del futuro

¿Cómo se asegurará en la práctica la vigencia efectiva de los derechos fundamentales en el trabajo y los derechos laborales básicos en todo el mundo?

El objetivo sigue siendo el mismo de la creación de la OIT: que todos los países respeten los derechos laborales.

⁹ Supiot, Alain, “La place de la sécurité sociale dans le système des normes internationales du travail”, *Semaine sociale Lamy*, Supplément N° 1272, 4 septembre 2006, Lamy, p. 9.

¹⁰ Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo, “*Trabajar para un futuro más prometedor*” cit., p.13.

¹¹ El Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso reconoce en su parte expositiva y en el art. 4 “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”, que incluye el acoso y la violencia por motivo de género.

No se discute que la OIT ha desempeñado y desempeña un gran trabajo que apunta a la justicia social.

Sin embargo, el sistema de la OIT se basa en gran medida en la ratificación de los Convenios Internacionales del Trabajo. Y como es sabido, los Estados miembros no ratifican todos los convenios. Más allá de la relevante labor desplegada, no se ha logrado el cumplimiento de los fines que inspiraron su creación.

De ahí el interés en la utilización de variados instrumentos y mecanismos que conduzcan en la práctica al respeto de los derechos laborales en todo el mundo.

Vivimos en un mundo globalizado, en el cual las empresas cierran sus plantas y locales y los abren en otros países en los que se aplican un número más reducido de protecciones laborales.

¿Cuáles serían entonces los mecanismos e instrumentos para lograr en la práctica la vigencia efectiva de los derechos laborales?

No se trata de eliminar los instrumentos ya existentes, sino de ampliarlos y agregar otros.

Además de las leyes, convenios colectivos, y de los Convenios Internacionales del Trabajo, los instrumentos y mecanismos pueden ser los siguientes¹²:

A) Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998

A mi modo de ver, la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998 es relevante. Más allá de si puede exigirse su cumplimiento, destaco la idea en la que se asienta: los Estados miembros tienen la obligación -por la sola pertenencia a la organización- de respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo contenidos en dicha Declaración, con independencia de si ratificaron o no el convenio internacional de trabajo respectivo.

¹² Mangarelli, Cristina, "Tendencias del Derecho del Trabajo", Gaceta Laboral, vol. 15, 1/2009, Universidad de Zulia, 1994, pp. 90-93.

Esta Declaración ha tenido gran repercusión y su contenido aparece reiterado en varios instrumentos (en las cláusulas sociales de los tratados de libre comercio, en los códigos de conducta de las empresas, etc.).

Podría integrarse dicha Declaración con otros derechos que se consideren fundamentales como lo señalamos precedentemente. También se podría adoptar declaraciones similares.

B) Cláusulas sociales de los Tratados de Libre Comercio

Estas cláusulas sociales han sido criticadas en cuanto a su eficacia. Sin embargo, dichas cláusulas pueden ser útiles dado que condicionan cuestiones del comercio internacional al cumplimiento de derechos laborales por los Estados.

Algunos autores dan cuenta de que en ciertos casos a través de estas cláusulas se ha logrado el cumplimiento de los derechos laborales¹³.

C) Códigos de conducta de las empresas multinacionales

Cabe distinguir los códigos de conducta dirigidos al personal de la empresa y los códigos de conducta para proveedores. Los primeros contienen el reconocimiento de derechos laborales que las empresas se comprometen a respetar cualquiera sea el país en el que desarrollen actividades. Y los segundos, incluyen una nómina de derechos laborales que la empresa multinacional exige respetar a los proveedores para vincularse comercialmente con ella.

Se ha restado importancia a estos instrumentos señalando que se trata de formulaciones voluntarias de las empresas, sin que pueda exigirse su cumplimiento¹⁴.

A mi modo de ver, cuando en los códigos dirigidos al personal la empresa se compromete a respetar determinados derechos laborales y condiciones de trabajo, una vez que dichos instrumentos son notificados a los trabajadores,

¹³ Pasco Cosmópolis señala que un tratado de libre comercio puede constituir “mejor garantía” de respeto de derechos laborales por ser condición contractual y por ello exigible a los países, “Dimensiones laborales de la globalización: Lo laboral en los procesos de integración y los tratados de libre comercio”, Laborem, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, N° 5, Lima 2005, pp. 87-121.

¹⁴ Baylos Grau sostiene que son reglas impuestas en forma unilateral por las empresas, y que queda excluida la responsabilidad por incumplimiento de los compromisos asumidos ante los tribunales de justicia y cualquier otro mecanismo sancionatorio público, “Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista Derecho Social*, N°28, 2004, ed. Bomarzo, Albacete, p. 198.

puede exigirse su cumplimiento¹⁵. Y respecto de los códigos para proveedores, aunque sean expresiones del soft law, en algunos casos han servido para lograr la vigencia de los derechos laborales en determinado lugar o situación concreta, como dan cuenta algunas investigaciones¹⁶.

En este sentido, Goldin señala que las iniciativas voluntarias de las empresas pueden mejorar el ordenamiento imperativo por lo que pueden ser de utilidad¹⁷.

Si se estudian los contenidos de dichos códigos de conducta se podrá apreciar que por lo general hay coincidencia en los derechos fundamentales y derechos básicos laborales que recogen, que las empresas se obligan a respetar y que exigen respetar a los proveedores con los cuales se vinculan. Con frecuencia en dichos códigos de conducta aparecen los derechos fundamentales de la Declaración de la OIT de 1998 y se agregan otros como la limitación de la jornada.

D) Negociación colectiva transnacional

La negociación colectiva transnacional es otro mecanismo para asegurar la vigencia de los derechos laborales en las distintas regiones.

Los Convenios Marco también refieren a derechos laborales fundamentales y derechos laborales básicos.

Estos son sólo algunos ejemplos de instrumentos o mecanismos a través de los cuales se puede lograr la vigencia en la realidad de los derechos laborales.

Seguramente se llegará a acuerdos a nivel global en donde tendrá que ver el comercio internacional. Así Treu señala que se requieren formas de regulación del comercio internacional para evitar del dominio del comercio a

¹⁵ Mangarelli, Cristina, *Códigos de conducta. En el marco de la responsabilidad social de la empresa*, FCU, 2009. p. 77.

¹⁶ En el informe Perú "Liberalización del comercio y derecho del trabajo" en el XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se señala que en los sectores agroindustria y textil se han rechazado contrataciones con proveedores que no cumplieran con los estándares de los códigos de conducta (Villavicencio, Alfredo, p. 12).

¹⁷ Goldin, Adrian, *Sobre los códigos de conducta y otras iniciativas voluntarias de las empresas ¿es la autorregulación empresaria una respuesta válida?*, International colloquium on the 80th anniversary of the ILO Committee of Experts, Ginebra 24-25 november 2006, p. 7.

través de la disminución de los derechos sociales¹⁸. Véase además que en distintos trabajos se hace referencia a una “gobernanza social internacional”¹⁹.

También se producirán cambios en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo.

Todo ello puede conducir a lo que Supiot ha denominado “orden público social internacional”²⁰, y que entiendo se puede llegar a través de variados mecanismos e instrumentos²¹.

Un orden público social internacional al que deberán ajustarse todos los países con independencia a la ratificación del Convenio Internacional del Trabajo respectivo²², que asegure el respeto de un núcleo de derechos laborales universales para todas las personas que trabajan cualquiera sea el tipo de vínculo que tengan.

9. Reflexiones finales

El Derecho del Trabajo requiere ajustes o la formulación de uno nuevo de modo de ampliar su cobertura de protección social.

Un nuevo derecho que contemple todo el trabajo humano, con distintas protecciones para el trabajo subordinado y el autónomo, pero que asegure un núcleo de derechos fundamentales y de derechos laborales básicos para todas las personas que trabajan.

¹⁸ Treu, Tiziano, “Derechos y humanización del trabajo”, Santo Domingo 8 de marzo de 2018, p. 19.

¹⁹ Supiot, “La place de la sécurité sociale ...” cit. 8. Más recientemente la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo afirma que debería existir “un sistema de gobernanza internacional” de las plataformas digitales que asegure el respeto de protecciones mínimas, “*Trabajar para un futuro...*”, cit. p. 13.

²⁰ Supiot, “La place de la sécurité sociale ...” cit., p. 8.

²¹ Recogiendo lo señalado por Supiot acerca del orden público social internacional, señalábamos en 2009: “El tránsito hacia un orden público social internacional parece haberse iniciado comprensivo (por lo menos en parte) de todo trabajo y no sólo del subordinado”, Mangarelli, “Tendencias del Derecho del Trabajo”, *Gaceta Laboral*, cit. p. 98.

²² Treu hace referencia a la propuesta de Supiot presentada en el Congreso Mundial de Ciudad del Cabo para la “eficacia supranacional efectiva de los derechos sociales”, que pone el acento en la obligación de los Estados miembros de la OIT de respetar los derechos fundamentales del trabajo en el comercio internacional (aun cuando no hayan ratificado el convenio respectivo), cuyo incumplimiento podría dar lugar a los otros Estados a tomar medidas en el comercio, “Derechos y humanización del trabajo”, cit. p. 19.

Tiene gran interés la determinación de los derechos básicos que se incluirán en esa nómina y que se agregarán a los derechos fundamentales.

Entiendo que es necesario incorporar a la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998 el derecho de la persona a un mundo libre de violencia y acoso, por su carácter de derecho fundamental y universal.

Bibliografía

- BAYLOS GRAU, A. (2004). “Los Acuerdos-Marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva”, *Revista Derecho Social*, N° 28, ed. Bomarzo, Albacete.
- ERMIDA URIARTE, O. y HÉRNÁNDEZ ÁLVAREZ, O. (2002). “Crítica de la subordinación”, *Revista Derecho Laboral*, N° 206, FCU, Montevideo.
- GOLDIN, A. (2006). “Sobre los códigos de conducta y otras iniciativas voluntarias de las empresas ¿es la autorregulación empresaria una respuesta válida?”, *International colloquium on the 80th anniversary of the ILO Committee of Experts*, Ginebra, 24-25 november.
- MANGARELLI, C. (2009). *Códigos de conducta. En el marco de la responsabilidad social de la empresa*, FCU.
- MANGARELLI, C. (2009). “Tendencias del Derecho del Trabajo”, *Gaceta Laboral*, vol. 15, 1/2009, Universidad de Zulia.
- PASCO COSMÓPOLIS, M. (2005). “Dimensiones laborales de la globalización: Lo laboral en los procesos de integración y los tratados de libre comercio”, *Laborem*, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, N° 5, Lima.
- SUPIOT, A. (2006). “La place de la sécurité sociale dans le systeme des normes internationales du travail”, *Semaine sociale Lamy*, Supplément N° 1272, 4 septembre, Lamy.
- TREU, T. (2018). “Derechos y humanización del trabajo”, Santo Domingo 8 de marzo.
- TREU, T. (2018). “Transformations of work: challenges to the national systems of Labour Law and Social Security”, Turín 4-7 september.

Recursos electrónicos

- COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO (2019). “*Trabajar para un futuro más prometedor*”, OIT. Disponible en www.ilo.org.