

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Coordinadora de este número de la Revista Internacional y Comparada de
RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO:

María Salas Porras

Profesora Titular de Universidad

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga, España

ÍNDICE

María Salas Porras, *Introducción al número por parte de la Coordinadora*..... **1**

Artículos

Agata Ludera-Ruszel, *Sistema de seguridad social en caso de desempleo en Polonia: ¿incentivo para la actividad o inactividad del empleo?*..... **7**

Tsvetelina Gankova-Ivanova, *El modelo de renta básica y el mercado laboral: compatibilidad con el trabajo digno*..... **30**

Lilyana Nacheva-Skopalik, *Investigación piloto para definir las prioridades del conjunto incipiente de indicadores de trabajo digno*..... **57**

Radosław B. Walczak, *Perspectivas psicológicas seleccionadas sobre trabajo digno y satisfacción laboral*..... **82**

Guisella Lourdes Rojas Montoya, María Augusta Herrera Vázquez, *Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador*..... **96**

John Alexander Paredes Ordóñez, *Condiciones de trabajo en los departamentos de bomberos: un ambiente de trabajo ni seguro ni saludable*..... **115**

Alejandro Zalvide Bassadone, *La propina en el marco de las relaciones de trabajo*..... **137**

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson, Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira, João Victor De Menezes Domingos, João Pedro Gomes da Rocha, Fernando Luiz Palhano Xavier Cabral, *Un análisis crítico de la ley y la práctica de la pasantía en Brasil*..... **151**

Jessica Bayón Pérez, Anna Zerbi, *El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual*..... **183**

Juliana Varela de Albuquerque Dalprá, *La protección del trabajo digno mediante los impactos de las nuevas formas de robótica laboral, inteligencia artificial y nuevas tecnologías*..... **208**

II

Reseñas Bibliográficas

Francisco Vigo Serralvo, *Las libertades de circulación y establecimiento de trabajadores*, por María Salas Porras. Una reseña..... **235**

Estefanía González Cobaleda, *El absentismo laboral como causa del despido objetivo*, por Miguel Ángel Gómez Salado. Una reseña..... **248**

Introducción al número por parte de la Coordinadora

Este número de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* ofrece, como viene siendo habitual en ella, un magnífico ramillete de temas jurídicos relacionados con el ámbito laboral y de seguridad social cuya principal riqueza radica tanto en la temática abordada como en la distinta procedencia de los Autores y los ordenamientos objeto de estudio y reflexión. Pluralidad de temas y de contextos legales que, sin duda, hacen de la *Revista* y, concretamente, de este número un referente de conocimiento para la doctrina científica.

En este sentido de la diversidad y con la finalidad de ofrecer una clave de lectura que permita comprender la lógica que subyace a la selección de trabajos que configuran esta entrega, las líneas que siguen buscan desglosar de forma sucinta el contenido del número – compuesto por un total de diez artículos y dos recensiones – a la vez que presentar las cuatro líneas esenciales de investigación en que pueden incardinarse los distintos estudios que alberga este número de la *Revista* y su interconexión, más patente en los primeros cuatro trabajos que en el resto debido a que comparten el origen de su elaboración. A este respecto se hace preciso indicar que nuestro conocimiento de datos tan detallados procede, precisamente, de haber sido una de las facilitadoras del contexto de reflexión que dio lugar a su formulación. Así, los trabajos de los Prof. Ludera-Ruszel, Gankova-Ivanova, Nacheva-Skopalik y Walczak presentan como común denominador el haber sido gestados durante la participación de sus Autores en el II International Workshop on Decent Work and the Future of Work. Un encuentro internacional de trabajo organizado conjuntamente por quien escribe y por el Prof. Francisco Lozano Lares, con el apoyo económico y logístico de la Universidad de Málaga y, con el auspicio de la Oficina de la OIT en España – representada por Joaquín Nieto Sáinz – que lo incluyó en el marco de las actividades organizadas por la Oficina de la OIT en España con motivo de la conmemoración del centenario de esta singular organización internacional. Este Workshop sirvió para consolidar y ampliar

la red de investigadores sobre trabajo decente inicialmente constituida en el año 2016 y de cuyo nacimiento fue testigo inmediato la *Revista* que ahora alberga esta segunda edición del encuentro.

La primera línea de estudio en que se inscriben dos de los trabajos que configuran este número gira en torno al eje de las políticas pasivas de empleo y su mayor o menor contribución a garantizar la existencia de un trabajo digno. En este sentido, la Prof. Agata Ludera-Ruszel, adscrita al Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho y Administración de la Universidad de Rzeszów (Polonia), presenta sus disquisiciones en el ensayo que lleva por título *Sistema de seguridad social en caso de desempleo en Polonia: ¿incentivo para la actividad o inactividad del empleo?*, centrado en el aspecto de activación de las prestaciones de seguridad social disponibles en Polonia a la vista de la legislación vigente. El artículo concluye que, de forma paralela a lo que sucede en otros países comunitarios, el sistema polaco de seguridad social en caso de desempleo, bien podría definirse como un sistema “orientado a la activación”. Y ello en la medida en que deposita el mayor peso de su intervención en la activación de los destinatarios, dejando en un segundo plano el proporcionarles ayuda para preservar ciertos niveles ingresos durante el período de desempleo. Fiel reflejo de esta conclusión son los aspectos jurídicos que *ex novo* surgen en el ordenamiento jurídico laboral polaco, tales como la exigible condición relativa a la “disposición a trabajar” por parte del desempleado o, la cantidad de instrumentos diseñados para “hacer que trabajar compense”.

Por su parte, la Prof. Tsvetelina Gankova-Ivanova, adscrita al Departamento de Macroeconomía de la Facultad de Economía de la Universidad Técnica de Gabrovo (Bulgaria), concluye en su estudio sobre *El modelo de renta básica y el mercado laboral: compatibilidad con el trabajo digno* que la idea de la renta básica y sus repercusiones en el ámbito laboral y del mercado de trabajo, si bien han sido objeto de numerosas discusiones en círculos no solo de la doctrina científica, sino además en ámbitos económicos y políticos de Alemania, Austria, Reino Unido, Estados Unidos, Bélgica y otros países, es un asunto en absoluto zanjado que, de tanto en cuanto, resurge en Europa a diferentes niveles nacionales o supranacionales. Este resurgimiento en la actualidad se detecta en Bulgaria y, por ello, el estudio presentado busca explorar, desde la perspectiva del mercado económico búlgaro, dos aspectos de la renta básica: las posibilidades de su establecimiento y, su impacto en la oferta de trabajo tomando en consideración las repercusiones que pudiera tener en la configuración del trabajo digno.

La segunda línea de investigación abierta en este número de la *Revista* analiza

los indicadores – actuales y potenciales – del trabajo decente de forma que, a través suya, sea de su definición, de su identificación o de su configuración, se posibilite abundar en la implementación – también, incluso, ordenación, a segundas de si es necesario un replanteamiento de la misma – del concepto jurídico de trabajo decente en las sociedades del siglo XXI. Y, con esta finalidad, la Prof. Lilyana Nacheva-Skopalik, adscrita al Departamento de Ciencias de la Computación de la Universidad Técnica de Gabrovo (Bulgaria), presenta su *Investigación piloto para definir las prioridades del conjunto incipiente de indicadores de trabajo digno*. En este estudio, que incluye investigación y aplicaciones prácticas, subraya la importancia de los indicadores que permiten medir la implementación del concepto de trabajo digno dado que a partir suya es posible tomar una serie de decisiones – desde el ámbito jurídico-político – que resultarán esenciales no solo para mejorar la naturaleza de las características del trabajo digno, sino, especialmente, para permitir una aplicación innovadora de las técnicas de clasificación en un nuevo campo, a la vez que dichas técnicas contribuirán significativamente al desarrollo sostenible de la *Agenda de Trabajo Digno*.

En este mismo sentido, el Prof. Radosław B. Walczak, adscrito al Instituto de Psicología de la Universidad de Opole (Polonia), ofrece una concreta e innovadora reflexión en su estudio titulado *Perspectivas psicológicas seleccionadas sobre trabajo digno y satisfacción laboral*. En este trabajo se analizan específicas variables psicológicas individuales que determinan la percepción del trabajo como digno o satisfactorio. Se argumenta que la filosofía de vida eudemonista (Huta y Ryan), las autoevaluaciones básicas (Judge y Bono) y la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas (Ryan y Deci) están interrelacionadas como causas de satisfacción laboral. Se presenta y analiza un modelo de dos niveles de factores determinantes de la satisfacción laboral, que relaciona las teorías mencionadas anteriormente. De todo ello, conclusión primordial alcanzada por este Autor es la relativa a que «para crear un trabajo digno es necesario que haya trabajadores comprometidos y psicológicamente fuertes y un ambiente de trabajo positivo y que sirva de apoyo. Con un espíritu de cooperación mutua, tanto el trabajador como su empleador tienen la posibilidad de crear un entorno laboral mejor y más decente».

En esta búsqueda del trabajo decente, si bien de manera indirecta por los motivos que de seguida se plantean, se inserta el estudio conjunto de la estudiante Guissella Lourdes Rojas Montoya y la Prof. María Augusta Herrera Vázquez, ambas pertenecientes a la Universidad Técnica Particular de Loja (Ecuador). Así, bajo la rúbrica *Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador*, se pone de relieve la existencia de un mecanismo administrativo, materializado en la Inspección

de Trabajo, con capacidad jurídica suficiente como para validar o no la adecuada finalización de la relación contractual laboral. Los mecanismos existentes para controlar en vía judicial de esta actuación administrativa son pues una garantía de seguridad jurídica para la dignidad del trabajador y del empleador entendidos en términos de tutela del derecho fundamental al juicio justo.

La tercera línea de investigación que se presenta en este número abunda en la prevención de riesgos laborales si bien lo hace desde un ámbito productivo no muy transitado por la doctrina científica lo que hace especialmente valiosa esta contribución. El estudio pertenece al Prof. John Alexander Paredes Ordóñez, Investigador de la Universidad Nacional de Colombia, y lleva por título *Condiciones de trabajo en los departamentos de bomberos: un ambiente de trabajo ni seguro ni saludable*. Este trabajo realizado en el marco de la línea de investigación sobre Género, Trabajo y Salud de la Universidad Nacional de Colombia, presenta, como subrayamos una aproximación jurídico-normativa a la implementación jurídica de la prevención de riesgos laborales para el colectivo profesional de los bomberos y, aun desde las primeras líneas destaca la necesidad de abordar tal cuestión a partir de lo que el Autor identifica como “factores intra-laborales” y como “factores extra-laborales”. De esta forma busca destacar que las especiales características de estos puestos de trabajo exigen contar con específicos programas de promoción y prevención que regulen los niveles de exposición al riesgo que se extiende al peligro de morir, contraer diversos tipos de cáncer, desarrollar enfermedades respiratorias crónicas, patologías cardíacas, y la manifestación de síntomas y trastornos por estrés postraumático que generan suicidios y síndrome de Burnout, así como deterioros de salud mental, mayor estrés, depresión y consumo de sustancias psicoactivas. Tampoco es objeto de olvido la perspectiva de género y, por ello, dedica a las mujeres bomberas una especial atención, sobre todo en los períodos de embarazo y lactancia.

La última de las líneas de investigación propuestas en este número podría enunciarse, si bien de forma amplia, como la referida a las formas atípicas de prestación de servicios. En este eje de estudios se incardina, en primer lugar, el relativo a *La propina en el marco de las relaciones de trabajo*, cuyo Autor es el Prof. Alejandro Zalvide Bassadone, adscrito al área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva (España). La temática referida aporta, sin duda, un incomparable y novedoso tema de reflexión a duras penas abordado por la doctrina científica – especialmente por la española – aun cuando el nuestro es un país en que el sector servicios acapara a ocho de cada diez trabajadores, según el último de los informes del Eurostat. El Autor, como referimos, afronta con valentía la ordenación

jurídica de un tema – no solo poco tratado doctrinalmente, sino jurisprudencial y normativamente, lo que redundaría, como indicamos, en la valía del mismo – en el que concluye que si bien «el recurso de la propina sigue siendo una práctica frecuente en cierto tipo de actividades fundamentalmente del sector servicios, pero en los últimos tiempos nos encontramos con determinadas actuaciones donde ha pasado de ser un ingreso suplementario de orden extraordinario para estos trabajadores a convertirse en la principal o única fuente de ingresos del que la recibe, llegando a constituir una fórmula de trabajo de carácter informal alejado del prototipo de trabajo asalariado y ni que decir tiene del modelo de trabajo decente que se viene recomendando desde distintas instituciones».

En segundo lugar, y en esta línea de investigación relacionada con el trabajo atípico, podrían incardinarse los dos estudios que restan por referir. De una parte, el trabajo colectivo de los Prof. Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson, Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira, João Victor de Menezes Domingos, João Pedro Gomes da Rocha, Fernando Luiz Palhano Xavier Cabral sobre *Un análisis crítico de la ley y la práctica de la pasantía en Brasil*. De este estudio querría subrayar dos aspectos que, a mi humilde opinión, son especialmente interesantes: el primero, que el estudio ha sido elaborado a partir de la línea de investigación Democracia, Ciudadanía y Derechos Fundamentales, inscrita en el Grupo de Estudio e Investigación sobre Extensión y Responsabilidad Social, del Instituto Federal de Rio Grande do Norte – IFRN (Brasil). Resulta especialmente desafiante la conexión entre las ideas “democracia” y “responsabilidad social” que presenta este equipo de investigadores puesto que refleja una preocupación doctrinal por el verdadero papel que la ciudadanía desempeña y ha de desempeñar en la sociedad en que habita. Por otra parte, considero igualmente necesitado de reseña en estas líneas introductorias realizar una pequeña aclaración sobre el término “pasantía” empleado en el estudio. En este sentido he de avanzar, para evitar posibles engaños del lector, que alude a los contratos formativos para la integración laboral y no solo al desempeño de prácticas en despachos de abogados, como tradicionalmente y al menos en el país del que soy nacional, suele vincularse el término.

De otra parte, debe ser mencionado el ensayo conjunto de las Prof. Jessica Bayón Pérez – procedente de la Universidad Nebrija – y Anna Zerbi – adscrita a la Università degli Studi di Pavia – relativo a *El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual*. El estudio se revela especialmente trascendental en los días en que ve la luz este número de la *Revista* en la medida en que, a nivel global, la forma de prestación de servicios a distancia se ha convertido en la única posible para millones de trabajadores y empresas inmersas en el caos sanitario generado por el Covid-19. Y, en

relación con el trabajo en la era de la digital-robotización, se presenta el estudio de la Prof. Juliana Varela de Albuquerque Dalprá del Centro Universitario Curitiba-Paraná (Brasil) desde el que ofrece una sugerente reflexión en términos de visibilidad jurídica de la esclavitud laboral infligida por el nuevo paradigma productivo. Para ello, para alertar al ojo jurídico abunda en *La protección del trabajo digno mediante los impactos de las nuevas formas de robotica laboral, inteligencia artificial y nuevas tecnologías*.

El broche de oro – como en términos coloquiales suele referirse –, a este número de la *Revista* corre a cargo de dos referencias bibliográficas. Una de ellas elaborada por el Prof. del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga, Francisco Vigo Serralvo. Su recensión versa sobre una de mis últimas contribuciones al mundo académico. Al respecto debo no solo agradecerle sus bellas palabras y la crítica sana que hace del estudio sino, además, solicitarle con entusiasmo que continúe el camino que ha iniciado. La sinceridad, estimado colega, hace grandes profesionales y mejores personas. La segunda procede de la Prof. Estefanía González Cobaleda, de la Universidad de Jaén, y tiene como objeto la referencia del estudio que, guiado por la exegética normativa y centrado en la disección del art. 52.d ET, realiza otro compañero de la Universidad de Málaga, Miguel Ángel Gómez Salado, becario de investigación posdoctoral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

María Salas Porras

Profesora Titular de Universidad

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga, España

Sistema de seguridad social en caso de desempleo en Polonia: ¿incentivo para la actividad o inactividad del empleo?

Agata LUDERA-RUSZEL*

RESUMEN: Las reformas institucionales que se han adoptado después de la adhesión de Polonia a la Unión Europea han cambiado de manera significativa la percepción existente del papel de las prestaciones de la seguridad social en caso de desempleo. Desde entonces, la política del mercado laboral se ha basado en actividades preventivas relacionadas con la activación del empleo, dirigidas a la plena integración de los desempleados en el mercado laboral, en lugar de adoptar formas pasivas de apoyo limitado solo para compensar a las personas por la pérdida de su salario. Este documento se centra en el aspecto de activación de las prestaciones de seguridad social disponibles en Polonia a la vista de la legislación vigente. El artículo comienza con la *Introducción*. En la segunda parte, el artículo pasa al concepto de “desempleo”, elemento central del sistema de prestaciones de seguridad social. La tercera parte analiza la prestación por desempleo como la prestación básica de la seguridad social en caso de desempleo. La cuarta parte se centrará en las prestaciones de ayuda social que se proporcionan a los desempleados. En la quinta parte, se prestará atención a los instrumentos para la reincorporación al empleo de los beneficiarios de prestaciones de seguridad social. La parte final concluye y añade sugerencias sobre posibles soluciones a los problemas que afectan al sistema de seguridad social en Polonia.

Palabras clave: Empleo, desempleo, seguridad social, prestación por desempleo, ayuda social.

SUMARIO: 1. Observaciones preliminares. 2. El concepto de “desempleo”. 3. Prestación por desempleo. 3.1. Requisitos de admisibilidad. 3.2. Duración y nivel de la prestación por desempleo. 3.3. Condiciones de la prestación por desempleo. 4. Prestaciones de ayuda social. 4.1. Requisitos de admisibilidad. 4.2. Duración y nivel de las prestaciones. 4.3. Condiciones de las prestaciones. 5. Incentivos para la reincorporación al empleo. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* Profesora Ayudante en el Departamento de Derecho Laboral y Seguridad Social, Facultad de Derecho y Administración, Universidad de Rzeszów (Polonia).

Social Security System in the Case of Unemployment in Poland: Incentive for Employment Activity or Inactivity?

ABSTRACT: The institutional reforms that have been adopted after the accession of Poland to the European Union have significantly changed the existing perception of the role of social security benefits in the case of unemployment. Since that time, labour market policy has been based on activation-related and preventive activities, aimed at full integration of the unemployed with the labour market, rather than passive forms of support limited only to compensate individuals for loss of their wage or salary. This paper focuses on the activation aspect of the social security benefits that are available in Poland in view of the current legislations. The article opens the *Introduction*. In the second part the article moves to the concept of “unemployment” which is the central for the social security benefit scheme. The third part discusses the unemployment benefit as the basic social security benefit in the case of unemployment. The fourth part will focus on the social assistance benefits that are provided to unemployed. In the fifth part the attention will be paid on the instruments for re-employment of social security benefits recipients. The final part concludes, and add some suggestions regarding possible solutions to problems that affect the social security system in Poland.

Key Words: Employment, unemployment, social security, unemployment benefit, social assistance.

1. Observaciones preliminares

La adhesión a la Unión Europea (UE) en 2004 parecía ser un “hito” en la forma en que se consideran las prestaciones de la seguridad social en la política del mercado laboral en caso de desempleo en Polonia. La necesidad de implementar los objetivos establecidos en la Estrategia Europea de Empleo (EEE) y posteriormente en la Estrategia de Lisboa¹ tuvo el efecto de transformar de modo radical la percepción existente del papel de las prestaciones de la seguridad social en caso de desempleo. Desde entonces, de manera similar a «los antiguos Estados miembros de la UE», la política del mercado laboral polaco se ha basado en actividades preventivas y relacionadas con la activación, destinadas a la plena integración de los desempleados en el mercado laboral, en lugar de formas pasivas de apoyo limitado solo para compensar a las personas por la pérdida de su salario². En la actualidad, esa relación se refleja de manera clara en la Ley de 20 de abril de 2004 sobre la promoción del empleo y las instituciones del mercado laboral que expresan directamente la prioridad de la activación profesional de los desempleados en lugar de proporcionarles sustento monetario.

La constitución de la República de Polonia desde 1997 garantiza a todos los ciudadanos una seguridad social siempre que estén incapacitados para trabajar por causa de enfermedad, invalidez, jubilación, edad y desempleo involuntario (art. 67). Esta regulación, que no otorga ningún derecho a las personas, impone al Estado el deber de crear un marco legal para garantizar la seguridad social³. Dentro del sistema de seguridad social en Polonia, que abarca diferentes riesgos sociales, el desempleo está cubierto por el régimen de prestaciones por desempleo, regulado en la Ley sobre la promoción del empleo y las instituciones del mercado laboral (UPZ)⁴ y el sistema de ayuda social en virtud de la Ley de 12 de marzo de 2004 sobre ayuda social (Ley de ayuda social).

La prestación por desempleo (*zasiłek dla bezrobotnych*) sigue siendo una prestación básica de seguridad social disponible en caso de desempleo. La función clave de la prestación por desempleo es proporcionar a los desempleados un apoyo de ingresos adecuado en ausencia de otros medios

¹ Comunicación de la Comisión, [Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador](#), COM(2010)2020, 3 marzo 2010.

² Z. WIŚNIEWSKI, *Podstawy aktywnej polityki rynku pracy*, en Z. WIŚNIEWSKI, K. ZAWADZKI (eds.), [Efektywność polityki rynku pracy w Polsce](#), Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, 2011, p. 29.

³ Véase la sentencia del Tribunal de Apelación de Białystok 14 noviembre 2017, III AUa 316/17, Lex 2409286.

⁴ Art. 674.

de recursos financieros durante el desempleo (función de ingresos). Esto se realiza cuando la tasa de reemplazo (la relación de la prestación por desempleo con las ganancias anteriores determinadas tanto por su duración como por el nivel) es mayor⁵. El punto clave de análisis sobre el esquema de prestaciones por desempleo sigue siendo su aspecto de activación, lo que significa el impacto de la ayuda a los ingresos durante el período de desempleo en el incentivo para volver a ser empleado (función motivadora)⁶. Por el contrario, esto se realiza mejor cuando el índice de reemplazo es bajo, es decir, cuando el desempleo resulta económicamente inviable para las personas⁷. El conflicto que subyace de manera evidente a esas dos funciones de la prestación por desempleo hace que sea necesario crear el plan de prestaciones por desempleo de manera que se logre un equilibrio sostenible entre su aspecto de ingresos y de motivación⁸. Es por esto por lo que en la lucha para evitar el desempleo se ha prestado más atención, por una parte, a las condiciones para recibir la prestación por desempleo y, por otra, a la activación de los desempleados.

Como se ha indicado en el art. 2.1 de la Ley de ayuda social, el objetivo principal de la ayuda social es compensar el riesgo de una situación de vida difícil de las personas, que también podría ser causada por el desempleo (art. 7). Con respecto a los desempleados, el sistema de ayuda social está dirigido a aquellos que, debido a su complicada situación en la vida, se ven más amenazados por el riesgo de exclusión social. En este sentido, la ley establece prestaciones diferentes, monetarias y no monetarias, que en común tienen como objetivo satisfacer solo las necesidades esenciales de los receptores y permitirles vivir en condiciones dignas (función de ayuda). Como se desprende de lo anterior, la ayuda social ha sido diseñada como último recurso. En primer lugar, esto significa que debe ir precedida de otras formas de ayuda, incluido el plan de prestaciones por desempleo. En segundo lugar, ese apoyo público debería limitarse a las dificultades que las personas no estarían en condiciones de superar utilizando sus propios derechos, recursos y capacidades (principio de subsidiariedad). Sin embargo, la activación de los receptores sigue siendo un aspecto importante del sistema de ayuda social. Se hace hincapié en que las prestaciones de ayuda social deben proporcionarse de manera temporal, no más que el

⁵ Vid. el escrito de Kwiatkowski en Z. GÓRAL (ed.), *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, Wolters Kluwer, 2013, p. 65.

⁶ Vid. P.T. DECKER, *Work Incentives and Disincentives*, en C.J. O'LEARY, S.A. WANDNER (eds.), *Unemployment Insurance in the United States. Analysis of Policy Issues*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1997, pp. 285-320.

⁷ Vid. el escrito de Kwiatkowski en Z. GÓRAL (ed.), *op. cit.*, p. 67.

⁸ *Ibidem*, p. 65.

tiempo requerido para superar las dificultades de la vida, para no hacer que los beneficiarios dependan de ayudas públicas⁹. Además, debe condicionarse a la disposición real de los receptores para superar las dificultades actuales y desarrollar su capacidad para manejarse con potencial en el futuro, sin ayuda pública (función motivadora)¹⁰.

Este documento tiene como objetivo ofrecer un análisis del sistema de seguridad social en caso de desempleo en Polonia a la vista de la Ley de promoción del empleo y las instituciones del mercado laboral y de la Ley de ayuda social. El artículo se centra en el aspecto de activación de las prestaciones de la seguridad social y proporciona la respuesta a la pregunta de si, y en qué medida, según las regulaciones existentes, las prestaciones facilitan la actividad laboral entre sus beneficiarios. La estructura del documento es la siguiente: explicación del concepto de “desempleo” (§ 2), análisis de la prestación por desempleo (§§ 3 ss.) y de las prestaciones de ayuda social (§§ 4 ss.), incluido su aspecto de activación (§ 5) y conclusiones (§ 6).

2. El concepto de “desempleo”

La prestación por desempleo se limita solo a un individuo, que no tiene empleo u otra actividad remunerada. Se incluye en la definición de desempleo según el art. 2, apartados 1 y 2, UPZ.

El concepto de “desempleo” adoptado en esta disposición sigue siendo también un punto clave para el análisis sobre el sistema de ayuda social en la medida en que el desempleo, como causa de una situación de vida difícil de un individuo, se ha indicado como una condición legal adicional para el acceso a una prestación de ayuda social¹¹.

En la literatura se ha llamado la atención sobre las dificultades para adoptar un concepto óptimo de “desempleo”¹². Se subraya que una definición legal demasiado restrictiva de “desempleo” puede no reflejar la escala real de este fenómeno, dejando fuera del alcance de la protección a quienes realmente

⁹ T. MOLL, *Zasada subsydiarności w świetle wybranych świadczeń pomocy społecznej*, en *Roczniki Administracji i Prawa*, 2014, vol. XIV, n. 2, p. 150.

¹⁰ S. NITECKI, *Prawo do pomocy społecznej w polskim systemie prawnym*, Oficyna, 2008, pp. 78-80.

¹¹ Con respecto a la aplicación de la definición legal de “desempleo” a la prestación de ayuda social a pesar de la falta de una referencia específica en la Ley de ayuda social a la UPZ ver I. SIERPOWSKA, *Pomoc społeczna. Komentarz*, Wolters Kluwer, 2017, p. 72.

¹² A este respecto, véase E. STASZEWSKA, *Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu*, Wolters Kluwer, 2012, p. 17-19.

lo necesitan, mientras que cuando es demasiado liberal, puede presentar el desempleo por encima de su escala de tamaño real¹³. Según la legislación polaca, se puede observar una tendencia continua hacia el endurecimiento de la definición de “desempleo”, que ahora se refleja en condiciones excesivas y detalladas que deben cumplirse para obtener este estatus¹⁴. Se debe dar importancia a los tres aspectos. En primer lugar, está la condición de que el individuo no tenga empleo ni realice ningún trabajo remunerado. El concepto de “desempleo” no cubre la situación de una reducción temporal de las horas de empleo y/o la falta temporal de empleo, cuando conduce a la suspensión o reducción de los salarios, o la falta de la posibilidad de optar por un empleo a tiempo completo¹⁵. El concepto del llamado paro laboral, que resulta en la carencia temporal de empleo debido a razones no relacionadas con el empleado, que existe según la legislación polaca, conduce a la reducción de la remuneración de los empleados, quienes, sin embargo, no serán considerados como desempleados. Respectivamente, asumir cualquier tipo de actividad remunerada por una persona que ya está desempleada, incluso por una remuneración relativamente baja, excluye al individuo del estatus de desempleado y del derecho a la prestación por desempleo. Para los desempleados que en el caso de su reactivación profesional se espera que reciban una remuneración no mayor que la prestación por desempleo, el cálculo de las ganancias y pérdidas estimadas puede reducir su incentivo para volver a trabajar hasta el final del período de la prestación o podría “tentarlos” a participar en el empleo no declarado para mantener el “derecho” a la prestación por desempleo¹⁶. En segundo lugar, está la condición de que los desempleados deben ser capaces y estar preparados para trabajar a tiempo completo para una determinada profesión o servicio, o para realizar un empleo remunerado, independientemente de las horas de su jornada laboral, por ejemplo, con arreglo a contratos de derecho civil. Esta regulación es desfavorable para los desempleados que no pueden optar por un empleo a tiempo completo, por ejemplo, debido a las responsabilidades de cargas familiares. A largo plazo, puede afectar de manera negativa su posición en el mercado laboral a las personas que se verían obligadas a trabajar en virtud de contratos de derecho civil (además, no garantiza unas condiciones

¹³ Vid. el escrito de Góral en Z. GÓRAL (ed.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, Wolters Kluwer, 2011, p. 56.

¹⁴ *Idem*.

¹⁵ A este respecto, véase T. KYRÄ, *Partial unemployment insurance benefits and the transition rate to regular work*, en *European Economic Review*, 2010, vol. 54, n. 7, pp. 911-930.

¹⁶ Ł. ARENDT, A. HRYNIEWICKA, I. KUKULAK-DOLATA, B. ROKICKI, *Bezrobocie – między diagnozą a działaniem*, Unia Europejska, 2012, p. 15.

laborales dignas ni el acceso a la seguridad social en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores) o a permanecer desempleadas sin derecho a la prestación por desempleo. En tercer lugar, está la condición de que el individuo no puede recibir una asignación permanente de conformidad con las disposiciones sobre bienestar social. Al mismo tiempo, la asignación temporal, como una prestación de ayuda social, que pueden recibir los desempleados, no los excluye automáticamente del estado de desempleo. Una “asignación doble” recibida por los desempleados puede reducir el incentivo para la reincorporación al empleo y provocar el desempleo a largo plazo.

3. Prestación por desempleo

3.1. Requisitos de admisibilidad

Las condiciones adicionales y detalladas que deben cumplirse de manera adicional para obtener el derecho a la prestación por desempleo reflejan la intención de limitar el número de desempleados que reciben la prestación de la seguridad social¹⁷. En primer lugar, el derecho a la prestación por desempleo puede ser ejercido por una persona desempleada para la que no hay una oferta de empleo adecuada u otras formas de apoyo remuneradas para su activación profesional adecuada en forma de pasantías, formación, formación profesional en el lugar de trabajo, obras de intervención u obras públicas. El concepto de “empleo adecuado” sigue siendo crucial para la activación profesional de los desempleados. Según la definición prevista en el art. 2, apartados 1 y 16, UPZ, el “empleo adecuado” está determinado por cuatro criterios. Es un empleo u otra actividad remunerada, sujeto al seguro social y para cuyo desempeño la persona desempleada tiene suficiente cualificación o experiencia ocupacional o que el desempleado puede realizar después de una capacitación o aprendizaje previo para adultos (criterio de cualificación); el estado de salud del desempleado le permite realizarlo (criterio de salud) y el tiempo total de traslado al lugar de empleo y de regreso en transporte público no excede las 3 horas (criterio geográfico), y para el desempeño del cual el desempleado recauda una remuneración bruta mensual en la cantidad de al menos la remuneración

¹⁷ E. STASZEWSKA, *op. cit.*, p. 118; D. PRZEKLASA, [Zdolność i gotowość bezrobotnego do podjęcia zatrudnienia albo innej pracy zarobkowej – wybrane aspekty](#), en [Roczniki Administracji i Prawa](#), 2017, vol. XVII, n. especial, p. 386; M. MOCZYK, K. BAJDA, N. ZDEB, [Ile bezrobotnego jest w bezrobotnym? Prawno-socjologiczna analiza pojęcia bezrobotnego w przepisach prawa](#), en [Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego – Seria Prawnicza](#), 2014, vol. 82, n. 14, p. 116.

mínima por empleo calculada como equivalente a tiempo completo (criterio de ingresos)¹⁸. El concepto de “empleo adecuado” es relativamente amplio y flexible, lo que tiene una doble consecuencia. Por un lado, garantiza una activación profesional más fácil y rápida de los desempleados, a quienes le resultará más difícil rechazar una oferta de empleo de una oficina de empleo. Por otro lado, puede debilitar la posición social y profesional de los desempleados¹⁹. Esto se refiere a la condición de que la oferta de empleo prevista por la oficina de empleo puede involucrar no solo empleo sino también cualquier otro trabajo remunerado, por ejemplo, con arreglo a contratos de derecho civil²⁰ que, debido al criterio de cualificación, pueden ignorar tanto el nivel educativo de los desempleados como la cualificación requerida para su empleo anterior²¹. En este sentido, se debe dar importancia al criterio de ingresos, que se introdujo hasta 2009. Aunque no se relaciona con el nivel de remuneración recibido antes de la pérdida del empleo, ha fortalecido la posición de los desempleados y su disposición a volver a ser empleados en el caso de trabajo remunerado no cubierto por la disposición sobre salario mínimo y con respecto al acceso a la prestación por desempleo en caso de posible desempleo futuro.

El derecho a la prestación por desempleo con carácter general se limita a los desempleados, quienes directamente antes de registrarse en la oficina de empleo, eran laboralmente activos, lo que incluye empleo u otra actividad remunerada, dentro de, al menos, 18 meses durante un período total de 365 días por una remuneración equivalente a, al menos, la cuantía del salario mínimo (empleo) o el pago de cotizaciones sociales según la cuantía del salario mínimo (otro trabajo remunerado). El requisito de que el período anterior de empleo caiga “directamente” antes del registro, que se introdujo en 2014, limitó aún más el acceso a la prestación por desempleo²². La

¹⁸ M. BRODECKI, *Wybrane problemy interpretacyjne zasiłku dla bezrobotnych*, en *Zeszyty Naukowe Towarzystwa Doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego – Nauki Społeczne*, 2017, vol. 18, n. 3, p. 67.

¹⁹ M. WŁODARCZYK, “Odpowiednie zatrudnienie” w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, en *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1998, n. 7-8, p. 36; E. BIELAK-JOMAA, *Rola państwa w przeciwdziałaniu bezrobociu według encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, en A. REDA-CISZEWSKA, M. WŁODARCZYK (eds.), *Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki Laborem exercens. Jana Pawła II*, Uniwersytet Łódzki, 2014, p. 173.

²⁰ A este respecto, véase la sentencia del Tribunal Administrativo Supremo de Polonia (NSA) 7 marzo 1996, II SA 3163/95, inédita, y la sentencia de la Corte Administrativa Provincial en Wrocław (WSA) 30 julio 2008, IV SA/Wr 457/07.

²¹ Sobre la calidad de la reincorporación al empleo, véase C. GRÜN, W. HAUSER, T. RHEIN, *Is Any Job Better than No Job? Life Satisfaction and Re-employment*, en *Journal of Labor Research*, 2010, vol. 31, n. 3, pp. 285-306.

²² K. JAWORSKA, *Charakter prawny zasiłku dla bezrobotnych*, en Z. GÓRAL (ed.), *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, cit., p. 93.

condición de “historial de empleo” excluye del acceso a la prestación por desempleo a estas categorías de desempleados, como los jóvenes que acceden al mercado laboral o aquellos que se reincorporan al mercado laboral después de una interrupción más prolongada de la actividad, lo que debería cubrirse mediante medidas destinadas a su activación profesional, en lugar de recibir la prestación por desempleo, pudiendo excluirlos de forma permanente del mercado laboral. En este sentido, algunos períodos de inactividad profesional se han considerado equivalentes al empleo en relación con el derecho a la prestación por desempleo. Esto se aplica a las interrupciones relacionadas con las diferentes responsabilidades por cargas familiares, que incluyen licencia por cuidado de hijos, licencia por maternidad y licencia por paternidad. La segunda condición de «salario mínimo/cuantía mínima de cotización social» coloca a una determinada categoría de empleados en una posición de desventaja con respecto al derecho a la prestación por desempleo. Esto se aplica a los trabajadores a tiempo parcial, que generalmente reciben una remuneración por debajo del nivel del salario mínimo, y aquellos que trabajan con arreglo a contratos de derecho civil, que no están cubiertos por las disposiciones sobre el salario mínimo y generalmente pagan una contribución de seguridad social en el índice base más bajo. Esta normativa, de naturaleza discriminatoria, puede desalentar a las personas desempleadas a ejercer una actividad profesional, incluso a pequeña escala, sin el riesgo de permanecer fuera de la protección en caso de posible desempleo en el futuro²³.

3.2. Duración y nivel de la prestación por desempleo

Básicamente, el período de recepción de la prestación por desempleo depende del nivel de desempleo en el mercado laboral local (en relación con el área de *powiat*). Suma 180 días o 365 días para las personas desempleadas que residen en el área de *powiat* donde el índice de desempleo no excede el 150% del promedio del índice de empleo nacional o donde el índice de desempleo excede el 150% del promedio del índice nacional de empleo. La normativa vigente que proporciona prestaciones por desempleo más generosas para las regiones de alto índice de desempleo tiene como consecuencia la permanencia de una baja movilidad laboral interna. La situación no mejoró con la regulación según la cual el cambio del lugar de

²³ S. PORTET, K. SZTANDAR-SZTANDERSKA, [Poland. Unemployment benefit: haunted by a lack of legitimacy](#), en F. LEFRESNE (ed.), [Unemployment benefit systems in Europe and North America: reforms and crisis](#), ETUI, 2010, p. 268.

residencia no tiene como resultado el cambio del período de derecho a prestaciones. Esta normativa, que se aplicó hasta 2008²⁴, puede fomentar la movilidad laboral interna siempre que sea seguida por el cambio en la regulación del salario mínimo. Según la normativa vigente, el salario mínimo se calcula a una tasa fija y no corresponde con los costes reales de vida en las distintas regiones, que tienden a ser más altos en las regiones con un índice de desempleo inferior y mejores perspectivas de empleo²⁵. De modo excepcional, el derecho a la prestación por desempleo durante 365 días (independientemente del nivel de desempleo en el lugar de residencia) se otorga a cierta categoría de desempleados debido a su posición más débil en el mercado laboral, influenciada por factores como la edad o las situaciones familiares. Se trata de personas desempleadas mayores de 50 años, con un período de al menos 20 años para el derecho a la prestación por desempleo; personas desempleadas a cargo de un hijo menor de 15 años, cuyo cónyuge también está desempleado y ha perdido el derecho a la prestación por desempleo; personas desempleadas solteras a cargo de al menos un niño menor de 15 años. Esta lista de excepciones plantea dudas sobre sus efectos a largo plazo. Hay que tener en cuenta que, para esta categoría de desempleados, un período de admisibilidad más prolongado puede desalentar su reincorporación al empleo más rápido, lo que concierne especialmente a las personas mayores de 50 años con un historial laboral de al menos 20 años, que tienen derecho a la prestación por desempleo con una cuantía mayor²⁶.

El índice de reemplazo de la prestación por desempleo es bajo. La cuantía de la prestación no se relaciona con la remuneración anterior de la persona desempleada y se calcula sobre la cuantía que está muy por debajo de un salario mínimo nacional (1.850 PLN, alrededor de 428 euros). Una prestación por desempleo, en el nivel de la llamada cuantía básica, depende básicamente del período de tiempo durante el cual se puede ejercer el derecho a la prestación por desempleo. Dentro de los primeros 90 días, un beneficiario tiene derecho a una prestación por desempleo por una cuantía de 823,60 PLN al mes (alrededor de 190 euros), mientras que, en los días posteriores, la prestación por desempleo tiene una cuantía de 646,70 PLN al mes (alrededor de 150 euros). De modo excepcional, la cuantía de la

²⁴ Vid. la Ley de 24 de agosto de 2007 sobre la modificación de la Ley en la promoción del empleo y las instituciones del mercado de trabajo.

²⁵ P. BRONIATOWSKA, A. MAJCHROWSKA, Z. ŻÓLKIEWSKI, [Wynagrodzenie minimalne w Polsce. Czy powinno być zróżnicowane regionalnie?](#), en *Studia BAS*, 2013, vol. 36, n. 4, pp. 125-157.

²⁶ Véase R. LALIVE, *How do extended benefits affect unemployment duration? A regression discontinuity approach*, en *Journal of Econometrics*, 2008, vol. 142, n. 2, pp. 785-806.

prestación por desempleo, según el período conjunto de empleo u otra actividad remunerada, se calcula de la siguiente manera: el 80% de la prestación básica de desempleo en el caso de personas con un período total de empleo no superior a 5 años; el 100% de la prestación básica de desempleo en el caso de las personas con un período total de empleo entre 5 y 20 años y el 120% de la prestación básica de desempleo en el caso de las personas con un período total de empleo de al menos 20 años. La forma en que se calcula la prestación por desempleo tiene varias consecuencias. A primera vista, parece alentar a una persona desempleada a conseguir un nuevo empleo más rápido²⁷. Sin embargo, el bajo nivel de prestaciones por desempleo mantiene el mayor riesgo de pobreza durante el tiempo de inactividad, especialmente entre estas categorías de desempleados que ya se encuentran en una posición de desventaja en el mercado laboral²⁸. Por estas razones, es más probable que los desempleados acepten cualquier empleo, incluso con salarios bajos, un empleo por debajo de sus cualificaciones o un empleo que no les garantice la admisibilidad para la prestación por desempleo en el caso de un posible desempleo futuro, en lugar de esperar a conseguir un empleo más apropiado²⁹. Por otro lado, la falta de un vínculo directo entre la cantidad de la prestación por desempleo y la posible recontractación puede ejercer un impacto negativo en el comportamiento de búsqueda de empleo de los desempleados, que están más dispuestos a prolongar el período de derecho a la prestación. Especialmente entre las personas que reciben bajos ingresos, aceptar un empleo puede ser considerado como algo no rentable, condenándolos al riesgo de desempleo prolongado.

3.3. Condiciones de la prestación por desempleo

La persona que solicita la prestación por desempleo debe estar desempleada por causas ajenas a su voluntad. Ese es un motivo de exclusión clave. Esta condición tiene que ser entendida de manera amplia. Al principio, incluye la terminación de un empleo por iniciativa propia de una persona

²⁷ E. KWIATKOWSKI, *Czy zasiłki dla bezrobotnych generują wzrost bezrobocia? Stare dylematy w świetle nowych badań*, en *Dialog*, 2011, vol. 28, n. 1, p. 127.

²⁸ K. JAWORSKA, *Nowoczesny system zabezpieczenia społecznego jako element strategii flexicurity a polskie rozwiązania prawne na przykładzie zasiłków dla bezrobotnych*, en *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 2015, vol. 22, p. 676.

²⁹ R.A. MOFFITT, *Unemployment benefits and unemployment. The challenge of unemployment benefits is to protect workers while minimizing undesirable side effects*, en *IZA World of Labor*, 2014, artículo n. 13, pp. 5-6.

desempleada o de mutuo acuerdo, o la terminación del empleo sin previo aviso por parte del empleador causada por la persona desempleada dentro de los 6 meses anteriores a su inscripción en el registro de la oficina de empleo. En este caso, el individuo puede estar registrado como desempleado, pero no tiene derecho a la prestación por desempleo. Sin embargo, la suspensión de la prestación es solo temporal por el período de 90 días (primer y segundo caso) o de 180 días (tercer caso). En segundo lugar, incluye el incumplimiento de ciertos requisitos de búsqueda de empleo de la persona desempleada. En un sentido estricto, la segunda condición tiene como objetivo limitar el número de desempleados que reciben prestación por desempleo sin una motivación real para volver a trabajar, como un factor que mitiga la efectividad de las acciones de los servicios públicos de empleo³⁰. En general, el derecho a la prestación por desempleo se basa en la condición de “disposición a trabajar”, pero las obligaciones de “activación” de los desempleados son limitadas³¹. El deber de “activación” clave de la persona desempleada permanece. En primer lugar, las visitas periódicas a su oficina de empleo para mostrar su disposición a aceptar un empleo y, en segundo lugar, la aceptación de una oferta de empleo adecuada o propuesta de cualquier tipo de apoyo dirigido a su activación laboral desde una oficina de empleo. Los requisitos formales de búsqueda de empleo son limitados. El plan de acción individual preparado para la persona desempleada por su asesor individual al ciudadano puede determinar las acciones para su propia implementación por parte de la persona desempleada para buscar empleo y los plazos para tomarlos, pero la ley solo sanciona detener el plan de acción individual. Como resultado, una persona desempleada no está formalmente obligada a realizar una auto búsqueda activa de empleo ni a informar sobre los esfuerzos para encontrar un empleo en la oficina de empleo, por lo que la supervisión de las actividades de búsqueda de desempleados por parte de la oficina de empleo es limitada³². El mismo criterio se aplica al deber de recibir formación, preparación profesional para adultos, trabajos de intervención, trabajos útiles para la comunidad u otras formas de apoyo a las que la oficina de empleo ha remitido a la persona desempleada, que no va más allá del deber de “mantener” esta forma de apoyo más que el deber de participar activamente en ellos bajo la supervisión efectiva del servicio público de empleo. Las sanciones por incumplimiento de los deberes de

³⁰ D. PRZEKLASA, *op. cit.*, pp. 395-396.

³¹ D. VENN, *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, 2012, n. 131, pp. 16 y 18.

³² OECD, *OECD Economic Surveys. Poland, March 2016*, 2016.

“activación” tienen como consecuencia la reducción temporal de la prestación por desempleo por un período de 120 días (primer rechazo), 180 días (segundo rechazo), 270 días (tercer rechazo y posteriores).

4. Prestaciones de ayuda social

El desempleo proporciona a las personas el derecho a recibir diferentes prestaciones de ayuda social que tienen como objetivo compensar las diversas dificultades de la vida a la que pueden enfrentarse las personas desempleadas. Estos son, por primera vez, una asignación temporal (*zasitek czasowy*) para garantizar las necesidades básicas de vida y una asignación de propósito específico (*zasitek celowy*) para satisfacer las necesidades esenciales de vida de los desempleados. También supone una prestación de propósito específico, un préstamo y una prestación no monetaria para ser económicamente independiente (*zasitek celowy i pożyczka na ekonomiczne usamodzielnienie się*) y una prestación monetaria y no monetaria para ser independiente para los jóvenes que se independizan (*pomoc finansowa i rzeczowa na usamodzielnienie dla osoby usamodzielnianej*). El último tiene como objetivo crear las condiciones para la integración social del individuo, en lugar de proporcionarles ayuda para cubrir sus necesidades básicas de sustento³³ que, como se ha indicado con anterioridad, no es particular para la ayuda social, ayuda que está orientada a asegurar las necesidades básicas de los receptores.

4.1. Requisitos de admisibilidad

En principio, las prestaciones de ayuda social son un ejemplo de prestaciones con comprobación de recursos, disponibles solo para desempleados sin ingresos suficientes, inferiores al umbral legal de ingresos. Teniendo en cuenta el aspecto de asistencia y motivación de las prestaciones de ayuda social, se acepta que el umbral de ingresos para la ayuda pública debe determinarse en el nivel de su riesgo de pobreza y la amenaza para el bienestar del individuo, pero no debilita el incentivo para la recuperación del empleo de beneficiarios de ayuda social³⁴. El umbral de ingresos es ahora de 634 PLN (alrededor de 152 euros) con respecto a una persona desempleada sola a cargo de un hogar y 514 PLN (alrededor de 123 euros)

³³ S. NITECKI, *op. cit.*, p. 199.

³⁴ I. SIERPOWSKA, *op. cit.*, p. 83.

con respecto a una sola persona soltera con familia. Para toda la unidad familiar, el criterio de ingresos se ha determinado como la suma de las cantidades para un solo miembro de la familia. La posibilidad de aumentar el umbral de ingresos básicos, que se ha reservado para el consejo municipal, proporciona un cierto margen de flexibilidad a la ayuda social. El umbral de ingresos específico, más del doble, se refiere solo a la prestación en efectivo para independizarse de los jóvenes que dejan el hogar, lo que se justifica por el propósito específico, anteriormente subrayado, de esta prestación de ayuda social, no directamente orientada a garantizar las necesidades básicas de los beneficiarios³⁵.

El umbral de ingresos básicos alcanza el mínimo de subsistencia, también denominado mínimo biológico, que cubre los medios considerados esenciales para sobrevivir en una sociedad determinada. En 2016, la cuantía de sustento fue de 555,02 PLN (alrededor de 133 euros) al mes para una persona soltera en el hogar y 485,38 PLN (alrededor de 109 euros) por persona al mes en un hogar de cinco miembros³⁶. Como comparación, en 2016 la cuantía mínima para satisfacer las necesidades básicas, culturales, de ocio y de formación era de 1.098,18 PLN (alrededor de 264 euros) al mes para una persona soltera en el hogar y 854,67 PLN (alrededor de 205 euros) por persona al mes en un hogar de cinco miembros³⁷. Por estas razones, se pone en tela de juicio el papel de las prestaciones de ayuda social como instrumento para combatir la pobreza y la exclusión social³⁸. Se insiste en que la ayuda social no protege contra la exclusión social, sino que ayuda a sus beneficiarios a subsistir con un bajo nivel de vida³⁹. Además, para sobrevivir, mientras no se pierde el derecho a la ayuda social, los beneficiarios de la ayuda social están más dispuestos a aceptar un empleo no declarado⁴⁰ o acceder a un empleo considerado precario, que no les proporciona condiciones de empleo decentes ni derecho a la seguridad social.

De modo excepcional, en circunstancias justificadas, la asignación para fines específicos, en forma de prestación no sujeta a comprobación de

³⁵ S. NITECKI, *op. cit.*, p. 200.

³⁶ Basado en los datos del INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH, [Wysokość minimum egzystencji](#), 2017.

³⁷ Basado en los datos del INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH, [Wysokość minimum socjalnego](#), 2017.

³⁸ W. KLAUS, *The Relationship between Poverty, Social Exclusion and Criminality*, en AA.VV., *Criminality and Criminal Justice in Contemporary Poland. Sociopolitical Perspective*, Ashgate, 2015, p. 56.

³⁹ *Idem.*

⁴⁰ D. ZALEWSKI, *Opieka i pomoc społeczna. Dynamika instytucji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, 2005, p. 166.

recursos, se puede otorgar independientemente en un umbral de ingresos legales para cubrir situaciones inesperadas y excepcionales⁴¹. Corresponde entonces a la institución de protección social evaluar los hechos que justifican la asignación de la ayuda pública. Esto proporciona una flexibilidad que permite a las instituciones de protección social responder rápidamente a situaciones imprevistas, sin embargo, una condición legal demasiado vaga crea algunos riesgos de arbitrariedad en la evaluación.

4.2. Duración y nivel de las prestaciones

Básicamente, la ley proporciona un servicio de ayuda social para decidir el nivel y la duración de las prestaciones⁴². La flexibilidad para determinar la cuantía y el tiempo de ayuda social tiene como objetivo adaptar la ayuda pública a las necesidades particulares del individuo y no mitigar el aspecto motivador de la ayuda social. La amplia discreción otorgada a la institución de protección social, que se apoya en condiciones legales demasiado vagas, da como resultado la situación precaria del individuo, que no está en condiciones de cuestionar la decisión del organismo público.

Con respecto a la prestación temporal y a la prestación monetaria y no monetaria para independizarse de los jóvenes que abandonan la atención institucional, la ley establece la cuantía de la prestación, sin embargo, reserva para el consejo municipal y del distrito el derecho a aumentar las tasas legales mínimas de prestación. La cuantía de una prestación temporal se establece como máximo en la diferencia entre el criterio de ingresos y la renta de la unidad familiar, que no puede ser inferior al 50% de estos conceptos. En cualquier caso, la cuantía de la prestación temporal no puede ser inferior a 20 PLN (alrededor de 4,60 euros) al mes. Con respecto a una persona desempleada sola a cargo de una familia, la renta de su unidad familiar no puede exceder 461 PLN (alrededor de 108 euros) al mes. Eso en la práctica excluye a las personas que al mismo tiempo reciben la prestación por desempleo, que como resultado pueden estar más interesados en volver a trabajar. Para una familia, los ingresos por persona no pueden exceder 316 PLN (alrededor de 73 euros) al mes, lo que no excluye automáticamente a una persona de la familia que recibe también la prestación por desempleo, para quien la prestación temporal combinada con la prestación por desempleo puede alentar a la inactividad y tener como

⁴¹ Véase la sentencia del Tribunal Administrativo de Białystok 19 febrero 2015, I Sa/Wa 1427/14, Ley 1734017.

⁴² A. CERAMI, *Social Policy in Central and Eastern Europe. The Emergence of a New European Welfare Regime*, Lit, 2006, p. 153.

resultado el desempleo a largo plazo, especialmente entre los trabajadores con bajo nivel de ingresos⁴³. La cuantía de prestaciones en efectivo y en especie para los jóvenes que se independizan depende del tipo y la duración de la atención institucional y asciende a entre el 100% y el 400% de la cantidad base 1.722 PLN (416 euros). Debido a la naturaleza excepcional de la prestación para los jóvenes, su cuantía relativamente alta, en comparación con otros beneficios, no debe depender del receptor de la ayuda social ni influir negativamente en su motivación para trabajar.

4.3. Condiciones de las prestaciones

Los servicios de ayuda social se basan en la cooperación de los beneficiarios con la institución de ayuda social (art. 4 de la Ley de ayuda social)⁴⁴. La cooperación sigue siendo un deber clave de los beneficiarios a los que se condiciona la ayuda social. La cooperación cumple un aspecto activador de la ayuda social, que debería proporcionar al individuo la capacidad de satisfacer sus necesidades sin recurrir a la ayuda estatal. Dado que la cooperación debe adaptarse a las necesidades específicas del beneficiario, la Ley de ayuda social no indica con precisión el alcance de las posibles acciones abiertas y, en última instancia, depende de la discreción del trabajador social. La cooperación con los servicios de ayuda social se basa en una disposición real del beneficiario para cambiar su situación de vida. Esto se expresa principalmente en la aceptación de la oferta de asistencia de un trabajador social, que consiste en el conjunto de diversas acciones destinadas a la activación del beneficiario⁴⁵.

Ante todo, estas acciones pueden figurar en el contrato social, es decir, un contrato escrito que implica un derecho mutuo de las obligaciones del beneficiario y el trabajador social. La naturaleza vinculante del contrato social tiene por objeto aumentar la responsabilidad de ambas partes para la ejecución de las obligaciones mutuas y de esta manera mejorar la activación del receptor de ayuda social⁴⁶. Con respecto a los jóvenes que abandonan

⁴³ M. RACZKOWSKA, *System zasiłków społecznych a aktywizacja zawodowa ludności w Polsce*, en *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego – Ekonomia i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, 2006, vol. 59, pp. 43-52.

⁴⁴ I. SIERPOWSKA, *Selected principles of social welfare in the Polish and German legal systems*, en *Wrocław Review of Law, Administration & Economics*, 2011, vol. 1, n. 2, p. 75.

⁴⁵ Véase la sentencia del Tribunal Administrativo de Białystok 18 noviembre 2010, I Sa/Wa 551/10, Ley 750844.

⁴⁶ A. GOLCZYŃSKA-GRONDAS, A. KRETEK-KAMIŃSKA, *Kontrakt społeczny – założenia a realizacja. Przykład łódzki*, en *Przegląd Socjologiczny*, 2009, vol. 58, n. 1, p. 150.

los sistemas de atención y solicitan un prestación para independizarse, la ayuda pública está condicionada a la implementación por parte del beneficiario del Programa de Independencia Individual desarrollado conjuntamente con un trabajador social, que también ha sido diseñado para aumentar la presión sobre el beneficiario para la implementación efectiva de sus deberes.

Con respecto a los beneficiarios desempleados de ayuda social, la cooperación con los trabajadores sociales debería centrarse en el empleo del beneficiario. Esto implica dos tipos de apoyo. En un primer momento, las acciones propuestas por los servicios de ayuda social, en particular las especificadas en el contrato social. A diferencia del caso de la prestación por desempleo, un trabajador social puede obligar a un receptor de ayuda social desempleado a buscar empleo de una forma activa⁴⁷. En segundo lugar, se trata de acciones previstas por una oficina de empleo en forma de oferta de empleo adecuada o propuesta de cualquier tipo de apoyo dirigido a la activación profesional de desempleados, como formación, preparación profesional de adultos, trabajos de intervención, obras públicas o trabajos útiles para la comunidad. La ley prevé la cooperación de los servicios de empleo y ayuda social a este respecto. El objetivo consiste en mejorar la efectividad del apoyo brindado a los desempleados que reciben ayuda social y protegerlos contra el desempleo a largo plazo y la dependencia de la ayuda social. Sin embargo, debido a la falta de mecanismo de cooperación y a la disposición real de ambos servicios, la cooperación institucional es bastante rara en la práctica.

La cooperación implica deberes tanto para el beneficiario como para el trabajador social. Esto se aplica también cuando se ha celebrado un contrato social que impone obligaciones mutuas para las partes. Sin embargo, solo para el beneficiario, la ley establece sanciones concretas por no cumplir con los requisitos destinados a su activación. La falta de cooperación con los servicios de ayuda social y la oficina de empleo puede dar lugar a la decisión de negarse a otorgar la prestación, reducir, modificar o suspender la prestación (art. 11.2 de la Ley de ayuda social). La decisión queda a discreción del servicio de ayuda social. Con respecto a los trabajadores sociales en virtud de la Ley de ayuda social, no existen mecanismos disciplinarios ni sanciones por inactividad en la prestación de un apoyo público al beneficiario⁴⁸. En este caso, el beneficiario solo puede tomar las medidas legales disponibles en virtud del procedimiento

⁴⁷ K. STOPKA, *W sprawie obowiązku gminy (powiatu) udzielenia pomocy osobie potrzebującej (art. 16 ust. 2 ustawy o pomocy społecznej)*, en *Casus*, 2007, vol. 46, n. 4, p. 25.

⁴⁸ Véase la sentencia del Tribunal Administrativo de Białystok 15 enero 2016, I OSK 1381/14, Ley 2032711.

administrativo⁴⁹ por la inactividad del funcionario público. Establece el procedimiento de recordatorio y la responsabilidad disciplinaria del funcionario público por demoras indebidas en la resolución del caso.

5. Incentivos para la reincorporación al empleo

La ley prevé ciertos instrumentos como incentivo para la reintegración rápida de los desempleados en el mercado laboral. Estas son medidas diferentes que han sido diseñadas para «hacer que trabajar compense» a las personas desempleadas que reciben una prestación por desempleo y/o ayuda social, y que, por lo tanto, pueden no estar interesadas en su rápida activación profesional. El primer grupo incluye instrumentos que prevén una compensación de ingresos por prestaciones por desempleo en caso de su activación profesional. El segundo grupo proporciona reglas de admisibilidad menores para el derecho a recibir la prestación por desempleo en caso de reactivación profesional. El tercer grupo solo se aplica a los beneficiarios de prestaciones de ayuda social.

El primer grupo de instrumentos cubre la asignación de activación, en caso de conseguir un empleo y otras prestaciones en efectivo que recibe la persona desempleada: a cambio de emprender una forma particular de activación prevista por la oficina de empleo, como pasantías, preparación profesional de adultos, formación o cuando continúa la educación secundaria o emprende estudios de posgrado⁵⁰. La prestación de activación se proporciona a los desempleados que realizan trabajos a tiempo parcial con un salario inferior al salario mínimo, como resultado de una remisión por parte de la oficina de empleo o en cualquier caso de recontractación por iniciativa propia, independientemente de la cantidad de trabajadores, el tiempo de trabajo y el nivel de remuneración. En general, el nivel de asignación debería ser mayor en caso de autoempleo. La ley solo establece que no puede exceder el 50% de la prestación básica por desempleo. La falta de criterios legales estrictos para determinar la cuantía de la asignación, que está a disposición del servicio público de empleo (gobernador del *powiat*)⁵¹, pueden tentarlos a calcularlo como una diferencia entre la

⁴⁹ Esto está regulado por el Código de Procedimiento Administrativo del 14 de junio de 1960, art. 1257.

⁵⁰ M. SZYLKO-SKOCZNY, *Polityka rynku pracy w III RP – doświadczenia i wyzwania*, en *Problemy Polityki Społecznej*, 2014, vol. 26, p. 32.

⁵¹ Z. GÓRAL, *Art. 48a [Finansowanie kosztów przejazdu na targi pracy i giełdy pracy]*, en Z. GÓRAL (ed.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, cit., pp. 505-506.

remuneración mínima por el empleo y la remuneración recibida, así como la forma en que se proporciona la asignación de activación en el caso de la remisión por parte de la oficina de empleo. Sin embargo, el nivel relativamente bajo de prestación, muy por debajo del nivel de prestación por desempleo, y el corto período de derecho en el caso de recontractación por iniciativa propia de desempleados, es decir la mitad del período de derecho de la prestación por desempleo, en comparación con un derecho de período completo cuando se refiere a la derivación de la oficina de empleo, puede reducir el incentivo para una recontractación más rápida⁵². En el caso de las pasantías, la preparación profesional de adultos, la formación para el empleo para desempleados, da derecho a una prestación en efectivo por una cuantía del 120% de la prestación básica por desempleo, mientras que en el caso de la continuación de la educación secundaria, da derecho a una prestación en efectivo por un importe del 100% de la prestación básica por desempleo, y del 20% de la prestación básica por desempleo en caso de estudios de posgrado. En todos esos casos, la prestación en efectivo es mayor que la prestación por desempleo, pero inferior al salario mínimo nacional que es 1.850 PLN (alrededor de 428 euros).

Para alentar a las personas desempleadas a la actividad profesional, incluso a pequeña escala, sin el riesgo de permanecer fuera de la protección en caso de posible desempleo futuro, la ley establece que una persona que ya había recibido la prestación por desempleo y luego acepta un empleo o cualquier otro tipo de actividad lucrativa, actividad comercial u obtención de ingresos que excedan la mitad del salario mínimo al mes durante un período inferior a 365 días, no perderá el derecho a la prestación por desempleo en el caso de una nueva inscripción dentro de los 14 días a partir de la fecha de terminación de las circunstancias mencionadas anteriormente, incluso cuando no siempre fuese posible demostrar todas las condiciones que normalmente se requieren para la adquisición de la prestación por desempleo.

Con el objetivo de no desalentar el empleo del beneficiario de ayuda social y reducir el riesgo de entrar en contratos laborales precarios, la Ley de ayuda social proporciona ciertos instrumentos que permiten combinar la ayuda social con la actividad profesional. En el caso de trabajos útiles para la comunidad, como forma de activación de la persona desempleada, el pago recibido a cambio del trabajo no se contabiliza para el cálculo del umbral de ingresos, como un derecho a la ayuda social (art. 8, apartados 4 y 5, de

⁵² K. SYCH, *Dodatek aktywizacyjny jako instrument rynku pracy*, en *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2010, n. 8, pp. 10-15.

Ley de ayuda social). La enmienda a la Ley de ayuda social de 2011⁵³ ha introducido un instrumento que ha sido diseñado como incentivo para la reincorporación al empleo de los beneficiarios de ayuda social. De acuerdo con el art. 38.4.a, la persona que recibe una prestación temporal no la pierde en caso de recontractación con contrato social, independientemente de su nivel de ingresos, pero no durante más de 2 meses y no más de una vez cada 2 años. Este instrumento ha contribuido a otro ya existente que proporciona un apoyo correspondiente en caso de asignación para fines específicos.

6. Conclusiones

El actual sistema polaco de seguridad social en caso de desempleo, que abarca la prestación por desempleo y diversas prestaciones de la seguridad social, puede describirse como un sistema «orientado a la activación». Se basa en la activación de los destinatarios, en lugar de proporcionarles solo ayuda a los ingresos durante el período de desempleo. La prevalencia del aspecto de activación de las prestaciones de la seguridad social sobre su función de ingresos ahora se refleja principalmente en la condicionalidad de las prestaciones disponibles, sujetas a la condición de “disposición a trabajar” y a la cantidad de instrumentos diseñados para «hacer que trabajar compense». Si bien el sistema de prestaciones por desempleo no involucra al receptor en una búsqueda activa de empleo por cuenta propia y el deber de la persona desempleada no va más allá del deber de “mantener” las formas de apoyo de la oficina de empleo en lugar del deber de «involucrarse activamente», el sistema, desde los servicios públicos de empleo, promueve la actitud pasiva de la persona desempleada para la activación.

El sistema de seguridad social polaco en caso de desempleo se ha diseñado de modo que facilite la activación profesional inmediata de la persona desempleada de acuerdo con el objetivo legal de “pleno empleo”. Sin embargo, la efectividad del sistema para atraer a los beneficiarios a conseguir un (buen) empleo puede ser cuestionada. Esto puede atribuirse a algunas razones. En primer lugar, el sistema de seguridad social se basa en el enfoque de “cualquier empleo”. Esto promueve el empleo que no puede considerarse como “digno”. Siguiendo un concepto amplio y flexible de “empleo adecuado” y un bajo índice de prestaciones el sistema presiona al receptor de la seguridad social para que ejerza cualquier empleo, incluso de

⁵³ Véase el memorando explicativo de la Ley de 18 de marzo de 2011 por la que se modifica la Ley de ayuda social.

baja calidad, en lugar de buscar un empleo que le proporcione condiciones de empleo dignas, que corresponda con la cualificación que poseen y les garantice una estabilidad de ingresos. En segundo lugar, es probable que el sistema propicie que los beneficiarios de la seguridad social realicen trabajos no declarados. Motivados por el temor de perder el derecho a las prestaciones, los beneficiarios no pueden aceptar un empleo que se podría ejercer de manera ilegal. Esto ocurre con mayor frecuencia en el caso de aquellos receptores que ya se encuentran en una posición desfavorecida en el mercado laboral, por lo general con salarios bajos y trabajos a tiempo parcial. Los instrumentos que están diseñados para «hacer que trabajar compense», en forma de prestación de activación, no pueden atraer la rápida reintegración de los receptores al mercado laboral debido a su nivel, duración y falta de transparencia. En tercer lugar, el sistema condena a los beneficiarios de la seguridad social a la pobreza y la exclusión social. Esto se debe a que los ingresos provistos durante el período de desempleo solo garantizan las necesidades básicas. El índice de reemplazo en caso de prestación por desempleo es bajo y no está relacionado con los ingresos anteriores del solicitante.

7. Bibliografía

ARENDE L., HRYNIEWICKA A., KUKULAK-DOLATA I., ROKICKI B., *Bezrobocie – między diagnozą a działaniem*, Unia Europejska, 2012

BIELAK-JOMAA E., *Rola państwa w przeciwdziałaniu bezrobociu według encykliki Laborem exercens Jana Pawła II*, en A. REDA-CISZEWSKA, M. WŁODARCZYK (eds.), *Wartości i interesy a prawo pracy. Wokół encykliki Laborem exercens. Jana Pawła II*, Uniwersytet Łódzki, 2014

BRODECKI M., *Wybrane problemy interpretacyjne zasilku dla bezrobotnych*, en [Zeszyty Naukowe Towarzystwa Doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego – Nauki Społeczne](#), 2017, vol. 18, n. 3, pp. 61-79

BRONIATOWSKA P., MAJCHROWSKA A., ŻÓLKIEWSKI Z., *Wynagrodzenie minimalne w Polsce. Czy powinno być zróżnicowane regionalnie?*, en *Studia BAS*, 2013, vol. 36, n. 4, pp. 125-157

CERAMI A., *Social Policy in Central and Eastern Europe. The Emergence of a New European Welfare Regime*, Lit, 2006

DECKER P.T., *Work Incentives and Disincentives*, en C.J. O'LEARY, S.A. WANDNER (eds.), *Unemployment Insurance in the United States. Analysis of Policy Issues*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1997

- GOLCZYŃSKA-GRONDAS A., KRETEK-KAMIŃSKA A., [Kontrakt socjalny – założenia a realizacja. Przykład łódzki](#), en [Przegląd Socjologiczny](#), 2009, vol. 58, n. 1, pp. 150-173
- GÓRAL Z. (ed.), *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, Wolters Kluwer, 2013
- GÓRAL Z. (ed.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, Wolters Kluwer, 2011
- GÓRAL Z., *Art. 48a [Finansowanie kosztów przejazdu na targi pracy i giełdy pracy]*, en Z. GÓRAL (ed.), *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, Wolters Kluwer, 2011
- GRÜN C., HAUSER W., RHEIN T., *Is Any Job Better than No Job? Life Satisfaction and Re-employment*, en *Journal of Labor Research*, 2010, vol. 31, n. 3, pp. 285-306
- INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH, [Wysokość minimum egzystencji](#), 2017
- INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH, [Wysokość minimum socjalnego](#), 2017
- JAWORSKA K., *Nowoczesny system zabezpieczenia społecznego jako element strategii flexicurity a polskie rozwiązania prawne na przykładzie zasiłków dla bezrobotnych*, en *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 2015, vol. 22, pp. 671-677
- JAWORSKA K., *Charakter prawny zasiłku dla bezrobotnych*, en Z. GÓRAL (ed.), *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, Wolters Kluwer, 2013
- KLAUS W., *The Relationship between Poverty, Social Exclusion and Criminality*, en AA.VV., *Criminality and Criminal Justice in Contemporary Poland. Sociopolitical Perspective*, Ashgate, 2015
- KWIATKOWSKI E., *Czy zasiłki dla bezrobotnych generują wzrost bezrobocia? Stare dylematy w świetle nowych badań*, en *Dialog*, 2011, vol. 28, n. 1, pp. 122-127
- KYYRÄ T., *Partial unemployment insurance benefits and the transition rate to regular work*, en *European Economic Review*, 2010, vol. 54, n. 7, pp. 911-930
- LALIVE R., *How do extended benefits affect unemployment duration? A regression discontinuity approach*, en *Journal of Econometrics*, 2008, vol. 142, n. 2, pp. 785-806
- MOCZYK M., BAJDA K., ZDEB N., [Ile bezrobotnego jest w bezrobotnym? Prawno-socjologiczna analiza pojęcia bezrobotnego w przepisach prawa](#), en *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego – Seria Prawnicza*, 2014, vol. 82, n. 14, pp. 112-127
- MOFFITT R.A., [Unemployment benefits and unemployment. The challenge of unemployment benefits is to protect workers while minimizing undesirable side effects](#), en *IZA World of Labor*, 2014, artículo n. 13
- MOLL T., [Zasada subsydiarności w świetle wybranych świadczeń pomocy społecznej](#), en [Roczniki Administracji i Prawa](#), 2014, vol. XIV, n. 2, pp. 149-166
- NITECKI S., *Prawo do pomocy społecznej w polskim systemie prawnym*, Oficyna, 2008
- OECD, [OECD Economic Surveys. Poland. March 2016](#), 2016

PORTET S., SZTANDAR-SZTANDERSKA K., *Poland. Unemployment benefit: haunted by a lack of legitimacy*, en F. LEFRESNE (ed.), *Unemployment benefit systems in Europe and North America: reforms and crisis*, ETUI, 2010

PRZEKLASA D., *Zdolność i gotowość bezrobotnego do podjęcia zatrudnienia albo innej pracy zarobkowej – wybrane aspekty*, en *Roczniki Administracji i Prawa*, 2017, vol. XVII, n. *especial*, pp. 381-398

RACZKOWSKA M., *System zasiłków społecznych a aktywizacja zawodowa ludności w Polsce*, en *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego – Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, 2006, vol. 59, pp. 43-52

SIERPOWSKA I., *Pomoc społeczna. Komentarz*, Wolters Kluwer, 2017

SIERPOWSKA I., *Selected principles of social welfare in the Polish and German legal systems*, en *Wrocław Review of Law, Administration & Economics*, 2011, vol. 1, n. 2, pp. 65-77

STASZEWSKA E., *Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu*, Wolters Kluwer, 2012

STOPKA K., *W sprawie obowiązku gminy (powiatu) udzielenia pomocy osobie potrzebującej (art. 16 ust. 2 ustawy o pomocy społecznej)*, en *Casus*, 2007, vol. 46, n. 4, pp. 23-25

SYCH K., *Dodatek aktywizacyjny jako instrument rynku pracy*, en *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 2010, n. 8, pp. 10-15

SZYŁKO-SKOCZNY M., *Polityka rynku pracy w III RP – doświadczenia i wyzwania*, en *Problemy Polityki Społecznej*, 2014, vol. 26, pp. 25-42

VENN D., *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, 2012, n. 131

WIŚNIEWSKI Z., *Podstany aktywnej polityki rynku pracy*, en Z. WIŚNIEWSKI, K. ZAWADZKI (ed.), *Efektowność polityki rynku pracy w Polsce*, Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, 2011

WŁODARCZYK M., *“Odpowiednie zatrudnienie” w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu*, en *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1998, n. 7-8, pp. 35-40

ZALEWSKI D., *Opieka i pomoc społeczna. Dynamika instytucji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, 2005

Normativa

Comunicación de la Comisión, *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, COM(2010)2020, 3 marzo 2010

El modelo de renta básica y el mercado laboral: compatibilidad con el trabajo digno

Tsvetelina GANKOVA-IVANOVA*

RESUMEN: La idea de la renta básica y sus influencias se han discutido durante mucho tiempo en los círculos científicos, económicos y políticos de Alemania, Austria, Reino Unido, Estados Unidos, Bélgica y otros países. El debate sobre la renta básica se renueva periódicamente en Europa a diferentes niveles nacionales o europeos, desde diferentes círculos políticos y desde la perspectiva económica y sociopolítica. Hace solo unos años, la Unión Europea promovió una iniciativa ciudadana para introducir una renta básica incondicional, que se encontró tanto con partidarios como con feroces opositores. En la actualidad, cuando millones de migrantes y refugiados están inundando Europa en busca de una existencia digna, la idea de la renta básica surge con más relevancia. A pesar de que la idea de la renta básica no es nueva para los círculos científicos mundiales, está sujeta a un intenso debate sociopolítico en los países de Europa del Este y particularmente en Bulgaria. El objetivo de este estudio es presentar una propuesta alternativa: el modelo de renta básica. La naturaleza y las principales oportunidades para su establecimiento se han debatido como una alternativa a las medidas existentes en las políticas del mercado laboral y la política social en Bulgaria en general. Se ha analizado su impacto en la estabilización de la economía, la redistribución de la renta, el empleo y la oferta de trabajo. El propósito de este trabajo es explorar dos aspectos de la renta básica: primero, las posibilidades de su establecimiento y, en segundo lugar, su impacto en la oferta de trabajo y, en este sentido, sobre las posibilidades de trabajo digno.

Palabras clave: Renta básica, impuesto negativo sobre la renta, renta mínima garantizada, mercado laboral, oferta laboral, política social, pobreza, trabajo digno.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Sistemas mínimos de seguridad social en Bulgaria. 2.1. Línea de pobreza. 2.2. La renta básica (renta mínima garantizada). 2.3. Salario mínimo mensual. 2.4. Condiciones de elegibilidad para pagos mínimos de la seguridad social. 3.

* Profesora Titular de Universidad, Departamento de Macroeconomía, Facultad de Economía, Universidad Técnica de Gabrovo (Bulgaria).

Evaluación de los regímenes de la seguridad social de renta mínima. 3.1. Cobertura y aprovechamiento. 3.2. Adecuación de los regímenes de renta mínima. 4. Efectividad de los regímenes de renta mínima en términos de reducción de la pobreza y motivación/desmotivación para el trabajo. 5. El sistema de renta básica como alternativa. 5.1. El concepto de una renta básica. 5.1.1. Establecimiento de la renta básica. 5.2. Efecto de la renta básica sobre la oferta laboral. 5.3. Efecto de la renta básica sobre el tipo de oferta laboral y el tiempo libre. 5.4. Evaluación del gasto fiscal en el sistema del INR. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

The model of basic income and labor market: Decent Work compatibility

ABSTRACT: The idea of basic income and its influences have long been discussed in scientific, economic and political circles in Germany, Austria, the United Kingdom, the United States, Belgium and other countries. The debate on basic income is periodically renewed in Europe at different national or European levels, from different political circles and from the economic and socio-political perspective. Just a few years ago, the European Union promoted a citizens' initiative to introduce an unconditional basic income, which met both supporters and fierce opponents. Today, when millions of migrants and refugees are flooding Europe in search of a decent existence, the idea of basic income emerges with more relevance. Although the idea of basic income is not new to world scientific circles, it is subject to intense socio-political debate in Eastern European countries and particularly in Bulgaria. The objective of this study is to present an alternative proposal: the basic income model. The nature and main opportunities for its establishment have been debated as an alternative to existing measures in labor market policies and social policy in Bulgaria in general. Its impact on the stabilization of the economy, the redistribution of income, employment and the supply of labor has been analyzed. The purpose of this work is to explore two aspects of basic income: first, the possibilities of its establishment and, secondly, its impact on the job offer and, in this sense, on the possibilities of decent work.

Key Words: Basic income, negative income tax, guaranteed minimum income, labor market, labor supply, social policy, poverty, decent work.

1. Introducción

Desde hace tiempo, la idea de un modelo de renta básica y sus efectos ha sido objeto de debate en los círculos científicos, económicos y políticos de Alemania, Austria, Reino Unido, Estados Unidos, y Bélgica, entre otros países. El debate sobre la renta básica (RB) se renueva periódicamente en Europa, a nivel nacional o europeo, y se ha utilizado y tratado en varios círculos políticos desde la perspectiva económica y sociopolítica. Hace unos años, la Unión Europea puso en marcha una iniciativa ciudadana para introducir una renta básica incondicional de 800 euros, que se encontró tanto con partidarios como con feroces oponentes. En la actualidad, cuando millones de migrantes y refugiados están inundando Europa y los países europeos en busca de una existencia digna, la idea de la renta básica surge con mayor relevancia.

A pesar de que la idea de la renta básica no es nueva para los círculos científicos europeos y mundiales, está sujeta a un intenso debate sociopolítico en los países de Europa del Este y particularmente en Bulgaria. Los procesos de crisis que acompañan a la economía búlgara moderna y al sistema institucional sitúan en el programa de trabajo temas desconocidos para la teoría económica y la práctica empresarial. En comparación con los demás países europeos, los procesos en Bulgaria son más lentos y drásticos, van acompañados de una actividad comercial lenta, una política de inversión ineficiente, desempleo oculto y evidente, medidas políticas ineficaces en el mercado laboral y en la política social en general.

El objetivo de este estudio es presentar una propuesta alternativa: el modelo de renta básica. Su naturaleza ha sido objeto de debate, como también lo han sido las principales oportunidades para su establecimiento como una alternativa a las medidas existentes en las políticas del mercado laboral y política social en Bulgaria en general. También se ha analizado su impacto en la estabilización de la economía, en la redistribución de la renta, en el empleo y en la oferta laboral.

Dado que el sistema de seguridad social existente muestra debilidades y desafíos (palabra clave: *pobreza debida al desempleo*), y una posible relación de empleo no siempre garantiza los medios para proporcionar una existencia humana digna (palabra clave: *pobreza a pesar del empleo*), la renta básica universal se puede contemplar como una herramienta para mejorar la seguridad social y eliminar la pobreza. También es un instrumento político transparente y eficaz para la distribución de la renta y las políticas sociales.

El objetivo de este trabajo consiste en *explorar dos aspectos de la renta básica*: en primer lugar, *las posibilidades de su establecimiento* y, posteriormente, *su impacto en la oferta de empleo* y, en este sentido, sobre las posibilidades de trabajo

digno.

El concepto actual de renta básica relacionado con las realidades de nuestro tiempo es que a través de ella se podría superar el agravamiento del proceso de empobrecimiento de la población y los efectos de una débil actividad comercial y de inversión. El nuevo contenido incorporado a un seguro mínimo garantizado se contempla como un mecanismo para el uso de la economía sumergida en la creación de formas alternativas de empleo. Una idea muy interesante radica en el hecho de que a través de la renta básica se estimula el empleo autónomo y por cuenta ajena, y por lo tanto también en cierta medida, la demanda interna. Puede ahorrar costes administrativos e influir directamente en la oferta de empleo.

En cuanto a la efectividad del sistema de renta básica, se puede demostrar sobre la base de la valoración de su capacidad de financiación, así como sobre la base de la valoración de los costes financieros netos para la introducción de un sistema integrado de transferencia de impuestos. Después de presentar el enfoque principal para calcular los costes netos que conlleva pasar del sistema de seguridad social actual al sistema de renta básica, es posible, bajo ciertas condiciones, llevar a cabo los cálculos reales necesarios de los costes fiscales.

2. Sistemas mínimos de seguridad social en Bulgaria

El desarrollo socioeconómico de Bulgaria después de la creación de la economía de mercado ha estado acompañado por fenómenos como el desempleo, la pobreza, la exclusión social y el trabajo digno. Estas cuestiones son relevantes no sólo para Bulgaria, sino para todo el mundo, para Europa y la Unión Europea (UE) en su conjunto. No es por casualidad que la Estrategia Europa 2020 defina la lucha contra la pobreza y la exclusión social, y la mejora de las condiciones de vida como uno de los objetivos más importantes de la Comisión Europea (CE) en esta década.

Promover la integración de todas las personas en la sociedad, especialmente de las minorías, es objetivo fundamental de la Unión Europea. Los sistemas para un bienestar mínimo y de apoyo social en toda Europa reflejan este valor compartido de cohesión social. Sin embargo, muchos colectivos están sujetos a la exclusión por diversos motivos: por una discapacidad física, bajas cualificaciones, problemas de salud o residencia en áreas con condiciones menos favorables y con acceso limitado a servicios.

El sistema de asistencia social en Bulgaria ha sufrido muchos cambios en los últimos diez años, pasando sucesivamente de la centralización a la descentralización y viceversa. Actualmente está gestionado por la Agencia

de Asistencia Social búlgara (SAA), una unidad presupuestaria de segundo nivel del Ministerio de Trabajo y Política Social. También existen departamentos descentralizados a nivel de distrito y municipio. A la hora de ofrecer servicios sociales y asistencia social en Bulgaria se utilizan tres indicadores principales relacionados con las transferencias sociales, cuyos valores se actualizan periódicamente por las decisiones del Consejo de Ministros, que establece niveles mínimos por debajo de los cuales, las instituciones públicas deben intervenir para proporcionar asistencia y protección social. Estos indicadores son la *línea de pobreza*, la *renta mínima garantizada* y el *salario mínimo mensual*.

2.1. Línea de pobreza

Desde principios de 2007, la línea de pobreza oficial se encuentra definida para Bulgaria y se actualiza anualmente en el Consejo de Ministros. Para 2019, se encuentra en 348 levs búlgaros (178 euros)¹, y se calcula sobre la base de los datos del Instituto Nacional de Estadística para los presupuestos familiares en Bulgaria para garantizar la satisfacción de las necesidades básicas mínimas, que se calcula, a su vez, como el 60% de la renta neta media equivalente total para el país. Este umbral se utiliza como parámetro para la formación de políticas sociales en el contexto de ingresos y nivel de vida. Según datos estadísticos nacionales del último año, más de una quinta parte de los ciudadanos búlgaros (21,8%) vivían por debajo de la línea de pobreza.

La línea de pobreza es un indicador monetario para identificar a las personas pobres en un país y es también un instrumento trascendental de la política social. En 2006, expertos de la Secretaría de Empleo y Política Social, el Instituto Nacional de Estadística, la Academia de Ciencias de Bulgaria y organizaciones y agentes sociales establecieron los métodos para su determinación y actualización anual. Su tamaño debe garantizar y ser suficiente para satisfacer las denominadas “necesidades mínimas de vida”, que representan el equivalente monetario del actual coste de productos alimenticios que corresponden con el límite diario recomendado de 2.700 kilocalorías. El porcentaje del nivel de gasto en productos alimenticios y no alimenticios y servicios tiene que corresponder con la proporción media del 20% de los hogares con ingresos bajos.

¹ Decreto del Consejo de Ministros de Bulgaria 170, de 17 de agosto de 2018, que determina el tamaño de la línea de pobreza para 2019 (en *SG*, 24 agosto 2018, vol. 70).

2.2. La renta básica (renta mínima garantizada)

El gobierno determina mensualmente la renta básica y sirve como base para determinar la cuantía de las prestaciones sociales². La Ley de asistencia social (SAA) también proporciona una definición de la renta mínima garantizada, indicando que es la «cantidad legalmente establecida de recursos utilizados como base para el cálculo de la prestación de la seguridad social con el fin de asegurar una renta mínima para satisfacer las necesidades básicas de la vida de las personas según su edad, estado civil, estado de salud y patrimonio»³.

La renta básica mensual (renta mínima garantizada (RMG) es de 75 BGN (38,35 EUR)⁴. Legalmente, la renta básica no está sujeta al salario mínimo mensual, pero su cuantía real es actualmente el 15% del salario mínimo, una proporción que parece más bien baja. La renta mínima garantizada se utiliza para calcular la renta mínima diferenciada de los diferentes grupos de beneficiarios. La renta mínima diferenciada es la cuantía que está protegida por el sistema de prestaciones sociales.

2.3. Salario mínimo mensual

Otro concepto clave en el ámbito del empleo y la política social es el salario mínimo mensual establecido anualmente por el gobierno. A partir del 1 de enero de 2019, la nueva cuantía del salario mínimo mensual se ha establecido en 560 levs búlgaros y el salario mínimo por hora en 3,37 levs para jornadas normales de trabajo (8 horas al día) y semana laboral de 5 días⁵.

² [Ley de asistencia social](#), art. 12.3.

³ [Ley de asistencia social](#), § 1.10 de las *Additional Provisions*.

⁴ Decreto del Consejo de Ministros de Bulgaria 305, de 19 de diciembre de 2017, para determinar la nueva cuantía mensual de la renta mínima garantizada, vigente desde el 1º enero de 2018 (en *SG*, 22 diciembre 2017, vol. 102).

⁵ Decreto del Consejo de Ministros de Bulgaria 320, de 20 de diciembre de 2018, para establecer una nueva cuantía mensual de salario mínimo, vigente desde 1º enero de 2019 (en *SG*, 28 diciembre 2018, vol. 107).

2.4. Condiciones de elegibilidad para pagos mínimos de la seguridad social

La prestación de asistencia social a diferentes grupos vulnerables en Bulgaria se basa en cuatro leyes, numerosos reglamentos y directrices que rigen los derechos, la elegibilidad, las condiciones, los términos y los plazos de concesión de prestaciones. Los instrumentos básicos que regulan los métodos de pago y prestación de servicios sociales, son la SAA y sus normas de aplicación. Entre las otras leyes están la Ley de integración de personas con discapacidad, la Ley de prestaciones familiares e infantiles, el Código de Seguridad Social y la Ley de presupuestos de la Seguridad Social del Estado (SSS) y la Ley de Protección de la Infancia. Los trabajadores sociales de las direcciones generales de asistencia social tienen que enfrentarse a gran cantidad de documentos legislativos, que a menudo son muy confusos cuando se abordan casos específicos.

Los principios subyacentes del sistema de asistencia social de Bulgaria son los criterios formales que una persona en riesgo debe cumplir. En general, éstos están relacionados con el patrimonio de la persona, sus ingresos, edad, empleo, y capacidad de trabajo, etc. Si una persona no cumple con los criterios formales, pero está en necesidad o en riesgo, prácticamente no tiene acceso a asistencia social.

El Ministerio de Trabajo y Política Social desempeña un papel importante en la implementación de la política estatal de empleo a través de la Agencia de Empleo, que asume el estatus de una agencia ejecutiva dependiente del ministerio. La Agencia de Empleo tiene una red de estructuras descentralizadas a nivel de distrito y de municipio (servicios de empleo de distrito y oficinas de empleo). Sin lugar a dudas, las estadísticas oficiales mostraban hasta hace poco una disminución significativa en la tasa de desempleo en el país. Por otro lado, en 2007, una auditoría realizada por la Oficina Nacional de Auditoría de Bulgaria⁶ mostró que los programas para combatir el desempleo no generaron puestos de trabajo sostenibles, sino que, a través de programas de empleo subvencionado, el gobierno retiró artificialmente determinados grupos de las estadísticas de desempleados, al concederles salarios mínimos. Este análisis fue apoyado por expertos independientes y ONG, lo que indica que el impacto del programa sobre el empleo en el mercado laboral primario fue muy escaso.

⁶ SMETNA PALATA NA REPUBLIKA BALGARIYA, *Doklad za rezultatite ot izvyarshen odit na deinostta po Natsionalna programa "Ot sotsialni pomoshti kam osiguryavane na zhetost" za perioda 01.01.2004-31.12.2006 g.*, 2007.

Tabla – Personas en riesgo de pobreza (línea de pobreza igual al 60% de la renta media equivalente disponible)

Año de la investigación	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Año de la relevancia de datos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Línea de pobreza, en BGN (por año)	1.624	1.737	2.548	3.318	3.540	3.420	3.356
Proporción de población pobre, %	18,4	22	21,4	21,8	20,7	22,2	21,2
N. de personas por debajo de la línea de pobreza (en miles)	1.417,1	1.690,8	1.632,1	1.657	1.564,2	1.671,9	1.558,8

Fuente: INSTITUT SA PASARNA IKONOMIKA, *Bednost i neravenstvo v Bulgariya*, 2013

Los datos muestran que, a pesar del sistema establecido de prestaciones mínimas de la seguridad social, la proporción de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza sigue siendo relativamente alta. Queda claro que proveer una seguridad social mínima no resuelve el problema de la pobreza en Bulgaria, si el seguro social no está vinculado a los mecanismos que estimulan la demanda y la oferta de empleo y, por lo tanto, un mayor nivel de rentas laborales.

En Bulgaria se pagan prestaciones sociales en modalidad mensual, en un solo pago y como retribución no monetaria. El problema aquí es que las prestaciones sociales no están vinculadas al trabajo social. Son tan escasas y están distribuidas de manera tan desigual que su duración no tiene efectos en la reducción de la pobreza y la exclusión social.

3. Evaluación de los regímenes de la seguridad social de renta mínima

La evaluación de los regímenes de la seguridad social puede hacerse en base a varios criterios: la *cobertura y el aprovechamiento*, la *adecuación*, la *eficacia en términos de reducción de la pobreza y la motivación y la desmotivación para el empleo*.

3.1. Cobertura y aprovechamiento

En la actualidad, el gobierno continúa implementando programas de

empleo subvencionados. Algunos autores⁷ comparten la opinión de que estos programas son más un impedimento que un instrumento para la generación de empleo sostenible. Su argumento es que la financiación de programas de empleo tiene un aspecto alternativo y que se relaciona con los posibles puestos de trabajo, que habrían sido creados si los recursos financieros estuvieran reubicados para el empleo subvencionado en manos del sector privado.

Una de las cuestiones más espinosas de la política social en Bulgaria es la pobreza y el empleo de la población de origen romaní. Durante los últimos años, la Agencia de Empleo ha puesto en marcha varias iniciativas para promover el empleo y la integración social (integración en el mercado laboral) de la población romaní. Una de las políticas activas del mercado laboral del Plan de Acción Nacional de Empleo⁸ está dirigida principalmente a grupos de personas inactivas, incluyendo al grupo de personas desanimadas. El Plan tiene en cuenta las particulares características de cada persona del grupo objetivo en el mercado laboral, prestando especial atención a la acumulación de actitudes negativas hacia el empleo en cada beneficiario. En este sentido, los planes del gobierno incluyen llevar a cabo actividades dirigidas a los desempleados de etnia romaní que no están activos en el mercado laboral, tienen bajo nivel educativo y no están cualificados. Estas personas son menos adaptables al empleo y creen que no tienen cabida en el mercado laboral. Podría considerarse como éxito innegable la iniciativa que la Agencia de Empleo emprendió al desarrollar el programa *Activación de personas inactivas* e involucrar a mediadores romaníes para trabajar en este programa.

El objetivo principal del Programa es activar e involucrar a determinadas personas inactivas y desanimadas en el mercado laboral mediante el uso de herramientas y servicios individuales y administrativos. El programa tiene como objetivo atraer y motivar a estas personas para inscribirse en las Direcciones Generales de la Oficina de Empleo para poder optar a su inclusión en la capacitación o el empleo.

3.2. Adecuación de los regímenes de renta mínima

La adecuación de los regímenes de renta mínima se puede contemplar y evaluar en términos de umbrales de riesgo de pobreza y otros indicadores nacionales sobre la renta media disponible, consumo de los hogares, nivel

⁷ *Vid.* INSTITUT SA PASARNA IKONOMIKA, *Bednost i neravenstvo v Balgariya*, 2013.

⁸ *Nacionalen plan sa dejstvie po saetostta pres 2019 g.*, 2019.

de precios y el salario mínimo legal.

Uno de los problemas graves del sistema de asistencia social es el requisito de que las personas deben cumplir con ciertos criterios formales para poder ser beneficiarios. Algunas de las estructuras establecidas en Bulgaria son el Consejo Asesor Médico Territorial (TMAB) y el Consejo Asesor Médico Nacional (NMAB). Estas estructuras se establecen a nivel regional y nacional en todo el país.

En general, la cuantía de las ayudas sociales en Bulgaria es extremadamente baja e insuficiente para cubrir las necesidades básicas de los ciudadanos. La renta mínima garantizada establecida es tan baja e inadecuada que hace que la ayuda proporcionada a las personas con necesidad no sea eficaz. Otro problema grave del sistema de asistencia social, tratado en este trabajo, es el hecho de que *la asistencia social*, como tal, no está vinculada al trabajo social moderno en casos específicos, como se hace con el Código de Protección infantil.

4. Efectividad de los regímenes de renta mínima en términos de reducción de la pobreza y motivación/desmotivación para el trabajo

Para evitar el efecto de desmotivación de la recepción de asistencia social en Bulgaria existe una tendencia a reducir la duración de la prestación social: la duración del derecho a prestaciones sociales se redujo primero a 18 meses, luego a 12 y finalmente, a 6 meses. Después de este período, las prestaciones sociales se suspenden por 1 año, posteriormente, el interesado puede recibirlos por otro período de 6 meses. Algunos grupos, identificados por el gobierno y la asamblea legislativa para abandonar la población activa por razones bien fundadas, están exentos de esta limitación. Entre ellos, los padres que cuidan de un menor de 3 años de edad, las personas con discapacidad permanente, las personas que cuidan de un familiar enfermo (un familiar o una persona con discapacidad permanente o las personas con una enfermedad mental grave).

Desafortunadamente, la crisis financiera y económica afectó a gran parte de la población activa: personas que perdieron sus puestos de trabajo debido a circunstancias imprevistas, no porque no querían trabajar. Se espera que tendrá que pasar algún tiempo antes de que estas personas pasen primero por el sistema de prestaciones de desempleo, y después, por el período de 6 meses, hasta la última red de seguridad. Pero también se puede asumir que ya existen desempleados de larga duración beneficiarios de prestaciones sociales y que quieren encontrar un trabajo, pero no pueden hacerlo en una

situación de reducción de demanda de empleo y aumento del desempleo. Dichas personas pueden, además, ser sancionadas por tener sus prestaciones sociales interrumpidas durante la crisis económica y financiera. No está claro cómo se ha “activado” a muchos beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social y a cuántos se dejó sin ayuda desde la última red de seguridad. No existe ningún estudio de cuántos ex beneficiarios de prestaciones mensuales de la Seguridad Social han permanecido con una renta por debajo de la renta mínima diferenciada para su grupo.

Cuando se revisan los indicadores macroeconómicos y presupuestarios relacionados con los gastos de asistencia social, debemos tener en consideración que el denominado enfoque diferenciado ha sido adoptado para la asignación de las principales categorías de prestaciones en la última red de seguridad: las prestaciones sociales mensuales. Estas prestaciones proporcionan una compensación general para los beneficiarios con bajos de ingresos a causa del desempleo prolongado por circunstancias diversas. El enfoque diferenciado generalmente significa que, a aquellos beneficiarios potenciales de prestaciones mensuales de la Seguridad Social que están desempleados, desanimados o son totalmente reacios a trabajar sin una “razón fundamentada”, se les debe suspender las prestaciones sociales mensuales después de un tiempo (en la actualidad, de 6 meses). Esto tiene el objetivo de actuar como medida de activación y motivación, lo que hará que los beneficiarios del sistema social deseen trabajar y buscar trabajo. Al mismo tiempo, el enfoque diferenciado de las prestaciones sociales mensuales está dirigido a reducir el número de beneficiarios.

5. El sistema de renta básica como alternativa

Dado que el sistema de seguridad social existente muestra debilidades y desafíos (palabra clave: *pobreza debida al desempleo*) y puesto que una posible relación de empleo no siempre asegura los fondos para garantizar una existencia digna de los ciudadanos (palabra clave: *pobreza a pesar del empleo*), la *renta básica*⁹ general e incondicional puede verse como una posible alternativa, especialmente en lo que respecta a las oportunidades de establecimiento y financiación.

Al mismo tiempo, se puede presentar como una herramienta para mejorar la seguridad social y la eliminar la pobreza, un instrumento transparente y

⁹ En la literatura económica especializada, también se utilizan los términos: “renta mínima”, “renta básica”, “renta civil”, “renta garantizada”, “crédito fiscal”, etc. En este trabajo, estos conceptos tienen un contenido económico idéntico y se usan como sinónimos.

eficaz de la política de distribución de la renta y la política social. Las características de un impuesto negativo sobre la renta (INR)¹⁰ fundamenta la afirmación de que esta sea exactamente la herramienta. El propósito de esta política es lograr una distribución justa de las rentas, con lo cual el enfoque a la diferencia se aborda entre: lograr la uniformidad en la distribución de la renta y los requisitos mínimos para la distribución de la renta, por ejemplo, la prevención de la pobreza absoluta y relativa.

5.1. El concepto de una renta básica

La esencia de la renta básica es garantizar una cierta renta mínima para todos los ciudadanos, independientemente de si pueden o quieren trabajar y en qué medida son capaces de obtener ingresos; por lo que, “obtener ingresos” incluye también los casos de empleo autónomo con iniciativa empresarial.

5.1.1. Establecimiento de la renta básica

La renta básica se puede realizar a través de un INR y un “*dividendo social*”, a través del “*modelo de necesidades básicas*”, proporcionando una *cuantía mínima* de todos los pagos sociales, etc.

La forma “más pura” de renta básica, proporcionada íntegramente dentro del sistema tributario, es el INR. El INR sirve para proporcionar unos determinados ingresos mínimos: iguales a la prestación social recibida en el caso de una renta del trabajo de cero. El INR está vinculado a una tasa impositiva implícita, mediante la cual, las prestaciones sociales (anticipo del Estado) se reducen con el aumento de los ingresos laborales.

Con el fin de definir su naturaleza y analizarla desde el punto de vista de su establecimiento, es necesario tener en cuenta la construcción del concepto exclusivamente en términos de la teoría financiera. En teoría financiera, el concepto de “impuesto negativo sobre la renta” se utiliza como una

¹⁰ Cfr. T. GANKOVA-IVANOVA, *Vliyaniye na garantiraniya minimalen dohod varhu ikonomikata v syanka*, en *Proceedings of HMEEI*, 1994, vol. XVII, pp. 203-211; T. GANKOVA-IVANOVA, *Vliyaniye na garantiraniya minimalen dohod varhu predlaganeto na trud*, presentación en conferencia científica, Gabrovo, 25-27 noviembre 1992; T. GANKOVA-IVANOVA, *Ideyata za otritsatelen podoboden danak – genesis, osnovni kontseptsii, modeli*, en *Proceedings of the Technical University of Gabrovo*, 2002, vol. XXVI, pp. 93-100; T. GANKOVA-IVANOVA, *Prerazpredelitelen efekt na otritsatelniya podoboden danak*, presentación en conferencia científica, Gabrovo, 25-27 noviembre 1992; T. GANKOVA-IVANOVA, *Sostoyanieto na zhetostta i garantiraniyat osnoven dohod. Sashnost, modeli i vliyaniya*, en *Economics*, July 1994, pp. 22-35.

designación alternativa de “*transferencia directa*”, por lo que la misma cuantía de ingresos sirve como base para el pago de impuestos sobre la renta y la recepción de transferencias.

Una característica de la relación entre el INR y el positivo es la fluida transición desde el campo de la transferencia de pagos al área de impuestos. En este sentido, se propone un método para integrar el sistema tributario: la integración entre impuestos positivos y negativos y, por lo tanto, la integración del sistema de redistribución de rentas y el sistema tributario.

Todos los modelos de INR pueden caracterizarse por tres variables:

- *límite de la transferencia directa* (Y_{TR}). Es la cuantía de la renta primaria en la cual no se paga impuesto a la renta ni positivo ni “negativo”. También denominado “límite crítico”. Cuando la cuantía de la renta principal está por debajo del límite de la transferencia directa, no existe flujo monetario desde el Estado a los ciudadanos, es decir, “impuesto negativo sobre la renta”. Si el ingreso primario está por encima de ese límite, desde el punto de vista del Estado (positivo) se deben pagar impuestos sobre la renta;
- *renta mínima garantizada (renta básica)* (Y_{GE}). Es la cuantía de la transferencia: la cuantía máxima del INR.
- *tasa impositiva* (t), que generalmente se acepta como una tasa impositiva lineal (tasa impositiva marginal constante), pero también se puede construir paso a paso.

$$Y_{GE} = t \cdot Y_{TR}$$

Al establecer cualquiera de las dos variables, obtenemos automáticamente la tercera. La elección de la variable dependiente está determinada en parte, al menos, por el objetivo a alcanzar, pero también por las prioridades establecidas. Por ejemplo, si el objetivo es comenzar desde la tasa impositiva proporcional existente del 10% del impuesto sobre la renta en Bulgaria, pero mantener la máxima transferencia directa (renta mínima garantizada) al importe de la línea de pobreza de 348 levs búlgaros (178 euros)¹¹, entonces el límite de transferencia (“renta crítica”) será de 3.480 levs búlgaros. Si es necesario pagar transferencias a la renta primaria de hasta 3.480 levs búlgaros (renta crítica) y la renta mínima garantizada para llegar a 500 levs búlgaros, por ejemplo, obtendremos una tasa impositiva del 14%, lo que significará un cambio en el impuesto sobre la renta en Bulgaria.

¹¹ Decreto del Consejo de Ministros de Bulgaria 170, cit.

5.2. Efecto de la renta básica sobre la oferta laboral

El efecto de la renta básica sobre la oferta laboral está representado por un modelo neoclásico estático de oferta laboral sin medidas fiscales y de seguridad social. Posteriormente, se expande a través de la introducción al seguimiento del INR con la tasa impositiva t y transferencia máxima Y_{GE} . Este método, más común para determinar la oferta de trabajo en presencia de transferencia, se aplica en la siguiente etapa para un modelo con tasa impositiva marginal del 100% (asistencia social) con INR y el sistema de transferencia fija (transferencia del importe global). Se supone que el ciudadano puede definir la relación tiempo de trabajo/tiempo libre y que el tiempo libre no es un bien inferior.

En una etapa posterior del análisis del efecto de la renta básica en la oferta laboral, se puede demostrar, siguiendo un ejemplo numérico, los factores que podrían causar la limitación de la oferta de trabajo según el principio de la supervisión individual. Se aplica la función de utilidad Cobb-Douglas¹².

En general, el cambio en la oferta de trabajo debido a la introducción de rentas básicas en comparación con la oferta de trabajo sin impuestos y el sistema de transferencia es más limitado, cuanto mayor es la valoración del consumo en relación con el tiempo libre y mayor es la tasa de salario.

Posteriormente, el modelo neoclásico de oferta laboral se puede ampliar en términos de cambio de la oferta laboral agregada. Por lo tanto, se demuestra que, dentro del modelo teórico neoclásico estático, la reducción de la oferta laboral depende en gran medida de las preferencias aceptadas a favor del trabajo y el tiempo libre de los ciudadanos en un hogar (familia), así como del tamaño de la proporción de salarios por hora y la tasa impositiva.

Para obtener conclusiones realistas al evaluar el efecto de la renta básica, se tienen en consideración esquemas de transferencia alternativos en el modelo neoclásico en términos de su impacto sobre la oferta laboral, basados en un análisis comparativo con el modelo de INR, ya que en Bulgaria existe cierto *status quo* de interferencia estatal.

Gráficamente y de manera formal, es necesario mostrar las ventajas del INR sobre otras opciones para el diseño de sistemas de pago por transferencia porque, por un lado, se preserva el incentivo para trabajar, y, por otro, gracias a la fiscalidad uniforme se evita el desnivel (brechas) en el suministro

¹² Cfr. J.V. ALMSIK, *Die negative Einkommensteuer – finanzpolitische Struktur, Arbeitsangebotswirkungen und sozialpolitische Konzeption*, Dunker & Humblot, 1984; T. GANKOVA-IVANOVA, *Vliyanie na garantiraniya minimalen dohod varhu predlaganeto na trud*, cit.; T. GANKOVA-IVANOVA, K. IVANOV, N. ATANASOV, *Otritsatelen podoboden danak – model za analiz na efektivnostta na sistemata*, en *Proceedings of the Technical University of Gabrovo*, 2004, vol. XXX, pp. 159-176.

de mano de obra. La ventaja del INR con una tasa impositiva marginal constante es que proporciona una transición gradual de la transferencia al área impositiva del sistema integrado de transferencia de impuestos.

5.3. Efecto de la renta básica sobre el tipo de oferta laboral y el tiempo libre

En la siguiente etapa del análisis, se examina otro aspecto del efecto de la renta básica: la implementación y el uso del tiempo libre. Se podría argumentar que el aumento debido a la introducción de impuestos negativos sobre la renta, el tiempo libre se utilice para actividades benéficas, entonces la reducción de la oferta de trabajo no debe evaluarse negativamente.

Los efectos indirectos del INR sobre la oferta laboral pueden destacarse considerando sus efectos sobre la *economía sumergida*, en la *educación de los jóvenes* y en la *asunción de riesgos*.

Dado que Bulgaria es un país con una alta proporción de economía sumergida (alrededor del 29,6% del PIB (15,3 mil millones EUR)¹³ y especialmente después del establecimiento de la economía de mercado, se presta cada vez más atención a los vínculos entre las nuevas formas del empleo en el mercado laboral tradicional y el desarrollo de actividades más allá de la economía formal, las oportunidades para la implementación de más tiempo libre debido a la introducción de rentas básicas en la *economía sumergida* (sector empresarial para satisfacer necesidades propias o por simplificar, el llamado sector privado y la “*economía oculta*”).

Las observaciones necesarias sobre las influencias mutuas entre el sistema de renta básica y la economía sumergida no pretenden ser exhaustivas, ya que esto excedería el alcance de este artículo, pero muestran que existe la posibilidad de que la supresión de la economía sumergida por medio de un control reforzado no tiene en cuenta ni la diversidad del fenómeno de la “economía sumergida”, ni los impactos económicos derivados de las disposiciones fiscales y legales.

Otro efecto de la introducción de la renta básica, que atrae el interés de la investigación, es la *reacción de los jóvenes desempleados*, cuya proporción era del 13,6% en 2018. Existen argumentos para apoyar que la recepción de rentas básicas permite elevar la cualificación de los desempleados, lo que reduciría la presión sobre el mercado laboral, aunque no resuelve el problema del

¹³ BOTSCHAFT DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND SOFIA, [Datenblatt Bulgarien](https://sofia.diplo.de/), en <https://sofia.diplo.de/>, 30 junio 2020.

desempleo entre ellos. Esto sugiere que, si toman una decisión independiente sobre el uso del tiempo libre después de la introducción de una renta básica y si suponemos que existe una restricción de liquidez, de modo que la educación no se financia con préstamos, la renta básica conduce a una oferta laboral limitada y, al mismo tiempo, a una mayor demanda de servicios educativos para los jóvenes.

La renta básica, y, en consecuencia, el INR, influye en el tipo de oferta de trabajo. Por medio de la aplicación de análisis parciales, se estudiaron los cambios que la introducción del impuesto negativo tiene sobre la asunción de riesgos en el mercado laboral y se extrajeron conclusiones teóricas sobre la dirección de este cambio. Suponiendo que el aumento de las rentas aumenta la asunción de riesgos, se puede concluir que la transferencia fija de impuestos negativos sobre la renta aumenta el tamaño del riesgo asumido.

5.4. Evaluación del gasto fiscal en el sistema del INR

El análisis de la efectividad del sistema de impuestos negativos sobre la renta se basa en la evaluación de la capacidad de financiación del sistema en Bulgaria, así como en la evaluación de los costes financieros netos al introducir un sistema integrado de transferencia de impuestos¹⁴. Presentamos aquí el enfoque principal para calcular los costes netos del cambio del actual sistema de seguridad social al sistema de INR. La investigación se ha realizado en base a la teoría neoclásica y se ha aplicado un método de análisis estático.

Para calcular los costes financieros del sistema integrado de transferencia de impuestos, se llevó a cabo una justificación teórica de tres variables del modelo del INR: el límite de transferencia, la tasa impositiva, que tiene que ser uniforme tanto para la parte positiva del sistema como para la negativa¹⁵, y la renta mínima garantizada (RMG). Es esencial construir la tasa impositiva del impuesto sobre la renta en la parte positiva del sistema de transferencia de impuestos.

La financiación del sistema de INR requiere un determinado tamaño mínimo de tasa impositiva. Pero en términos de preservar el incentivo para el trabajo, hay un límite superior de su valor. Por lo tanto, se propone un

¹⁴ Cfr. T. GANKOVA-IVANOVA, K. IVANOV, N. ATANASOV, *op. cit.*; T. GANKOVA-IVANOVA, *Prerazpredelitelni efekt na otritsatelniya podoboden danak*, cit.

¹⁵ T. GANKOVA-IVANOVA, *Obosnovka na danachanta stavka v sistemata na otritsatelen podoboden danak po primera na Balgariya*, en *Proceedings of the Technical University of Gabrovo*, 2003, vol. XXVII, pp. 92-96.

rango para el tamaño de la tasa impositiva, en el que puede existir variación. La cuantía de las rentas garantizadas depende en gran medida de los objetivos a los que apunta el INR como un sistema alternativo de seguridad social. La cuantía de la transferencia directa está limitada, por un lado, por la cuantía mínima para garantizar la existencia de la persona y, por otro lado, por la capacidad del sistema tributario. Más importante que la determinación precisa del límite superior es la justificación del nivel más bajo de renta mínima garantizada, para lo que se utiliza la “línea de pobreza”. A los efectos de la práctica económica y social en Bulgaria, los sindicatos, el gobierno y la Agencia Nacional de Empleo utilizan el método de la “cesta de consumo” para su cálculo. El valor, alrededor del cual debe variar la renta mensual garantizada, se calcula mediante este método. Debe orientarse hacia el mínimo social.

La orientación de la renta básica hacia el mínimo social está determinada por el hecho de que, al garantizar y pagar una renta mínima, por un lado, la pobreza disminuye al garantizar la renta de todos los ciudadanos y, por lo tanto, garantizar los medios de existencia en la cuantía del mínimo social. Por otro lado, la redistribución de las rentas y la relación entre ellas está alineada con el alto coste social de la reforma económica.

La posible introducción de un INR debe regularse legislativamente y conducir a la obsolescencia de todos los pagos sociales en el sistema de seguridad social existente. Como resultado, se espera una reducción de los costes de gestión. (Es necesario proporcionar un margen de maniobra en términos de beneficios por discapacidad temporal y permanente, donde la cuantía de la transferencia directa depende del grado de discapacidad y el estado de salud de la persona, no de la cuantía de los ingresos recibidos).

La evaluación de la eficiencia del modelo del INR se realiza mediante la aplicación de un método de análisis estático. No está previsto aplicar un control dinámico del efecto del posible aumento del empleo debido a la introducción de un INR sobre los costes financieros, ya que esta área es difícil de cuantificar. Este estudio no ha realizado un análisis del potencial impacto esperado de la introducción del INR sobre la oferta laboral y sus efectos estimulantes o desalentadores, ya que excedería los límites de esta investigación.

Los costes netos del sistema integrado de transferencia de impuestos se derivan de los cambios tanto en los ingresos del impuesto sobre la renta, es decir, por la retirada (obsolescencia) del impuesto, como la diferencia entre los ingresos fiscales nuevos y antiguos del impuesto sobre la renta, y los cambios del lado de las transferencias financiadas por el Estado debido a transferencias directas adicionales, que se derivan como una diferencia entre las transferencias que deben pagarse y las transferencias directas que serán

reemplazadas.

La metodología para calcular los costes para financiar el INR se basa en el siguiente esquema:

Ingresos fiscales totales de acuerdo con el sistema actual de impuestos

- Ingresos fiscales totales después de la introducción del INR
- + Transferencia directa dentro del INR
- Transferencias directas ahorradas (sujetas a sustitución por el INR)
- = Coste para financiar el modelo integrado de transferencia de impuestos del INR

Las estimaciones que hemos realizado sobre la base de los datos estadísticos relevantes para el año 2000 para Bulgaria con una población de 8.149.468 de personas y en presencia de una tasa impositiva progresiva y una orientación de edad diferenciada para el pago de la renta mínima garantizada mostraron que, con reservas, el sistema de INR puede autofinanciarse. Esto significa que no serán necesarios recursos financieros adicionales fuera del sistema integrado de transferencia de impuestos. Además, resultó que, si se mantiene el mismo nivel de ingresos tributarios, sus costes serán aún más bajos que los costes del sistema de seguridad social actual, es decir, *hay una mayor eficiencia en el sistema de INR en comparación con el actual sistema de seguridad social en términos de costes económicos nacionales.*

Para realizar las estimaciones de costes adecuadas para este momento, es necesario analizar la situación sobre la base del impuesto fiscal proporcional actual con una tasa impositiva del 10% y tener en cuenta la drástica disminución de la población de Bulgaria: 7 millones de personas¹⁶, incluyendo la población en edad de trabajar. Este podría ser el tema de otro proyecto de investigación, que requeriría, entre otras cosas, recursos financieros significativos.

6. Conclusiones

Según el razonamiento y análisis presentado anteriormente, las conclusiones se pueden resumir como sigue.

1. Los sistemas mínimos de seguridad social en Bulgaria presentados muestran que casi todos los componentes tradicionales están incluidos, pero no contienen o al menos mitigan el agravamiento de la pobreza. La lenta actividad económica y de inversión obviamente requiere la búsqueda de una estrategia innovadora, nuevas técnicas y alternativas de política social

¹⁶ BOTSCHAFT DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND SOFIA, *op. cit.*

y de rentas establecidas como objetivo.

2. Se ha demostrado que una posible alternativa podría ser la introducción de una renta básica incondicional universal. Su esencia radica en la provisión y concesión de una renta mínima para todos los ciudadanos del país, independientemente de si pueden o quieren trabajar y qué cantidad pueden ganar. Esto también cubre la actividad empresarial de los trabajadores autónomos.

3. El sistema de rentas básicas puede realizarse a través del “impuesto negativo sobre la renta” y el “dividendo social”, a través del “modelo de necesidades básicas” y por medio de una provisión de una cuantía mínima de todos los pagos de la seguridad social. Este trabajo da prioridad a las opciones que implican el establecimiento de un sistema integrado de transferencia de impuestos.

4. Se aplica un INR cuando, bajo ciertas condiciones, el sistema de impuestos sobre la renta contempla también pagos del Estado a los contribuyentes, es decir, cuando los servicios financieros pagan cuantías de impuestos negativos. Lo ideal sería que el INR formara una unidad sistemática con el impuesto positivo sobre la renta, que combina todos los pagos de rentas sociales relacionados con el hogar. El INR se reduce a la provisión de una renta mínima determinada (este último es igual a la transferencia directa en casos de cero ingresos de renta personal). Está relacionado con una tasa impositiva implícita con la cual el pago disminuye si aumenta la renta.

5. Los principales tipos de INR pueden ser diferenciados en función de la cantidad a la que están sujetos, es decir, si se ha establecido una transferencia límite (renta crítica) o la cuantía de pago obligatorio (renta mínima garantizada); dependiendo de esto, si la renta crítica está orientada al mínimo no imponible en el sistema del impuesto a la renta o a la línea de pobreza; dependiendo de la forma de transición del impuesto sobre la renta de negativo a positivo, y dependiendo de la forma de diferenciar a las personas con derecho a transferencia directa. Todos ellos, sin embargo, se caracterizan por tres parámetros básicos: renta mínima garantizada; umbral crítico de la renta, en el cual la renta bruta es igual a la renta disponible, y la tasa impositiva negativa, respectivamente al arancel.

6. Según la integración considerada de la renta básica en el sistema tributario, se puede llegar a una conclusión acerca de su efectividad para la distribución de la renta. Su efecto sobre los objetivos de la política de estabilización puede evaluarse positivamente. Se intensificaría el surgimiento del efecto positivo del impuesto sobre la renta de la estabilización automática. Si, por ejemplo, las ganancias caen debido a un desarrollo económico recesivo, las rentas fiscales también disminuirán, pero

las transferencias directas aumentarán, tal y como en condiciones de desempleo o reducción del tiempo de trabajo, aumenta el número de personas cuyas rentas están por debajo del límite de transferencia. La demanda se estabilizaría. Si las ganancias aumentan, las transferencias directas disminuirán y en su lugar aparecerán mayores rentas fiscales, lo que, bajo ciertas condiciones, podría reducir las presiones inflacionarias. Podría esperarse un aumento (en comparación con el sistema actual de seguridad social) del círculo de beneficiarios de transferencias directas debido a su pago automático. Por lo tanto, se puede esperar el fortalecimiento del efecto anticíclico de la renta básica.

7. Las opciones mencionadas del sistema de renta básica (el INR y el dividendo social) difieren en términos de sus objetivos, la forma de establecimiento y los posibles efectos sobre la reducción de la pobreza y la oferta de trabajo. Este trabajo demuestra que es más eficiente y racional aplicar el método neto, es decir, el INR. El INR y el dividendo social se presentan como versiones del sistema integrado de transferencia de impuestos, que representan una contribución al sistema de impuesto sobre la renta y al sistema de redistribución de la renta.

8. El sistema de renta básica y, en particular, el modelo del INR puede ser una alternativa no solo al sistema de seguridad social existente, sino también a las medidas existentes en el campo de la política del mercado laboral y la política social. Según la función de utilidad neoclásica de Cobb-Douglas, se debe analizar su impacto en la oferta laboral. Como resultado, a nivel teórico, los efectos del INR sobre la oferta laboral dependen de si las rentas y el tiempo libre se consideran sustitutos de los bienes o están interconectados en su consumo.

9. Según el modelo neoclásico de elección de “trabajo/ocio” y el uso de métodos de modelado matemático, se ha demostrado que, si las rentas y el tiempo libre se consideran sustitutos de los bienes, la reacción a la oferta de trabajo debido a la introducción del INR dependerá de las preferencias del ciudadano a favor del trabajo o el ocio, sobre la tarifa de los salarios por hora y de la tasa impositiva.

10. Cuanta más importancia se conceda al tiempo libre en una determinada tarifa horaria y tasa impositiva, más disminuirá la oferta laboral con la introducción del INR y viceversa, cuanto más peso se le asigne a la renta, menor será la reducción de la oferta laboral. Con una tasa impositiva determinada, se puede esperar una reducción de la oferta laboral en los grupos de bajas rentas, independientemente del peso del trabajo y el tiempo libre y viceversa, cuanto mayor sea la tasa de salarios, menor será el cambio en la oferta laboral. En una determinada valoración del tiempo libre y tasa salarial por hora, la reducción de la oferta laboral también aumenta con el

aumento de la tasa impositiva.

11. Sobre la base de un modelo matemático y la función de utilidad Cobb-Douglas, se ha demostrado que, en términos de los costes de la economía nacional, los costes de transferencia dentro de la transferencia fija (importe global) son una solución relativamente más favorable para el seguro mínimo a través del sistema de renta básica.

12. La aplicación de una renta básica universal incorpora argumentos explícitos sobre la política del mercado laboral. A través de las transferencias directas, los salarios que deben pagarse en el sector de baja productividad para generar, en general, cualquier oferta de trabajo se llevan a un nivel que evita el agotamiento de la fuerza laboral potencial disponible. Los modelos de transferencia fija e INR presentados no habrían perdido su influencia sobre el precio de equilibrio del mercado en el segmento correspondiente del mercado laboral. Los salarios que deben pagar los empresarios disminuirán de forma tendenciosa. Sin embargo, esto creará espacio para la expansión del empleo en esta área.

13. Si se considera que las rentas y el tiempo libre están interrelacionados en sus bienes de consumo, surgen algunos efectos indirectos del INR sobre la oferta laboral: una mayor disposición a asumir riesgos entre los empleadores; probablemente, una larga educación continuada para los jóvenes y así reducir la presión sobre el mercado laboral por parte de los jóvenes desempleados; una mayor cantidad de trabajo voluntario, no remunerado y una mayor actividad en el sector privado (actividades de bricolaje) y cualquier actividad en la economía sumergida. Este efecto del INR está actualizado en relación con la vinculación de las formas de empleo en la economía formal y las alternativas en la economía paralela que causan alivio en el mercado laboral.

14. Con la introducción del INR, el interés por el empleo ilegal, por el “trabajo en negro” tanto desde los empleadores como desde los empleados, se vería enormemente fortalecido. Porque no solo se “ahorran” impuestos, sino que al mismo tiempo también se reciben rentas básicas. Para evitar esta situación, es necesario tomar ciertas medidas legislativas, administrativas y económicas.

15. En condiciones de escasa inversión y actividad económica en Bulgaria, el proceso de estabilización debe ir acompañado de la estimulación de la actividad empresarial y la iniciativa de los ciudadanos. La creación de nuevos empleos es lenta. La limitación deseada de la oferta laboral (desempleo) debería estar vinculada a la promoción de la propia iniciativa económica para los desempleados. El presente trabajo es un intento de mostrar que el seguro obligatorio de todo ciudadano con renta básica puede contribuir en gran medida a apoyar la iniciativa empresarial independiente

hacia un “*trabajo digno*” y, por lo tanto, para activar un instrumento socioeconómico y de estabilización adecuado a la realidad económica.

16. Todas las personas que residen en Bulgaria son identificadas como aptos para la transferencia directa en el sistema de INR, por lo que para los extranjeros se establece una condición adicional: poseer al menos un año de residencia legal en el país. Así se introduce un *seguro mínimo obligatorio universal garantizado*. Dado que el principio de familia/hogar de recibir una renta básica en comparación con el principio individual conduce a diferencias en la renta disponible solo cuando se aplican relaciones equivalentes y su efecto en el ahorro de costes solo puede ser muy limitado, se confirma que un beneficiario del pago mínimo de las prestaciones debe ser individual.

17. A los efectos de la práctica económica y social en Bulgaria, los sindicatos, el gobierno y la Agencia Nacional de Empleo utilizan el método de “cesta de consumo”. Se propone el valor alrededor del cual debe variar la renta básica mensual sobre la base de este método como método de cálculo de la línea de pobreza. La transferencia directa corresponde al valor del mínimo social mencionado: límite inferior de 321 levs búlgaros por mes. Se prevé que la cuantía total de la renta básica se pague solo en ausencia de rentas propias. La renta básica para los niños debe proporcionarse inicialmente a una tasa del 25%, a partir de cierta edad 50% y desde los 18 años 100%.

18. La introducción del INR debe regularse legislativamente y conducir a la retirada de todos los pagos sociales en el sistema social existente. Como resultado, se espera una reducción de los costes de gestión. Es necesario proporcionar margen de maniobra en términos de beneficios por discapacidad temporal y permanente, donde la cuantía de las transferencias directas depende del grado de discapacidad y la condición de salud de una persona determinada, no del tamaño de las rentas recibidas.

Por tanto, en este contexto, es indudable que la introducción del INR está, en última instancia, relacionada con los costes, pero en mayor medida está claro que los recursos financieros necesarios deben obtenerse y aplicarse de la manera más eficiente y efectiva. Por último, cabe destacar que un potencial ahorro de costes debido a la introducción del INR – junto con la elusión de la acumulación de pagos – se puede ver en el campo de la administración, que no se ha tratado en este trabajo por el alcance del estudio.

7. Bibliografía

ALBERS W., *Einkommensbesteuerung I: Einkommensteuer*, en AA.VV., *Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft (HdWW)*. Band 2, Gustav Fischer, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Vandenhoeck & Ruprecht, 1980

ALBERS W., *Transferzahlungen an Haushalte*, en F. NEUMARK (ed.), *Handbuch der Finanzwissenschaft*, J.C.B. Mohr, 1977

ALMSIK J.V., *Die negative Einkommensteuer – finanzpolitische Struktur, Arbeitsangebotswirkungen und sozialpolitische Konzeption*, Dunker & Humblot, 1984

ATKINSON A.B., STIGLITZ J.E., *Lectures in Public Economics*, McGraw-Hill, 1980

BAUER F., *Realtransfers versus Nominaltransfers*, en *Wirtschaftspolitische Blätter*, 1981, n. 5

BLUNDELL R., WALTER J., *Taxing family income*, en *Economic Policy*, 1988, vol. 3, n. 1

BOGDANOV B., *Opit za otsenka na ekzistentsminimuma i sotsialniya minimum za balgarskoto domakinstvo*, en *Statistics*, 1992, n. 3

BOGDANOV G., ZAHARIEV B., *Analiz na situacijata po odnoshenie na shemite sa minimalni dohodi v Bulgaria. Pregled na naziionalnite politiki*, 2009

BÖS D., GENSER B., *Steuertariflehre*, en AA.VV., *Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft (HdWW)*. Band 7, Gustav Fischer, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Vandenhoeck & Ruprecht, 1977

BOTSCHAFT DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND SOFIA, [Datenblatt Bulgarien](https://sofia.diplo.de/), en <https://sofia.diplo.de/>, 30 junio 2020

BOYCHEVA M., TSANOV V., *Sotsialniyat minimum – diferentsirane i izmervane*, en *Economic Thought*, 1991, n. 8

DIMOVA D., *Osiguritelni i sotsialno-zashtitni strategii*, Trakiya-M, 1999

EISEN R., *Monetäre versus reale Versorgung*, en *Jahrbuch für Sozialwissenschaften, Zeitschrift für Wirtschaftswissenschaften*, 1981, vol. 32, n. 1

GANKOVA-IVANOVA T., *Teoretichen model za analiz na vliyanieto na otritsatelniya podoboden danak varbu predlaganeto na trud*, en *Proceedings of the Technical University of Gabrovo*, 2003, vol. XXVIII

GANKOVA-IVANOVA T., *Obosnovka na danachanta stavka v sistemata na otritsatelen podoboden danak po primera na Balgariya*, en *Proceedings of the Technical University of Gabrovo*, 2003, vol. XXVII

GANKOVA-IVANOVA T., *Ideyata za otritsatelen podoboden danak – genesis, osnovni kontseptsii, modeli*, en *Proceedings of the Technical University of Gabrovo*, 2002, vol. XXVI

- GANKOVA-IVANOVA T., *Vzaimodeistviya mezhdu iekonomikata v syanka i socialno-osiguritelnata sistema. Savremenni problem v teoriyata I praktikata na upravlentie na predpriyatiyata*, 2002
- GANKOVA-IVANOVA T., *Efekti na obshtopoleznite deinosti na chastnite domakinstva varhu zhetostta*, presentación en la conferencia científica 35 years TU-Gabrovo, Gabrovo, 14-15 octubre 1999
- GANKOVA-IVANOVA T., *Vliyanie na predlaganeto na trud v iekonomikata v syanka varhu zhetostta i pazara na truda*, presentación en la conferencia científica 35 years TU-Gabrovo, Gabrovo, 14-15 octubre 1999
- GANKOVA-IVANOVA T., *Sastoyaniето na zhetostta i garantiraniyat osnoven dohod. Sashtnost, modeli i vliyaniya*, en *Economics*, July 1994
- GANKOVA-IVANOVA T., *Sastoyaniето na zhetostta i garantiraniyat osnoven dohod. Politikata po zhetostta i bezrabortitsata v Balgariya*, en *Economics*, June 1994
- GANKOVA-IVANOVA T., *Vliyanie na garantiraniya minimalen dohod varhu iekonomikata v syanka*, en *Proceedings of HMEEI*, 1994, vol. XVII
- GANKOVA-IVANOVA T., *Prerazpredelitelen efekt na otritsatelniya podoboden danak*, presentación en conferencia científica, Gabrovo, 25-27 noviembre 1992
- GANKOVA-IVANOVA T., *Vliyanie na garantiraniya minimalen dohod varhu predlaganeto na trud*, presentación en conferencia científica, Gabrovo, 25-27 noviembre 1992
- GANKOVA-IVANOVA T., IVANOV K., ATANASOV N., *Otritsatelen podoboden danak – model za analiz na efektivnostta na sistemata*, en *Proceedings of the Technical University of Gabrovo*, 2004, vol. XXX
- GEIGANT F., SOBOTKA D., WESTPHAL H., *Lexikon der Volkswirtschaft*, MI, 1983
- GOCHEV G., MANOV B., *Sotsialno osiguryavane. Teoriya i praktika*, Trakiya-M, 2001
- GREEN C., *Negative taxes and monetary incentives to work; the static theory*, en *Journal of Human resources*, 1968, vol. 3, n. 3
- HANESCH W., *Eine bedarfsbezogene integrierte Grundsicherung für Arbeitslose*, en *WSI-Mitteilungen*, 1987, n. 2
- HAUSER R., WEEBER J., *Probleme eines Systems bedarfsbezogener Mindestsicherung*, en *WSI-Mitteilungen*, 1987, n. 5
- HRISTOV H., HRISTOVA S., *Sotsialno-osiguritelni otnosheniya*, Trakiya-M, 2001
- HÜTHER M., *Integrierte Steuer-Transfer-Systeme für die Bundesrepublik Deutschland. Normative Konzeption und empirische Analyse*, Dunker & Humblot, 1990
- INSTITUT SA PASARNA IKONOMIKA, *Bednost i neravenstvo v Balgariya*, 2013
- KAKWANI N.C., *Redistributive effects of alternative negative income tax plans*, Public Finance, 1977

- KAUSEMANN E.-P., *Möglichkeiten einer Integration von Steuer- und Transfersystem*, Harri Deutsch, 1983
- KLEIN T., *Verarmung durch Arbeitslosigkeit im Haushaltszusammenhang*, en *WSI-Mitteilungen*, 1987, n. 10
- KRESS U., *Die Negative Einkommensteuer: Arbeitsmarktwirkungen und sozialpolitische Bedeutung*, Sonderdruck aus: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, en AA.VV., *Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft (HdWW). Band 9*, Gustav Fischer, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Vandenhoeck & Ruprecht, 1982
- METZE I., *Negative Einkommensteuer*, en AA.VV., *Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft (HdWW). Band 9*, Gustav Fischer, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Vandenhoeck & Ruprecht, 1982
- MÜNNICH F.E., *Gesellschaftliche Ziele und Organisationsprinzipien*, en E. STREISSLER, C. WATRIN (eds.), *Zur Theorie der marktwirtschaftlichen Ordnungen*, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), 1980
- MUSGRAVE R.A., PEGGY B., KULLMER L., *Die öffentlichen Finanzen in Theorie und Praxis*, J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), 1984
- [*Nationalen plan sa dejstvie po saetostta pres 2019 g.*](#), 2019
- NOWOTNY E., *Der öffentliche Sektor. Einführung in die Finanzwissenschaft*, Springer 1991
- OTTEN A., *Die negative Einkommensteuer als sozialpolitische Alternative: Diskussionsstand und Erfahrungen in den USA und eine Analyse für Bundesrepublik Deutschland*, D. Lang, 1977
- PFEIL W.J., *Österreichisches Sozialhilferecht, Systematische Kommentierung der Landes-Sozialhilfegesetze*, ÖGB, 1989
- RAWLS J., *A Theory of Justice*, Cambridge, 1971
- RUPPE H.-G., *Sozialpolitik und Umverteilung. Eine kritische Analyse der ökonomischen und juristischen Probleme aus österreichischer Sicht*, Signum, 1981
- SCHÄUBLE G., *Theorien, Definitionen und Beurteilung der Armut*, Dunker & Humblot, 1984
- SCHNEIDEWIND P., *Mindelebensstandards in Österreich*, BM für Arbeit und Soziales, 1985
- SMETNA PALATA NA REPUBLIKA BALKARIYA, *Doklad za rezultatite ot izvarsben odit na deinostta po Natsionalna programa "Ot sotsialni pomoshti kam osiguryavane na zaetost" za perioda 01.01.2004-31.12.2006 g.*, 2007
- STOBBE A., *Volkswirtschaftslehre I. Volkswirtschaftliches Rechnungswesen*, Springer, 1984
- STOYKOV T., *Sotsialniyat minimum*, en *Novo Vreme*, 1990, n. 5

TOBIN J.P., PECHMAN J.A., MIESZKOWSKI P.M., *Is a Negative Income Tax Practical?*, en *The Yale Law Journal*, 1967, vol. 77, n. 1

TOMANDL T., *Grundriß des österreichischen Sozialrechts*, Manz, 1989

TOWNSEND P., *Poverty in the United Kingdom. A survey of Household Resources and Standards of living*, Penguin, 1979

TOWNSEND P., *The Concept of Poverty*, Penguin, 1970

TSANOV V., GOCHEVA R., STOYANOVA K., BOYCHEVA M., *Opredebyane na granitsata na bednost po metoda na subektivnite otsenki*, en *Statistics*, 1993, n. 3

VAN PARIJS P., *Recht auf Einkommen, Recht auf Arbeit und der wirtschaftliche Wert der Sozialpolitik*, en VOBRUBA G. (ed.), *Der wirtschaftliche Wert der Sozialpolitik*, Dunker & Humblot, 1989

WEGNER E., *Das garantierte Mindesteinkommen und die Marktwirtschaft*, en *Leviathan*, 1985, vol. 13, n. 1

Normativa

[Ley de asistencia social](#), art. 12.3

Decreto del Consejo de Ministros de Bulgaria 320, de 20 de diciembre de 2018, para establecer una nueva cuantía mensual de salario mínimo, vigente desde 1º enero de 2019 (en *SG*, 28 diciembre 2018, vol. 107)

Decreto del Consejo de Ministros de Bulgaria 170, de 17 de agosto de 2018, que determina el tamaño de la línea de pobreza para 2019 (en *SG*, 24 agosto 2018, vol. 70)

Decreto del Consejo de Ministros de Bulgaria 305, de 19 de diciembre de 2017, para determinar la nueva cuantía mensual de la renta mínima garantizada, vigente desde el 1º enero de 2018 (en *SG*, 22 diciembre 2017, vol. 102)

Decreto 375, de 28 de diciembre de 2015, para establecer un nuevo nivel de salario mínimo para el país

Investigación piloto para definir las prioridades del conjunto incipiente de indicadores de trabajo digno

Lilyana NACHEVA-SKOPALIK*

RESUMEN: El documento presenta la importancia de la Agenda de Trabajo Decente y la necesidad de evaluar y medir el trabajo decente. Se considera apropiado aplicar un enfoque de clasificación para lograr el desarrollo sostenible del trabajo decente. El trabajo presenta una variante de investigación que incluye la elección de un conjunto ejemplar de indicadores de trabajo decente y la evaluación de su importancia mediante la evaluación objetiva de opiniones subjetivas. La importancia de los indicadores se calcula con una probabilidad dada solo cuando hay concordancia en las opiniones de los encuestados.

Palabras clave: Técnicas de clasificación, coeficientes de ponderación, evaluación de prioridades, sistema de gestión de calidad.

SUMARIO: 1. Agenda para el trabajo digno. 2. Evaluación y seguimiento del concepto de trabajo digno. 3. Evaluación de prioridades. 3.1. Sistemas de gestión de calidad. 3.2. Definición de la importancia de los indicadores de calidad mediante el cálculo de sus coeficientes de ponderación. 4. Evaluación de las prioridades en materia de trabajo digno. 5. Elegir un conjunto ejemplar de indicadores de trabajo digno. 5.1. Indicadores de trabajo digno utilizando la experiencia de la OIT. 5.2. Elegir un conjunto piloto de indicadores de trabajo digno. 6. Investigación piloto. 6.1. Resultados de la consulta: empleados. 6.2. Resultados de la consulta: estudiantes. 7. Conclusión. 8. Bibliografía.

* Profesora Adjunta Doctora, Universidad Técnica de Gabrovo (Bulgaria).

Pilot Research to Define the Priorities of the Incipient Set of Decent Work Indicators

ABSTRACT: The paper presents the importance of Decent Work Agenda and the need of evaluation and measurement of decent work. An approach for ranking is seen as appropriate to apply for achieving sustainable development of Decent Work. The work presents a variant of investigation which includes a choice of exemplary set of decent work indicators and evaluation of their importance using objective evaluation of subjective opinions. Importance of indicators is calculated with given probability only when there is concordance in respondents' opinions.

Key Words: Ranking techniques, weighting coefficients, evaluation of priorities, quality management system.

1. Agenda para el trabajo digno

En su reunión especial en Nueva York en septiembre de 2015, las Naciones Unidas definieron formalmente la *Agenda 2030*. En ella se aceptan tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Se definen diecisiete objetivos sostenibles, incluyendo el objetivo 8, *Trabajo digno y crecimiento económico*. La promoción de un crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo digno para todos y todas es una prioridad¹.

El concepto de trabajo digno es una de las principales prioridades de la OIT. Se basa en la concepción del trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias al servicio de las personas y crecimiento económico, que amplía las oportunidades de empleo productivo y desarrollo empresarial².

Para establecer la Agenda de trabajo digno, la OIT define cuatro objetivos estratégicos y considera la igualdad de género como un objetivo transversal:

- fomentar el empleo;
- garantizar los derechos de los trabajadores;
- ampliar la protección social;
- promover el diálogo social.

La Agenda de trabajo digno se considera un objetivo y una realidad tanto a escala mundial como nacional. Es el telón de fondo de un desarrollo más justo y clave para el desarrollo sostenible³.

2. Evaluación y seguimiento del concepto de trabajo digno

La OIT ofrece la siguiente definición: el trabajo digno resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Implica oportunidades de trabajo productivas y que proporcionen un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para expresar sus preocupaciones, organizarse y participar en las decisiones que afectan a sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y todos los hombres⁴.

Una de las principales preocupaciones a largo plazo de la OIT es el seguimiento de los progresos en pos del trabajo digno. El concepto de

¹ Vid. OIT, *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*, en www.ilo.org, 2019.

² Vid. OIT, *Trabajo decente*, en www.ilo.org.

³ *Idem*.

⁴ *Idem*.

trabajo digno tiene una naturaleza compleja caracterizada por varios indicadores, por lo que calibrarlo es tarea compleja. La optimización multiobjetivo es un área científica bastante complicada. Es particularmente difícil de aplicar en áreas no técnicas, como los campos sociales y económicos. La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social recomienda, por tanto, que los Estados Miembros consideren «el establecimiento de indicadores o estadísticas apropiados, de ser necesario con la ayuda de la OIT, para verificar y evaluar los progresos realizados»⁵.

El proyecto *Seguimiento y evaluación del progreso del trabajo digno* (MAP, por sus siglas en inglés), financiado por la Unión Europea para el período 2009-2012, tenía por objeto facilitar la identificación de indicadores de trabajo digno a escala nacional, apoyar la recopilación de datos y utilizar dichos datos para un análisis de políticas⁶.

Por el momento se ha adquirido cierta experiencia práctica. Sin embargo, teniendo en cuenta la complejidad y la dinámica de la tarea, el problema está lejos de resolverse. Queda un largo camino por recorrer hasta obtener un nivel significativo de experiencia, soluciones fiables y de éxito y una puesta en marcha práctica. Podrían aplicarse y compararse diferentes enfoques. No hay duda de que la investigación presentada en este trabajo es uno de ellos.

3. Evaluación de prioridades

3.1. Sistemas de gestión de calidad

El conjunto de normas más establecido a nivel mundial para los sistemas de gestión de calidad es la serie ISO 9000. Las normas son aplicables a cualquier organización, independientemente del tamaño y del sector de la empresa. Su objetivo es mejorar la calidad de los productos, la cuota de mercado, el rendimiento empresarial y la satisfacción del cliente, además de contribuir a la gestión del riesgo empresarial y a la reducción de los costes. La calidad de un producto (servicio) es una característica compleja que en la práctica es un conjunto de varias características (indicadores). Lograr una calidad óptima de un producto en la práctica significa optimizar todos los indicadores de calidad del producto. En la práctica, los indicadores de calidad no tienen la misma importancia para la calidad del producto. Por tanto, para lograr la óptima calidad del producto (servicio) es necesario

⁵ OIT, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 10 junio 2008, p. 15.

⁶ Vid. ILO, *Monitoring and Assessing Progress on Decent Work (MAP)*, en www.ilo.org.

aplicar métodos para la optimización de múltiples criterios, teniendo en cuenta la importancia de los indicadores de calidad en el proceso de optimización de la calidad⁷.

3.2. Definición de la importancia de los indicadores de calidad mediante el cálculo de sus coeficientes de ponderación

No hay métodos estrictamente formalizados que definan la importancia de los indicadores de calidad y sus correspondientes coeficientes de ponderación. Uno de los principales problemas a considerar es que la importancia de los indicadores de calidad es una percepción bastante subjetiva. Por tanto, los coeficientes de ponderación relativamente fiables se definen aplicando enfoques de las estadísticas subjetivas para evaluar objetivamente las opiniones subjetivas de los clientes. Las opiniones de los clientes se recopilan normalmente mediante encuestas. Las personas que participan en las encuestas pueden ser expertos, especialistas o ciudadanos de diferentes categorías (clientes).

Se desarrolla un método⁸ fiable que utiliza la correlación de rango para definir los coeficientes de ponderación según las opiniones de los clientes (expertos)⁹. Se pide a varios clientes R que den su opinión sobre la importancia de todos los indicadores de calidad de los productos y_j . El número de indicadores de calidad es m . Los clientes rellenan una tarjeta de consulta que ordena los indicadores de calidad con números del 1 al m . Las variables objetivas se presentan en una secuencia aleatoria sin numeración. Los clientes pueden poner el mismo nivel para más de un indicador. Los coeficientes de ponderación de los indicadores se calculan solo si hay concordancia en las opiniones de los clientes.

La concordancia en las opiniones de los clientes se comprueba calculando el coeficiente de concordancia W_k utilizando los métodos de correlación de nivel¹⁰. El coeficiente de concordancia puede variar de 0 en caso de total falta de concordancia en las opiniones a +1 en caso de total concordancia en las opiniones. La importancia del coeficiente de concordancia calculado

⁷ L. NACHEVA-SKOPALIK, *An examination of an intelligent cybernetic learning model for formative assessment and diagnostics in open and distance learning*, PhD Thesis, Teesside University, 2007.

⁸ M. KENDALL, *Rank Correlation Methods*, Griffin, 1957.

⁹ Cfr. S. STOYANOV, *Process Optimization*, Technika, 1993; L. NACHEVA-SKOPALIK, S. STOYANOV, E. SKOPALIK, *Satisfaction measurement. Leonardo da Vinci Project BG/02/B/F/PP-132088 Vocational Lifelong Training on Quality and Environmental Management for Staff Engaged in Small- and Medium-Sized Enterprises*, Publishing House of Gabrovo, 2004.

¹⁰ M. KENDALL, *op. cit.*

W_k se evalúa utilizando criterios y valores de tabla definidos. Si los valores calculados son mayores que los valores de la tabla para los grados de libertad relevantes y la probabilidad aceptada, la conclusión es que con la probabilidad elegida W_k es un coeficiente de concordancia significativo, es decir, hay concordancia entre las opiniones subjetivas de los clientes, y se calculan los coeficientes de ponderación¹¹. Es obvio que los coeficientes de ponderación calculados son más fiables para un mayor valor de probabilidad.

Un punto fuerte del enfoque es que, considerando el coeficiente de concordancia, el número de clientes R y el número de indicadores de calidad m , proporciona resultados fiables para los coeficientes de ponderación con la probabilidad elegida, incluso con un pequeño número de clientes consultados, a diferencia de los enfoques estadísticos normales que utilizan un número muy elevado de datos. Esta característica del enfoque sugerido es una gran ventaja. Al mismo tiempo, el estudio de las opiniones de un mayor número de encuestados daría una visión más completa. Además, es aplicable a varios productos y campos. Algunas de estas aplicaciones son:

- investigación de las características técnicas de los “ángulos” de hierro¹²;
- evaluación de la satisfacción de los estudiantes con los servicios administrativos¹³;
- evaluación de cuatro características del sistema de salud¹⁴;
- definir la importancia de los criterios para la elección de un lugar de trabajo¹⁵;
- evaluación del curso *e-learning* de formación compensatoria en la asignatura *Química*¹⁶.

Todos los ejemplos mencionados demuestran que el enfoque sugerido para

¹¹ S. STOYANOV, *Multiple Criteria Decision Making in Technology Production and Management*, teaching materials, 2003.

¹² L. NACHEVA-SKOPALIK, S. STOYANOV, E. SKOPALIK, *op. cit.*

¹³ L. NACHEVA-SKOPALIK, *Satisfaction Measurement in Education*, en F. LAZARINIS, S. GREEN, E. PEARSON (eds.), *Handbook of Research on E-Learning Standards and Interoperability: Frameworks and Issues*, IGI Global, 2011.

¹⁴ S. STOYANOV, *Customer Satisfaction and Decision Making in Healthcare Organizations*, UCTM, 2008.

¹⁵ S. STOYANOV, *Multiple Criteria Decision Making in Technology Production and Management*, cit.

¹⁶ Cfr. L. NACHEVA-SKOPALIK, M. KOLEVA, *Teaching Chemistry at Technical University*, en *Khimiya – Chemistry*, 2015, vol. 24, n. 2, pp 176-186; M. KOLEVA, L. NACHEVA-SKOPALIK, D. VASSILEV, *Sustainable Development of Chemistry E-learning*, en PIXEL (ed.), *International Conference New Perspectives in Science Education. 4th Edition, Florence, Italy. 20-21 March 2015. Conference proceedings*, Libreriauniversitaria.it, 2015; M. KOLEVA, L. NACHEVA-SKOPALIK, D. VASSILEV, *Compensation e-Learning in Fundamental Education*, en PIXEL (ed.), *International Conference New Perspectives in Science Education. 5th Edition, Florence, Italy. 17-18 March 2016. Conference proceedings*, Libreriauniversitaria.it, 2016.

la clasificación y la medición de la satisfacción es fiable, eficiente y aconsejable. Ofrece resultados prometedores para la mejora continua de un sistema de gestión de calidad. El fuerte fundamento del enfoque científico y su adaptabilidad a diferentes áreas y condiciones hacen que sea de aplicación universal.

La iniciativa *Agenda 21*¹⁷ de las Naciones Unidas define un gran número de indicadores para el desarrollo sostenible. Alrededor de 60 indicadores están conectados con el sector público. Es obvio que, a efectos prácticos, es necesario hacer una selección representativa y utilizable entre estos indicadores. En este caso, deben aplicarse técnicas de clasificación fiables.

4. Evaluación de las prioridades en materia de trabajo digno

Una variante para una investigación exitosa y una solución práctica que vale la pena considerar es la transferencia de conocimientos y experiencia probados de un área a otra.

Si el trabajo digno se clasifica dentro de la categoría de producto en términos de las normas ISO 9001:2015, ciertamente es posible aplicar la experiencia presentada anteriormente.

Dentro de la Agenda de Trabajo Digno y del proyecto, el término “trabajo” es sinónimo de “empleo”.

Existen varias definiciones que coinciden en el hecho de que el puesto de trabajo, estando en el mercado (de trabajo), se encuentra en la posición de producto a la “venta” que tiene que ser “comprado” (elegido) por el demandante de empleo¹⁸.

Además, ya se han especificado algunos indicadores del producto “empleo”, por ejemplo, los salarios, las condiciones de empleo, el nivel de competencia y la ubicación del puesto de trabajo. A efectos del proyecto Trabajo Digno, se puede aceptar que “empleo digno”, que es sinónimo de “trabajo digno”, es un producto que se ajusta a la norma ISO 9001:2015 y es necesario definir sus indicadores de calidad. En consecuencia, se dispone de una sólida base para examinar las posibilidades de transferir el enfoque sugerido y la experiencia adquirida en un nuevo ámbito, a saber, el proyecto de Trabajo Digno.

Es necesario investigar desde diferentes puntos de vista para crear una

¹⁷ UNITED NATIONS, *Agenda 21*, United Nations Conference on Environment & Development, Rio de Janeiro, 3-14 June 1992.

¹⁸ Cfr. L. NACHEVA-SKOPALIK, *Las Aportaciones de las Técnicas de Clasificación y Medición de la Satisfacción respecto al Desarrollo del concepto de Trabajo Decente*, en *esta Revista*, 2016, vol. 4, n. 4, pp. 109-133, y la definición de “labour market” en el *BusinessDictionary* y el *Collins Dictionary*.

imagen más completa de este problema complejo y polifacético. Los principales grupos a explorar son los expertos laborales, los empleadores y los empleados. Además, estos grupos tienen que cubrir diferentes sectores que están relacionados con las descripciones de los puestos de trabajo y los requisitos. Por ejemplo, diferentes áreas profesionales: la psicología, la legislación general y laboral, la economía, la medicina, la ergonomía, la salud y la seguridad. Las opiniones de los expertos son importantes para:

- definir diversos indicadores de trabajo/empleo digno;
- hacer una selección para un conjunto de indicadores de calidad del trabajo entre los diversos indicadores sugeridos;
- evaluar la importancia de cada indicador a partir del conjunto de indicadores de empleo elegidos.

Una de las direcciones de esta investigación es estudiar las opciones para los conjuntos de indicadores específicos de la profesión (sector industrial) y para un conjunto general de indicadores, así como la idoneidad de los indicadores elegidos. El alcance de estos estudios es lo suficientemente amplio como para ser objeto de niveles de consecuencia de proyectos de investigación.

Un paso más es comparar la clasificación de expertos y empleados, así como los resultados de diferentes grupos para el mismo trabajo. La agrupación puede hacerse por profesión, país, tipo de lugar de residencia, nivel de educación y edad. Este punto de vista es de gran importancia para realizar un análisis profundo, un resumen de los resultados y conclusiones, lo que constituye una base sólida para la toma de decisiones que permitan mejorar las características del Trabajo Digno.

Dado que las condiciones cambian, es necesario repetir la investigación en el período elegido a fin de tener resultados actualizados para la toma de decisiones pertinentes.

El examen y la investigación sugeridos se consideran una aplicación innovadora de las técnicas de clasificación en un nuevo campo y, al mismo tiempo, una contribución esencial de estas técnicas al desarrollo sostenible del concepto de Trabajo Digno.

5. Elegir un conjunto ejemplar de indicadores de trabajo digno

La definición de los indicadores de calidad siempre ha sido una tarea compleja y difícil. En el caso de la mayoría de los productos del sector industrial, la mayoría de los indicadores ya vienen dados por las normas. En el ámbito social, la mayoría de los indicadores son de percepción subjetiva, lo que dificulta aún más su definición. Para definir un conjunto objetivo de

indicadores es necesario explorar las opiniones de expertos de diferentes áreas como la sociología, el derecho laboral, la psicología, los expertos en campos profesionales, las finanzas, la salud, la ecología, etc., y evaluar objetivamente sus opiniones subjetivas. Esto puede lograrse utilizando el enfoque de clasificación descrito anteriormente.

Es necesario definir un conjunto inicial (emergente) de indicadores para una investigación piloto. La mejor manera es aprovechar los logros actuales en este ámbito. El enfoque sugerido se considera un punto de vista diferente, un valor añadido y una sucesión del trabajo realizado hasta ahora. Esto daría una imagen más completa para ayudar a los responsables de la toma de decisiones y sería una contribución de la red Trabajo Digno al Programa de Trabajo Digno de la OIT.

5.1. Indicadores de trabajo digno utilizando la experiencia de la OIT

La OIT ha entendido la necesidad de medir y supervisar el trabajo digno¹⁹. Cuatro pilares estratégicos del Programa de Trabajo Digno son: el empleo pleno y productivo, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el fomento del diálogo social. El marco de indicadores de trabajo digno adoptado por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en diciembre de 2008 abarca diez elementos sustantivos correspondientes a estos pilares estratégicos²⁰. Las diez áreas son:

- oportunidades de empleo;
- ingresos adecuados y trabajo productivo;
- horario laboral digno;
- conciliación de la vida laboral, familiar y personal;
- trabajo que debería abolirse;
- estabilidad y seguridad en el trabajo;
- igualdad de oportunidades y de trato en el empleo;
- entorno de trabajo seguro;
- seguridad social;
- diálogo social y representación de empresarios y trabajadores.

Este conjunto de indicadores es el punto de partida de la investigación presentada.

Este marco es dinámico y ha evolucionado desde entonces. El marco de

¹⁹ OIT, *Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*, 2008.

²⁰ Vid. OIT, *Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Acerca de la CIET*, en <https://ilostat ilo.org/es/>.

indicadores de trabajo digno es un esfuerzo importante de la OIT que proporciona a los países un conjunto común de indicadores para abordar el trabajo digno desde una perspectiva global.

Aunque el marco de indicadores de trabajo digno se considera un marco novedoso para la OIT, ya que reúne tanto los indicadores del marco estadístico como los del marco jurídico, se llegó a la conclusión de que los indicadores de trabajo digno mencionados no eran los más adecuados para la supervisión y evaluación de los programas. El ejercicio concluyó con recomendaciones para un desarrollo continuo²¹.

En concordancia con los logros alcanzados hasta ahora, nuestra opinión es que es necesario mantener un amplio diálogo entre expertos de diversas áreas, como se ha mencionado anteriormente, a fin de definir un conjunto de indicadores más precisos y representativos. Este fue uno de los objetivos de la Red Trabajo Digno y de los II Talleres Internacionales sobre Trabajo Digno organizados en la Universidad de Málaga (España) del 7 al 8 de mayo de 2018.

5.2. Elegir un conjunto piloto de indicadores de trabajo digno

Los indicadores explorados tienen que cumplir algunos requisitos de acuerdo con el enfoque aplicado para la evaluación. Tienen que estar claramente definidos y ser fáciles de entender. Hubo debate para decidir qué conjunto de indicadores serían los adecuados para esta investigación. Dentro del grupo de discusión, el autor cuenta con formación técnica y se ocupa de que la definición de los indicadores sea apropiada para el enfoque de la investigación. La otra parte del grupo de discusión fue un número limitado de miembros de la Red de Trabajo Digno, especialistas en el área social y en derecho laboral.

Para el enfoque de clasificación elegido, el número de indicadores no es limitado, sin embargo, influye en cierta medida en la presentación de las opiniones de las personas. Por ejemplo, es mucho más fácil y preciso organizar 4 indicadores en lugar de 14. Teniendo en cuenta esto, una variante razonable es definir algunos grupos principales de indicadores como primer nivel. El segundo nivel consistiría en definir y evaluar indicadores detallados para cada grupo.

Los debates se iniciaron con la recomendación de introducir algunos cambios para la definición de dos criterios a partir del conjunto inicial de

²¹ ILO, *Decent work indicators. guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO manual. Second version*, 2013.

10 elementos sustantivos (véase el § 5.1).

La primera recomendación fue que el texto original *Oportunidades de empleo* se convirtiera en *Oportunidades de empleo para el desarrollo profesional*. La segunda recomendación fue que el texto original *Trabajo que debería abolirse* se convirtiera en *Trabajo que no implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas*. La razón del segundo cambio fue que el texto original es difícil de entender claramente para el autor en términos de la investigación. De alguna manera te hace pensar demasiado cuál es su significado, cuál es la actitud de uno hacia tal trabajo, lo cual no es bueno para la investigación que se lleva a cabo.

La versión 1 del conjunto de indicadores se muestra en el cuadro 1.

Cuadro 1 – Versión 1 de los indicadores

Indicadores de trabajo digno
1. Oportunidades de empleo para el desarrollo profesional
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo
3. Horario laboral digno
4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
5. Trabajo que no implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas
6. Estabilidad y seguridad en el trabajo
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
8. Entorno de trabajo seguro
9. Seguridad social
10. Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores
11. Otros

La respuesta del equipo de discusión a estos dos cambios fue la versión 2 de los indicadores (cuadro 2).

Cuadro 2 – Versión 2 de los indicadores

Indicadores de trabajo digno
1. Oportunidades de empleo para el <i>desarrollo personal y profesional</i>
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo

3. Horario laboral digno
4. Privacidad
5. Promoción profesional
6. Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)
7. Capacidad de decisión en el lugar de trabajo
8. Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa
9. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
10. Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas
11. Estabilidad y seguridad en el trabajo
12. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
13. Ambiente de trabajo seguro (respecto a riesgos laborales)
14. Diálogo social
15. Representación de empresarios y trabajadores
16. Seguridad social
17. Otros

En este punto, con este resultado de un aumento significativo en el número de indicadores, entendimos que se ha iniciado una verdadera discusión de investigación, lo que demuestra que el proceso es realmente complicado.

Los comentarios del autor en este punto estaban relacionados con la suposición de que para una primera investigación piloto acordamos utilizar indicadores más generales. Otro punto es que si los indicadores son demasiados, es más difícil clasificarlos. En base a esto, se sugirió una variante:

- los indicadores 1 y 5 pueden combinarse;
- los indicadores 6 y 13 pueden combinarse;
- los indicadores 7 y 8 pueden combinarse;
- los indicadores 11 y 16 pueden combinarse.

Como resultado, a continuación se presenta la versión 3 del cuadro de indicadores (cuadro 3).

Cuadro 3 – Versión 3 de los indicadores

Indicadores de trabajo digno
1. Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo
3. Horario laboral digno
4. Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)
5. Capacidad de decisión en el lugar de trabajo
6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
7. Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas
8. Estabilidad y seguridad en el trabajo
9. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
10. Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores
11. Otros

Sin embargo, también hubo comentarios para esta versión, como se ve en el siguiente cuadro (cuadro 4).

Cuadro 4 – Comentarios para la versión 3 de los indicadores

Recomendación	Comentario
Los indicadores 1 y 5 pueden combinarse	Sí, de acuerdo
Los indicadores 6 y 13 pueden combinarse	Sí, de acuerdo
Los indicadores 7 y 8 pueden combinarse	Hay trabajadores que pueden decidir sobre su lugar de trabajo pero no sobre las empresas, y la cuestión es cómo podemos recopilar esta información si no distinguimos entre ellos
Los indicadores 11 y 16 pueden combinarse	No desde nuestro punto de vista, porque el primero está relacionado con el empleador y el último, con las políticas públicas

Al tener en cuenta los argumentos anteriores, apareció la variante 4 (cuadro 5).

Cuadro 5 – Versión 4 de los indicadores

Indicadores de trabajo digno
1. Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo
3. Horario laboral digno
4. Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)
5. Capacidad de decisión en el lugar de trabajo
6. Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa
7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
8. Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas
9. Estabilidad y seguridad en el trabajo
10. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
11. Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores
12. Seguridad social
13. Otros

En esta versión, el indicador 8 todavía parecía polémico. Lingüísticamente requería una buena expresión que no confundiera el significado. Otro punto es tener un sonido “positivo” de los términos. El autor sugirió cambiarlo a *Cumplimiento de la legislación y los derechos humanos* y tener así la quinta versión del conjunto (cuadro 6).

Cuadro 6 – Versión 5 de los indicadores

Indicadores de trabajo digno
1. Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo
3. Horario laboral digno
4. Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)
5. Capacidad de decisión en el lugar de trabajo
6. Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa

7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
8. Cumplimiento de la legislación y los derechos humanos
9. Estabilidad y seguridad en el trabajo
10. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
11. Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores
12. Seguridad social
13. Otros

Los comentarios del equipo para la quinta versión fueron: no estamos de acuerdo porque a veces la ley es tan injusta como no tener una ley, así que, mejor no pensar en la ley o las normas, sino en las actividades, como se discutió antes.

Este argumento de los abogados y de los expertos en derecho laboral es un punto bastante fuerte que debe ser desestimado.

Llegamos así al acuerdo de que el conjunto de trabajo para la investigación piloto incluyera 12 indicadores, como se muestra en la variante 4 (cuadro 5). Esta versión es aceptable para comprobar la viabilidad del enfoque de la investigación.

6. Investigación piloto

El conjunto de indicadores piloto elegido es suficientemente bueno porque tiene una base sólida, incluso habiendo todavía algunos puntos de discusión. Considerada como una actividad de investigación en curso, la investigación piloto es una oportunidad para comprobar la percepción y el punto de vista de los encuestados sobre los indicadores presentados.

Se preparó una tarjeta de consulta para recabar opiniones sobre la importancia de los indicadores de trabajo digno (figura 1). Según se sugirió, los indicadores se presentan en secuencia aleatoria, sin numeración y la consulta es anónima. Los encuestados tienen la opción de sugerir nuevos indicadores y de comentar los sugeridos.

Figura 1 – Tarjeta de consulta



Estimado/a Señor/a

el concepto de trabajo digno ocupa un lugar destacado en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de la OIT. El trabajo digno se define como una clave para el desarrollo sostenible. Su importancia se pone de relieve en uno de los objetivos de la Agenda 2030, que tiene por objeto *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo digno para todos y todas.*

Los miembros de la Red de Trabajo Digno somos un equipo de investigadores internacionales interesados en desarrollar y construir juntos el significado del trabajo digno teniendo en cuenta prácticas y experiencias reales relacionadas con este concepto en todo el mundo en un contexto de digitalización y robotización continuas. Para lograr este propósito, nuestra investigación se centra en la opinión de las personas, con el fin de conocer – e incluso descubrir – la importancia de algunos indicadores de trabajo digno. Por tanto, solicitamos y apreciamos mucho su participación.

Por favor, denos su opinión calificando (ordenando) los indicadores por importancia. Le rogamos que coloque los niveles (prioridades) de los 12 indicadores dados en la tabla de abajo usando números.

El nivel más alto (prioridad) es 1.

El nivel más bajo (prioridad) es 12.

Si así lo considera, puede poner en la tabla niveles iguales para algunos de los indicadores. ¡Gracias de antemano!

LA CONSULTA ES ANÓNIMA

Indicadores de trabajo digno	Rango
Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional	
Ingresos adecuados y trabajo productivo	
Horario laboral digno	
Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)	
Capacidad de decisión en el lugar de trabajo	
Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa	
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	
Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas	
Estabilidad y seguridad en el trabajo	
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	
Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores	

Seguridad social	
Otros	

Sus comentarios sobre los indicadores:
.....

Fecha:
.....

6.1. Resultados de la consulta: empleados

La Red de investigadores que estamos creando juntos tiene varios objetivos, entre ellos profundizar el estudio y la verificación de la validez de los indicadores que la OIT considera esenciales para determinar la existencia del trabajo digno. Por tanto, la encuesta se difundió entre los miembros de la red. En un período de tiempo limitado se llevó a cabo una encuesta. Se recibieron 12 respuestas a tiempo para procesar los datos y presentar los resultados en el II Taller Internacional sobre Trabajo Digno celebrado en la Universidad de Málaga los días 7 y 8 de mayo de 2018.

Para los indicadores se utilizan los siguientes símbolos (cuadro 7).

Cuadro 7 – Símbolos utilizados para los indicadores

Indicadores de trabajo digno	Símbolo
Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional	y1
Ingresos adecuados y trabajo productivo	y2
Horario laboral digno	y3
Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)	y4
Capacidad de decisión en el lugar de trabajo	y5
Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa	y6
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	y7
Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas	y8
Estabilidad y seguridad en el trabajo	y9
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	y10

Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores	y11
Seguridad social	y12
Otros	y13

Se observó que en la mayoría de las consultas se repiten los niveles para más de un indicador. Esto parece demostrar que un mayor número de indicadores hace más difícil especificar directamente la importancia de cada uno de ellos (cuadro 8).

Cuadro 8 – Niveles de indicadores: empleados

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
1	2	1	4	1	2	1	4	12	2	3	3	3
2	1	2	3	3	3	3	1	5	4	1	5	6
3	2	1	3	4	1	1	3	4	2	4	3	3
4	3	1	4	1	2	2	3	6	1	3	3	2
5	3	1	2	1	2	1	3	4	3	2	1	2
6	2	7	3	9	10	11	1	12	4	8	5	6
7	1	4	6	10	9	11	2	12	5	8	7	3
8	1	6	3	7	10	11	4	9	2	8	6	5
9	1	3	7	6	5	4	10	12	1	2	9	8
10	1	5	4	7	10	11	3	12	2	6	9	8
11	2	1	1	2	5	6	2	4	1	2	3	1
12	7	6	3	3	3	4	2	2	4	5	3	3

De acuerdo con la metodología, el significado del coeficiente de concordancia está comprobado por los criterios de χ^{22} .

Si

$$\chi^2_{calc} = R(m-1) W_k > \chi^2_{tabl} \quad (1)$$

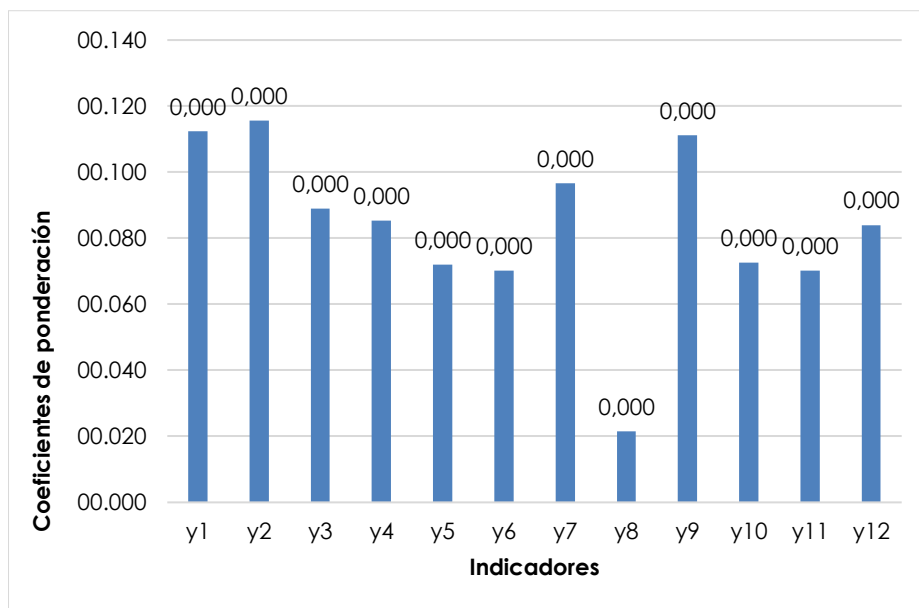
el coeficiente de concordancia calculado es significativo. Para esta consulta:

²² M. KENDALL, *op. cit.*

$$\chi^2_{calc} = 29.3 > \chi^2_{tabl} = 24.7 \quad (2)$$

lo que significa que el coeficiente de concordancia $W_k = 0.222$ es significativo. Con una probabilidad no inferior al 99% hay concordancia en las opiniones de los empleados consultados y se pueden calcular los coeficientes de ponderación²³. Los valores de los coeficientes de ponderación y los rangos se muestran en la figura 2.

Figura 2 – Coeficientes de ponderación para los indicadores de trabajo digno: empleados



El orden de clasificación de los indicadores se muestra en el cuadro 9.

Cuadro 9 – Orden de clasificación de los indicadores de trabajo digno: empleados

Indicador de trabajo digno	Coeficiente de ponderación	Nivel
Ingresos adecuados y trabajo productivo	0.1155	1
Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional	0.1124	2
Estabilidad y seguridad en el trabajo	0.1111	3
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	0.0966	4

²³ S. STOYANOV, *Multiple Criteria Decision Making in Technology Production and Management*, cit.

Horario laboral digno	0.089	5
Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)	0.0852	6
Seguridad social	0.084	7
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	0.0726	8
Capacidad de decisión en el lugar de trabajo	0.072	9
Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa	0.0701	10
Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores	0.0701	11
Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas	0.0215	12

Durante el II Taller Internacional sobre Trabajo Digno celebrado en la Universidad de Málaga (España) entre los días 7 y 8 de mayo de 2018, se discutió y se compartieron algunos comentarios de colegas académicos, uno con formación técnica y el otro de ciencias sociales. Algunos de esos comentarios fueron:

- trabajo antisocial: este punto tiene que ser revisado, todo tiene que ser “positivo”;
- 7-11 son casi iguales (7=) en mi opinión;
- “seguridad social” es un criterio extraño a incluir;
- no estoy seguro del significado exacto de algunos indicadores;
- algunos indicadores como “ingresos adecuados y trabajo productivo” son indicadores combinados. Me preocupa más el “trabajo productivo”, es decir, el trabajo que es significativo y útil.

Se sugirió un nuevo criterio: la valoración de la dirección y los compañeros. Otra opinión de un compañero que trabaja en el área del trabajo social y la psicología fue que el trabajo digno implica conciliar la vida familiar y personal; hay trabajo no declarado que no paga impuestos; no entendía «el trabajo que implica actividades antisociales, antihumanas y delictivas».

La experiencia inicial de la investigación piloto hasta ahora parece demostrar un proceso de investigación en dos etapas. La primera: un equipo más amplio de la Red de Trabajo Digno para definir el conjunto de áreas y puntos de vista que caracterizan el trabajo digno. Luego una segunda etapa, para cada área, en la que se definan un conjunto de indicadores más detallados.

6.2. Resultados de la consulta: estudiantes

Se pide a estudiantes de 2º, 3º y 4º curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Málaga (España) que rellenen el formulario de solicitud de información durante el taller en la Universidad de Málaga. Se recogieron diecisiete tarjetas rellenas con la clasificación de los indicadores presentados en el cuadro 10.

Cuadro 10 – Niveles de indicadores: estudiantes

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
1.	1	7	4	6	9	11	2	12	3	5	10	8
2.	1	10	2	7	11	3	6	5	8	4	9	12
3.	1	7	3	6	5	11	2	12	9	8	4	10
4.	2	1	7	5	10	11	4	12	3	8	9	6
5.	1	10	2	7	6	12	4	11	3	9	8	5
6.	4	9	5	6	10	2	1	12	8	11	7	3
7.	6	5	3	8	7	11	2	10	1	12	9	4
8.	5	10	3	4	2	7	6	12	1	11	8	9
9.	9	5	10	2	12	8	3	11	1	6	7	4
10.	1	5	6	8	11	10	3	7	2	4	9	12
11.	9	10	8	3	5	7	6	1	2	11	12	4
12.	7	9	10	4	5	11	1	12	2	6	8	3
13.	7	3	2	8	9	10	1	12	5	6	11	4
14.	1	6	5	4	10	11	3	12	2	8	9	7
15.	2	3	6	5	10	11	1	12	8	7	4	9
16.	5	8	7	9	10	11	6	12	2	3	4	1
17.	4	3	5	6	7	8	1	12	2	10	9	11

Para esta consulta:

$$\chi^2_{calc} = 75.47 > \chi^2_{tabl} = 24.7 \quad (3)$$

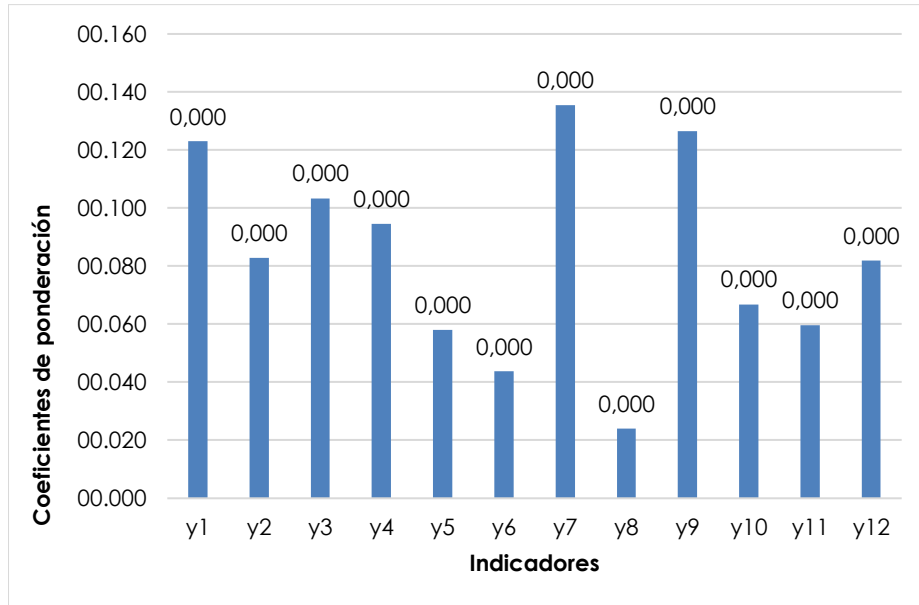
lo que significa que el coeficiente de concordancia $Wk = 0.4036$ es

significativo. Con una probabilidad no inferior al 99% hay concordancia en las opiniones de los alumnos consultados y se pueden calcular los coeficientes de ponderación. Los valores de los coeficientes de ponderación y los niveles se muestran en el cuadro 11 y en la figura 3.

Cuadro 11 – Orden de clasificación de los indicadores de trabajo digno: estudiantes

Indicador de trabajo digno	Coficiente de ponderación	Nivel
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	0.1355	1
Estabilidad y seguridad en el trabajo	0.1266	2
Oportunidades de empleo para el desarrollo personal y profesional	0.1230	3
Horario laboral digno	0.1034	4
Calidad ambiental en el lugar de trabajo (bienes relacionales)	0.0945	5
Ingresos adecuados y trabajo productivo	0.0829	6
Seguridad social	0.0820	7
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	0.0668	8
Diálogo social y representación de empresarios y trabajadores	0.0597	9
Capacidad de decisión en el lugar de trabajo	0.0579	10
Capacidad de decisión en la cogestión de la empresa	0.0437	11
Trabajo que implique actividades antisociales, inhumanas y delictivas	0.0241	12

Figura 3 – Coeficientes de ponderación para los indicadores de trabajo digno: estudiantes



Se observa que la clasificación de las dos categorías de encuestados difiere. En una próxima etapa de un proyecto de investigación se analizarán los resultados.

7. Conclusión

El concepto de trabajo digno es una prioridad para la OIT y para las Naciones Unidas. Es fundamental para un desarrollo sostenible. Su importancia requiere llevar a cabo un trabajo responsable, que incluya investigación y aplicaciones prácticas. El análisis realizado hasta la fecha indica que el potencial para la aplicación de las técnicas de clasificación en el área del trabajo digno es significativo y está bien fundamentado. La evaluación de la importancia de los indicadores de trabajo digno es esencial para la toma de decisiones en vista a mejorar la naturaleza de las características del trabajo digno. Las opiniones expertas de distintos campos son necesarias para definir y supervisar el conjunto de indicadores. El estudio e investigación recomendados permiten una aplicación innovadora de las técnicas de clasificación en un nuevo campo, a la vez que dichas técnicas contribuyen significativamente al desarrollo sostenible de la Agenda de Trabajo Digno.

8. Bibliografía

- ILO, *Monitoring and Assessing Progress on Decent Work (MAP)*, en www.ilo.org
- ILO, *Decent work indicators. guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO manual. Second version*, 2013
- KENDALL M., *Rank Correlation Methods*, Griffin, 1957
- KOLEVA M., NACHEVA-SKOPALIK L., VASSILEV D., *Compensation e-Learning in Fundamental Education*, en PIXEL (ed.), *International Conference New Perspectives in Science Education. 5th Edition, Florence, Italy. 17-18 March 2016. Conference proceedings*, Libreriauniversitaria.it, 2016
- KOLEVA M., NACHEVA-SKOPALIK L., VASSILEV D., *Sustainable Development of Chemistry E-learning*, en PIXEL (ed.), *International Conference New Perspectives in Science Education. 4th Edition, Florence, Italy. 20-21 March 2015. Conference proceedings*, Libreriauniversitaria.it, 2015
- NACHEVA-SKOPALIK L., *Las Aportaciones de las Técnicas de Clasificación y Medición de la Satisfacción respecto al Desarrollo del concepto de Trabajo Decente*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, vol. 4, n. 4, pp. 109-133
- NACHEVA-SKOPALIK L., *Monitoring of Efficiency of E-Learning*, en *Journal of the Technical University of Gabrovo*, 2015, vol. 49, pp. 39-45
- NACHEVA-SKOPALIK L., *Satisfaction Measurement in Education*, en F. LAZARINIS, S. GREEN, E. PEARSON (eds.), *Handbook of Research on E-Learning Standards and Interoperability: Frameworks and Issues*, IGI Global, 2011
- NACHEVA-SKOPALIK L., *An examination of an intelligent cybernetic learning model for formative assessment and diagnostics in open and distance learning*, PhD Thesis, Teesside University, 2007
- NACHEVA-SKOPALIK L., KOLEVA M., *Teaching Chemistry at Technical University*, en *Khimiya – Chemistry*, 2015, vol. 24, n. 2, pp 176-186
- NACHEVA-SKOPALIK L., STOYANOV S., SKOPALIK E., *Satisfaction measurement. Leonardo da Vinci Project BG/02/B/F/PP-132088 Vocational Lifelong Training on Quality and Environmental Management for Staff Engaged in Small- and Medium-Sized Enterprises*, Publishing House of Gabrovo, 2004
- OIT, *Trabajo decente*, en www.ilo.org
- OIT, *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*, en www.ilo.org, 2019
- OIT, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97^a reunión, 10 junio 2008

OIT, *Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*, 2008

STOYANOV S., *Customer Satisfaction and Decision Making in Healthcare Organizations*, UCTM, 2008

STOYANOV S., *Multiple Criteria Decision Making in Technology Production and Management*, teaching materials, 2003

STOYANOV S., *Process Optimization*, Technika, 1993

UNITED NATIONS, *Agenda 21*, United Nations Conference on Environment & Development, Rio de Janeiro, 3-14 June 1992

Perspectivas psicológicas seleccionadas sobre trabajo digno y satisfacción laboral

Radosław B. WALCZAK*

RESUMEN: En el presente artículo se analizan algunas consideraciones seleccionadas sobre las variables psicológicas individuales que determinan la percepción del trabajo como digno o satisfactorio. Se argumenta que la filosofía de vida eudemonista (Huta y Ryan), las autoevaluaciones básicas (Judge y Bono) y la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas (Ryan y Deci) están interrelacionadas como causas de satisfacción laboral. Se presenta y analiza un modelo de dos niveles de factores determinantes de la satisfacción laboral, que relaciona las teorías mencionadas anteriormente. Se presentan y revisan los artículos empíricos de Walczak que confirman esas relaciones.

Palabras clave: Trabajo digno, satisfacción laboral, necesidades psicológicas básicas en el trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Factores que influyen en la satisfacción laboral. 2.1. La filosofía de la vida como filtro de percepción de felicidad. 2.2. Diferencias individuales como base para diferentes niveles de felicidad. 2.3. Necesidades psicológicas básicas y satisfacción en el trabajo. 2.4. Posibles relaciones entre los conceptos descritos. 3. Verificación empírica de las relaciones hipotéticas. 4. Discusión de resultados. 5. Bibliografía.

* Profesor asistente, Instituto de Psicología, Universidad de Opole (Polonia).

Selected Psychological Perspectives on Decent Work and Job Satisfaction

ABSTRACT: This article analyses some selected considerations on the individual psychological variables that determine the perception of work as worthy or satisfactory. It is argued that the eudemonist philosophy of life (Huta and Ryan), basic self-assessments (Judge and Bono), and satisfaction of basic psychological needs (Ryan and Deci) are interrelated as causes of job satisfaction. A two-level model of determinants of job satisfaction is presented and analysed, which relates the theories mentioned above. Walczak's empirical articles confirming these relationships are presented and reviewed.

Key Words: Decent work, job satisfaction, basic psychological needs at work.

1. Introducción

Uno de los requisitos más importantes para calificar un trabajo como digno es la evaluación positiva de la conducta laboral por parte del trabajador. Solo cuando el trabajador aprecia la experiencia laboral en su conjunto, podrá considerar el trabajo como digno. Pero ¿qué se necesita para tener una valoración positiva del propio trabajo? Los psicólogos industriales organizacionales llevan mucho tiempo intentando responder a esta pregunta. Uno de los primeros estudios en los que se analizaron los sentimientos de los trabajadores fue el famoso estudio Hawthorn¹, cuyo principal objetivo fue medir el impacto de la intensidad de la luz en la eficacia de los trabajadores. Según los resultados de este estudio, tanto el aumento como la reducción de la intensidad de la luz aumentaban de forma temporal la eficacia de los trabajadores. Se llegó a la conclusión de que era importante prestar una atención individualizada al trabajador, que era necesario tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y, por lo tanto, que era importante contar con los trabajadores en la organización. Según este y otros estudios similares, nació el movimiento de las relaciones humanas, con un lema sobre la importancia del bienestar de los trabajadores dentro de las organizaciones. Este movimiento despertó la necesidad de conocer en profundidad los motivos que favorecen el bienestar de los trabajadores. El presente artículo expone algunos de estos motivos.

2. Factores que influyen en la satisfacción laboral

2.1. La filosofía de la vida como filtro de percepción de la felicidad

Desde el punto de vista del movimiento de las relaciones humanas, todos los trabajadores necesitan que se les trate bien por igual. Esto se traduce en que es necesario conocer qué necesitan los trabajadores. Sin embargo, no todos los seres humanos tienen las mismas necesidades y, por lo tanto, estas diferencias también influyen en la forma en la que percibimos nuestra vida y las partes importantes de la misma como, por ejemplo, el trabajo. Una de las razones de estas diferencias es la distinción básica de lo que es importante en la vida para cada persona. Varias escuelas filosóficas destacan esta distinción. En el presente análisis mostraremos la diferencia entre dos de estas escuelas: la hedonista y la epicúrea. La escuela hedonista, fundada por Aristipo de Cirene (discípulo de Sócrates), afirma que el placer es la

¹ E. MAYO, *The human problems of an industrial civilization*, Macmillan, 1933.

principal motivación de la vida. Como todas las personas prefieren el placer al dolor, debemos reconocerlo y convertirlo en un principio de vida. Otra escuela que se fundamenta en esta norma es el utilitarismo de Jeremy Bentham², que va más allá y tiene en cuenta la suma de los placeres de todas las personas. La norma básica del hedonismo determina que el placer es bueno y debemos maximizar las actividades positivas (placenteras) y evitar las desagradables (las que causan dolor o sufrimiento). Sin embargo, la adaptación directa de estos principios en el mundo laboral resulta problemática. Básicamente, el trabajo se basa más en el esfuerzo (que no es lo mismo que el dolor, pero que sigue siendo más desagradable que placentero), con el que se obtiene después de un período de tiempo acordado una recompensa más o menos adecuada. Por lo tanto, es esta compensación (salario) o, más concretamente, su relación con el esfuerzo dedicado al trabajo³, lo que determina el nivel de satisfacción para los hedonistas. Esto, a su vez, subraya la necesidad de establecer un salario justo para los trabajadores, ya que para ellos significa que su trabajo es digno.

Un enfoque filosófico alternativo es el camino eudemonista a la felicidad, tal y como lo presenta la escuela filosófica aristotélica. El nombre proviene del griego *eudaimon* que significa tener un buen espíritu. Aunque el término ha tenido muchas interpretaciones a lo largo de los siglos, podemos entenderlo como una forma de mirar las acciones de cada uno de forma retrospectiva y juzgarlas como buenas. Si comparamos los caminos hedonista y eudemonista de la felicidad⁴, observamos que la mayor diferencia radica en los criterios para evaluar lo que es bueno. Según la tradición eudemonista, una acción necesita tener un significado más profundo para estar de acuerdo con la filosofía. Es necesario que se asocie a algún propósito mayor. Según la percepción hedonista, lo importante es el equilibrio entre el placer y el dolor. Si trasladamos esto al mundo laboral, un trabajo digno según los parámetros eudemonistas sería un trabajo que tiene un significado más profundo, un propósito mayor. Se trataría de un trabajo donde se hace algo que tiene sentido, algo que puede describirse en términos generales como bueno, útil para otras personas y para la sociedad en general. No significa necesariamente que el trabajo deba ser placentero (mientras se trabaja o tras su remuneración), sino que después de terminar el trabajo se debería sentir una sensación de logro, se debería saber que se

² M. WNUK, *Hedonizm, eudajmonizm oraz przepływ/zaangażowanie jako trzy nurty badań nad szczęściem*, en *Hygeia Public Health*, 2013, vol. 48, n. 3.

³ J.S. ADAMS, L. BERKOWITZ, E. HATFIELD, *Equity theory: toward a general theory of social interaction*, Academic Press, 1976.

⁴ V. HUTA, R.M. RYAN, *Pursuing Pleasure or Virtue: The Differential and Overlapping Well-Being Benefits of Hedonic and Eudaimonic Motives*, en *Journal of Happiness Studies*, 2010, vol. 11, n. 6.

ha hecho algo bueno y valioso.

Un aspecto interesante de estas filosofías de vida (hedonista y eudemonista) es que cuentan con el respaldo simultáneo de diferentes personas de diferente manera. Una persona puede ser principalmente hedonista (prefiere el placer en la vida a otras actividades con un significado más profundo), principalmente eudemonista (prefiere las actividades que requieren esfuerzo y tienen un propósito a las que se concentran solo en el placer) o caer en algún punto intermedio. Como se ha demostrado en investigaciones anteriores⁵, la elección de estas filosofías influye en el nivel de felicidad que podemos obtener de nuestro trabajo. La principal conclusión es que, en resumen, los eudemonistas son más felices que los hedonistas. Esto se podría traducir en la recomendación práctica de que deberíamos buscar un trabajo en el que podamos ser fieles a nosotros mismos y en el que podamos realizar tareas que tengan un significado más profundo. Solo de esta manera podremos considerar digno nuestro trabajo.

2.2. Diferencias individuales como base para diferentes niveles de felicidad

Si tenemos en cuenta que hay diferentes enfoques filosóficos en la percepción de la vida y de sus objetivos, también debemos tener en cuenta que hay diferencias en cuanto a la facilidad con la que las personas logran el éxito. Independientemente de la definición de éxito en el mundo laboral (que varía mucho dependiendo del país, de la industria o, incluso, del tipo de trabajo), parece que lograrlo es más fácil para algunos y más difícil para otros. Los psicólogos organizacionales han identificado, al menos, cuatro rasgos individuales relacionados con el nivel observable de éxito de las personas dentro de las organizaciones. Uno de estos rasgos es el locus de control⁶, es decir, la creencia (o la falta de ella) de que controlamos nuestra vida. Las personas con locus de control interno creen que son los amos de su vida. También afirman el hecho de que sus propias acciones tienen un impacto en sus carreras profesionales. Como consecuencia de ello, se esfuerzan más, logran más y, por lo tanto, están más contentas con su trabajo. Otro rasgo relacionado con la percepción del éxito es la

⁵ Cfr. R.B. WALCZAK, R. DERBIS, *The role of the happiness philosophy and core self-evaluations in defining job satisfaction as seen by the self and the significant other*, en *Polish Journal of Applied Psychology*, 2015, vol. 13, n. 4; A. CZERW, *Psychologiczny model dobrostanu w pracy*, PWN, 2017.

⁶ P.E. SPECTOR, *Behavior in organizations as a function of employee's locus of control*, en *Psychological Bulletin*, 1982, vol. 91, n. 3.

emocionalidad positiva⁷. Hay personas que son por lo general felices y llenas de emociones positivas mientras que otras son más pesimistas y neuróticas, y están preocupadas la mayor parte del tiempo. Parece bastante comprensible que las personas que tienen emociones más positivas también sean capaces de percibir aspectos más positivos de su trabajo. Por lo tanto, cualquier trabajo será percibido como mejor por una persona que experimente emociones más positivas. El tercer rasgo sería la autoeficacia⁸, que consiste en la evaluación de las propias capacidades. Podemos describir la autoeficacia como una evaluación de lo bien que podemos hacer ciertas cosas. En otras palabras, es una creencia de lo buenos que somos a la hora de hacer algo. Se trata de un rasgo muy importante en la eficacia del trabajo, ya que las personas que creen que son buenas haciendo determinadas tareas, simplemente emprenderán con más frecuencia esas tareas, lo que a su vez es necesario para lograr el éxito en ellas. Otra variable, relacionada en parte con la autoeficacia, es la autoestima⁹. Consiste en una evaluación general de uno mismo, es decir, una opinión personal sobre lo buenos que somos. Esto también se refleja en la evaluación laboral y en el éxito. Las personas que piensan mejor de sí mismas en el contexto de sus organizaciones tienden a¹⁰ tener mayores satisfacciones laborales, están más motivadas para hacer su trabajo y obtienen mejores resultados laborales. Cuando sumamos todos esos rasgos individuales mencionados, observamos que algunas personas, concretamente las que tienen una alta autoestima, alta autoeficacia en el trabajo, locus de control interno y emocionalidad positiva, evaluarán mejor todos los trabajos y, simplemente, tendrán más facilidad para conseguir el éxito que las personas que carecen de alguno de estos rasgos o de todos ellos. Bono y Judge¹¹ observaron este fenómeno y definieron un rasgo conjunto que abarcaba todos los rasgos anteriormente mencionados. Lo denominaron autoevaluación esencial, y demuestra que determinadas personas (aquellas con una alta autoevaluación esencial, es decir, con un nivel alto de autoeficacia, autoestima, emocionalidad positiva y locus de control interno) lo tienen más fácil en el mundo laboral¹². Esto influye en

⁷ T.A. JUDGE, J.E. BONO, *Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis*, en *Journal of Applied Psychology*, 2001, vol. 86, n. 1.

⁸ A. BANDURA, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, Worth Publishers, 1997.

⁹ J.D. CAMPBELL, *Self-esteem and clarity of the self-concept*, en *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, vol. 59, n. 3.

¹⁰ J. PIERCE, D. GARDNER, *Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature*, en *Journal of Management*, 2004, vol. 30, n. 5.

¹¹ J.E. BONO, T.A. JUDGE, *Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and Its Role in Job Satisfaction and Job Performance*, en *European Journal of Personality*, 2003, vol. 17, n. S1.

¹² T.A. JUDGE, *Core Self-Evaluations and Work Success*, en *Current Directions in Psychological*

lo que se puede describir como un buen trabajo. Es decir, para las personas con baja autoevaluación esencial, se debería cumplir una larga lista de criterios para que un determinado trabajo se considerara digno. Y aunque esos criterios se hubieran cumplido, esas personas no se sentirían muy bien en esos trabajos, simplemente porque se sienten mal e incompetentes en la mayoría de los casos. Hay que adoptar un punto de vista contrario para las personas con altas autoevaluaciones esenciales. Su poder interno les permite percibir y construir sobre pequeñas cosas positivas que aparecen en cualquier trabajo. Gracias a un bucle de retroalimentación positiva¹³, podrán utilizar su poder interno para crecer en esas pequeñas cosas que perciben en su trabajo, que sus compañeros con una autoevaluación esencial menor no conseguirán percibir. Una consecuencia de lo anterior sería una valoración aún mayor del trabajo de las personas con un nivel alto de autoevaluación esencial y una eficacia organizativa mayor. En resumen, la autoevaluación esencial como variable de diferencia individual afecta de manera importante en la forma en la que las personas perciben su trabajo. Cuanto mayor sea el nivel de autoevaluación esencial, mayor será la posibilidad de que el trabajo realizado se evalúe de manera positiva.

2.3. Necesidades psicológicas básicas y satisfacción en el trabajo

En los párrafos anteriores, se muestra cómo las diferencias individuales dan forma a la manera en la que percibimos nuestro trabajo. Pero también es importante pensar por qué trabajamos en primer lugar. Muchos dirán que la única razón por la que trabajamos es el dinero que recibimos a cambio. Si fuera esa la única razón, todos trabajaríamos en el trabajo mejor pagado que pudiéramos obtener, y eso casi nunca es así. La gente parece valorar muchas cosas en su trabajo igual o más que el salario que reciben. Los psicólogos han realizado un par de intentos para ordenar las características del trabajo según su importancia. Una de las clasificaciones más conocidas es la de Herzberg¹⁴. Según este autor, hay dos tipos de características laborales. El primero, llamado factores de higiene, agrupa las características que tiene que tener un trabajo, pero no provocan la felicidad a los trabajadores por sí mismas. Están más bien relacionadas con la insatisfacción cuando están ausentes. Algunos ejemplos serían el salario, las

Science, 2009, vol. 18, n. 1.

¹³ D. XANTHOPOULOU, A.B. BAKKER, E. DEMEROUTI, W.B. SCHAUFELI, *Reciprocal Relationships between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement*, en *Journal of Vocational Behavior*, 2009, vol. 74, n. 3.

¹⁴ F. HERZBERG, *Work and the Nature of Man*, Signet, 1973.

vacaciones, la seguridad laboral o las condiciones laborales. Estos factores deben situarse en un nivel digno para que un trabajador esté satisfecho. Cuando faltan, el trabajador será infeliz. Cuando hay en abundancia, el trabajador se sentirá bien, pero nada más. Herzberg indica que los factores del segundo tipo, llamados factores de motivación, son necesarios para que un trabajador sea feliz. Entre estos factores, se encontrarían la responsabilidad, los desafíos, el reconocimiento de logros, etc. Este tipo de factores suele considerarse como superior. Una vez que se han cumplido los factores del primer tipo, los del segundo tipo pueden perseguirse para construir la felicidad de los trabajadores. De los trabajos de Herzberg se han derivado algunas contribuciones interesantes como son las teorías de Warr¹⁵ y las de Hackman y Oldham¹⁶, que desarrollan en mayor profundidad el segundo tipo de rasgos de trabajo. La teoría original de los dos tipos divide los posibles rasgos de trabajo según su impacto en la felicidad de los trabajadores. Aunque esta teoría facilita la construcción de un ambiente de trabajo digno, no tiene en cuenta la perspectiva del individuo, que constituye un factor fundamental para evaluar de manera adecuada las condiciones de trabajo.

Ryan y Deci¹⁷ propusieron un enfoque más individualizado dentro de la teoría de la autodeterminación. Según estos autores, para alcanzar el pleno potencial humano, es necesario que un determinado ambiente (como, por ejemplo, el laboral) satisfaga las tres necesidades psicológicas básicas de una persona: necesidad de competencia, de relacionarse y de autonomía. La necesidad de competencia puede entenderse como la necesidad de aumentar las propias habilidades y competencias o de obtener reconocimiento por ello. La necesidad de relacionarse tiene que ver con establecer buenas relaciones con otras personas o de mejorarlas. La necesidad de autonomía constituye la necesidad de controlar las propias decisiones y elecciones, sin ser controlado de manera excesiva por otras personas. Según Ryan y Deci¹⁸, esas necesidades tienen la propiedad de que no pueden ser reducidas a necesidades de nivel inferior. Es decir, constituyen un medio por sí mismas, no provocan el cumplimiento de otras necesidades. Un ejemplo ilustrativo podría ser la necesidad de dinero. Normalmente deseamos dinero, pero siempre es un medio para otros fines. Podríamos querer gastar dinero para impresionar a otros con nuestras

¹⁵ P. WARR, *Work, Unemployment, and Mental Health*, Oxford University Press, 1987.

¹⁶ J.R. HACKMAN, G.R. OLDHAM, *Work Redesign*, Addison-Wesley Publishing Company, 1980.

¹⁷ R.M. RYAN, E.L. DECI, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, en *American Psychologist*, 2000, vol. 55, n. 1.

¹⁸ *Ibidem*.

posiciones (la necesidad subyacente sería la de relacionarnos: crear respeto o envidia de otros que consideramos importantes), o podríamos querer el dinero para asegurarnos la vida con independencia de los demás, ya que tendríamos suficiente como para poder retirarnos a una isla desierta. En este caso la necesidad subyacente sería la de la autonomía. Otra posibilidad sería utilizar el dinero para comprar un libro, ver una película o recargar energía durante unas vacaciones exóticas. Estos tres objetivos podrían aumentar las competencias interpersonales o culturales, lo que podría reflejar la necesidad de competencia. Ryan y Deci afirman que las necesidades que distinguen no pueden ser medios para otras necesidades y, por lo tanto, pueden ser consideradas como básicas.

Según Deci *et al.*¹⁹, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas desempeña un papel fundamental a la hora de determinar el papel motivador de un ambiente de trabajo. Si trabajamos en un entorno en el que se satisfacen nuestras necesidades psicológicas básicas, es decir, en un lugar en el que se reconocen nuestras competencias, en el que nuestras relaciones con los demás (tanto con los jefes como con los compañeros de trabajo) son positivas y en el que tenemos un buen grado de autonomía en el desempeño de nuestras funciones, seremos felices.

2.4. Posibles relaciones entre los conceptos descritos

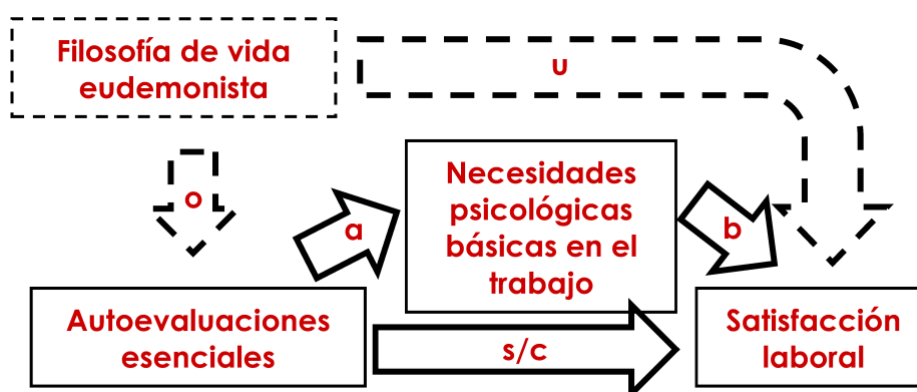
Si tenemos en cuenta todas las ideas mencionadas, debemos evaluar las relaciones entre ellas. Si suponemos que el estado final deseado es la evaluación del trabajo considerado como digno, es decir, la evaluación subjetiva por parte de una persona que trabaja de que está satisfecha con su trabajo, debemos pensar cuál sería el antecedente directo de ese estado. De los elementos anteriormente mencionados, el más cercano sería la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores, es decir, la valoración de sus competencias, las relaciones positivas con los compañeros y un grado justo de autonomía. Para poder valorar estos elementos es necesario que el trabajador reúna las condiciones materiales básicas de trabajo, es decir, ganar un salario digno, tener un puesto seguro y tener buenas condiciones de trabajo en general. Desde la perspectiva del individuo, la persona debe ser capaz de valorar las buenas condiciones que tiene, es decir, tener un nivel bastante alto de autoevaluaciones básicas. Para

¹⁹ E.L. DECI ET AL., *Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination*, en *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2001, vol. 27, n. 8.

beneficiarse del segundo nivel de factores de trabajo (los factores motivacionales), es necesario que la persona prefiera entornos en los que sea posible el autodesarrollo. Esto, a su vez, significaría seguir la filosofía de vida eudemonista y no la hedonista.

En conjunto, las consideraciones anteriormente mencionadas se ilustrarían de la siguiente manera.

El hipotético impacto de los factores estudiados en la satisfacción laboral de los trabajadores



3. Verificación empírica de las relaciones hipotéticas

El modelo teórico propuesto consiste en dos modelos anidados más simples. El primero, externo, postula que la filosofía de vida eudemonista influirá tanto a nivel individual experimentado de las autoevaluaciones esenciales (el camino “o”) como en la satisfacción laboral percibida (el camino “u”). Además, se producirá un efecto directo de las autoevaluaciones esenciales individuales sobre la satisfacción laboral (el camino “s”). En la parte interior del modelo, se postula que el nivel individual de las autoevaluaciones básicas influirá en la satisfacción laboral percibida, con el papel moderador de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas. Walczak y Derbis²⁰ evaluaron el impacto de la filosofía de vida en la satisfacción laboral y el papel de las autoevaluaciones esenciales en el proceso. En ese estudio se demostró que tanto las autoevaluaciones básicas como la filosofía de vida (eudemonista) son factores importantes que predicen la satisfacción en el trabajo y que las autoevaluaciones esenciales tienen un efecto mayor.

²⁰ R.B. WALCZAK, R. DERBIS, *op. cit.*

El segundo, el modelo interno, es ligeramente más complicado. Para que sea cierto, la relación entre las autoevaluaciones esenciales y la satisfacción laboral debe cambiar, en función del nivel de necesidades psicológicas básicas en el cumplimiento laboral. Walczak²¹ puso a prueba esta misma suposición. El resultado de esa prueba ha demostrado que, aunque existe una relación directa entre las autoevaluaciones esenciales y la satisfacción laboral, esta se vuelve insignificante cuando se considera la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en el trabajo. En el mencionado estudio se exponen los resultados con detalle. Las consecuencias de todos esos resultados se analizarán en la siguiente sección.

4. Discusión de los resultados

¿Cómo pueden entenderse los resultados presentados en términos de trabajo digno? En primer lugar, hay que entender que valorar un trabajo como digno depende de muchos criterios. Hay características personales y laborales que influyen en la valoración final. Incluso cuando nos centramos en las características internas de una persona, hay muchos factores que influyen los unos en los otros. El caso analizado se centra en un modelo de dos capas para presentar la complejidad del caso. El primer nivel se encuentra representado por la filosofía de vida, es decir, por una visión general de lo que significa ser feliz, sobre lo que es importante en la vida (en general) y en el trabajo (en particular). En los estudios analizados, se muestra que las personas que siguen los principios eudemonistas, es decir, que creen en la importancia de alcanzar algunos objetivos importantes en la vida, aunque ello signifique sacrificar algunos de los placeres de la vida, tienden a ser, por lo general, más felices que las personas que creen que los placeres y la diversión son elementos fundamentales de la vida. Parece que esta distinción tiene un impacto directo tanto en la vida²² como en la satisfacción laboral. Lo que también se relaciona con la filosofía de vida eudemonista es una evaluación positiva de uno mismo, o de forma más general, una concentración optimista positiva de propio poder sobre la vida, llamada autoevaluación esencial²³. Parece que tanto las personas de alto poder interno como las que creen en la necesidad de tener objetivos de vida ambiciosos (eudemonistas en lugar de hedonistas) consideran que sus

²¹ R.B. WALCZAK, *Zaspokojenie podstawowych potrzeb psychologicznych jako mediator między podstawowym samowartościowaniem a zadowoleniem zawodowym*, en *Czasopismo Psychologiczne*, 2018, vol. 24, n. 3.

²² V. HUTA, R.M. RYAN, *op. cit.*

²³ J.E. BONO, T.A. JUDGE, *op. cit.*

trabajos son más dignos, por lo que obtienen más satisfacción laboral. Además de los factores directamente internos descritos anteriormente, el conjunto de factores que de alguna manera son externos, es decir, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de los trabajadores, desempeña un papel fundamental en la consideración del trabajo como digno. Esos factores son solo parcialmente externos, ya que la evaluación de las necesidades que satisface el entorno de trabajo es individual. Por ejemplo, es posible que un ambiente de amistades superficiales y con un ambiente abierto sea suficiente para una persona tímida e introvertida pero no lo sea para una muy extrovertida. Esta es una de las razones por las que la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas actúa de mediador en la relación entre las autoevaluaciones esenciales (disposiciones internas compuestas que incluyen o se correlacionan con la extraversión²⁴) y la satisfacción laboral. Cuanto mejor piense una persona de sí misma, mejor percibe que el ambiente laboral satisface sus necesidades. De manera alternativa, los trabajadores de alto valor (personas con altos niveles de autoevaluación esencial) encontrarán trabajos mejores, más dignos, o crearán/impondrán mejores condiciones laborales en sus trabajos actuales. Con independencia de la forma, con un mínimo de experiencia, crearán un mundo laboral más digno donde también serán más felices. En resumen, para crear un trabajo digno es necesario que haya trabajadores comprometidos y psicológicamente fuertes y un ambiente de trabajo positivo y que sirva de apoyo. Con un espíritu de cooperación mutua, tanto el trabajador como su empleador tienen la posibilidad de crear un entorno laboral mejor y más decente. Y, definitivamente, se trata de un objetivo por el que merece la pena esforzarse.

5. Bibliografía

ADAMS J.S., BERKOWITZ L., HATFIELD E., *Equity theory: toward a general theory of social interaction*, Academic Press, 1976

BANDURA A., *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, Worth Publishers, 1997

BONO J.E., JUDGE T.A., *Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and Its Role in Job Satisfaction and Job Performance*, en *European Journal of Personality*, 2003, vol. 17, n. S1, pp. S5-S18

CAMPBELL J.D., *Self-esteem and clarity of the self-concept*, en *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, vol. 59, n. 3, pp. 538-549

²⁴ T.A. JUDGE, J.E. BONO, *op. cit.*

- CZERW A., *Psychologiczny model dobrostanu w pracy*, PWN, 2017
- DECI E.L., RYAN R.M., GAGNÉ M., LEONE D.R., USUNOV J., KORNAZHEVA B.P., *Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination*, en *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2001, vol. 27, n. 8, pp. 930-942
- HACKMAN J.R., OLDHAM G.R., *Work Redesign*, Adison-Wesley Publishing Company, 1980
- HERZBERG F., *Work and the Nature of Man*, Signet, 1973
- HUTA V., RYAN R.M., *Pursuing Pleasure or Virtue: The Differential and Overlapping Well-Being Benefits of Hedonic and Eudaimonic Motives*, en *Journal of Happiness Studies*, 2010, vol. 11, n. 6, pp. 735-762
- JUDGE T.A., BONO J.E., *Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis*, en *Journal of Applied Psychology*, 2001, vol. 86, n. 1, pp. 80-92
- JUDGE T.A., *Core Self-Evaluations and Work Success*, en *Current Directions in Psychological Science*, 2009, vol. 18, n. 1, pp. 58-62
- MAYO E., *The human problems of an industrial civilization*, Macmillan, 1933
- PIERCE J., GARDNER D., *Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature*, en *Journal of Management*, 2004, vol. 30, n. 5
- RYAN R.M., DECI E.L., *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, en *American Psychologist*, 2000, vol. 55, n. 1, pp. 68-78
- SPECTOR P.E., *Behavior in organizations as a function of employee's locus of control*, en *Psychological Bulletin*, 1982, vol. 91, n. 3, pp. 482-497
- WALCZAK R.B., *Zaspokojenie podstawowych potrzeb psychologicznych jako mediator między podstawowym samowartościowaniem a zadowoleniem zawodowym*, en *Czasopismo Psychologiczne*, 2018, vol. 24, n. 3, pp. 519-527
- WALCZAK R.B., DERBIS R., [*The role of the happiness philosophy and core self-evaluations in defining job satisfaction as seen by the self and the significant other*](#), en *Polish Journal of Applied Psychology*, 2015, vol. 13, n. 4, pp. 55-66
- WARR P., *Work, Unemployment, and Mental Health.*, Oxford University Press, 1987
- WNUK M., *Hedonizm, eudajmonizm oraz przepływ/ zaangażowanie jako trzy nurty badań nad szczęściem*, en *Hygeia Public Health*, 2013, vol. 48, n. 3, pp. 285-288

XANTHOPOULOU D., BAKKER A.B., DEMEROUTI E., SCHAUFELI W.B., *Reciprocal Relationships between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement*, en *Journal of Vocational Behavior*, 2009, vol. 74, n. 3, pp. 235-244

Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador

Guissella Lourdes ROJAS MONTOYA*
María Augusta HERRERA VÁZQUEZ**

RESUMEN: En este artículo se realiza un análisis de las causas legales que establece la normativa ecuatoriana para dar por terminada la relación laboral, en apego estricto a la protección que se debe dar a los derechos de la parte trabajadora, realizando énfasis en la institución jurídica del Visto Bueno. Para ello iniciamos abordando las disposiciones sobre el contrato individual del trabajo, figura que crea el vínculo legal entre empleador (persona para quien se ejecuta la actividad) y trabajador (persona natural quien presta sus servicios lícitos y personales) y las obligaciones recíprocas que genera esta modalidad contractual. Con respecto a la terminación del contrato individual el Código del Trabajo ecuatoriano tipifica nueve causas legales para terminar la relación laboral en su art. 169 y, de manera específica, en sus apartados 7 y 8, donde expresa que el contrato individual de trabajo termina por “voluntad de las partes” según lo dispuesto en los arts. 172 y 173, respectivamente. Se señalan las circunstancias legales que deben considerar las partes para una adecuada defensa técnica, el proceso que debe llevarse a cabo para tal efecto, el rol y atribuciones del Inspector de trabajo, como autoridad administrativa, los efectos legales que conlleva la resolución del Visto Bueno y, por último, la alternativa legal que prevé la normativa laboral, Impugnación en sede judicial, en caso de no estar conformes las partes con dicha resolución.

Palabras clave: Contrato, trabajo, terminación, visto bueno, impugnación.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El contrato individual de trabajo. 3. Terminación del contrato individual de trabajo. 3.1. Formas legales para dar por terminado el contrato individual de trabajo. 4. Visto Bueno. 4.1. Visto Bueno propuesto por el empleador. 4.2. Visto Bueno propuesto por el trabajador. 5. Solicitud de Visto Bueno. 5.1. Efectos

* Estudiante de la titulación de Derecho, Universidad Técnica Particular de Loja (Ecuador).

** Docente titular en la titulación de Derecho, Universidad Técnica Particular de Loja (Ecuador).

jurídicos del Visto Bueno. 6. Impugnación del Visto Bueno. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

Ending of the Employment Relationship: the Legal Figure of *Visto Bueno* and its impugment in Ecuador

ABSTRACT: In the present article, an analysis is carried out on the legal causes that the Ecuadorian norms establish in order to in dan employment relationship, with strict observation at the protection of the rights of the working party, making emphasis in the legal figure of the *Visto Bueno*. So, we start by going over the provisions about the individual work contract, such artifact creates the legal link between the employer (person to whom an activity is done) and the employee (natural person who provides legal and lawful services) and the reciprocal obligations that this contractual modality generates. With respect to the ending of the individual contract, the Ecuadorian *Código de Trabajo* typifies nine legal causes to end the employment relationship on its article 169 and, more specifically, on its subsections 7 and 8, where it expresses that the individual employment contract ends by the “both parties own will” according to what is disposed in the articles 172 and 173, accordingly. The legal circumstances to be considered by both parties for an appropriate technical defense, the process to be complied for such purposes, the duty and attributions of the Employment inspector, as an administrative authority, the legal effects that come with the resolution of the *Visto Bueno* and, lastly, the legal alternative the employments norms foresee, impugment in judiciary headquarters, in case of the parties not agreeing with such resolution.

Key Words: Contract, employment, ending, *Visto Bueno*, impugment.

1. Introducción

Al ser “de tracto sucesivo” una de las características del contrato individual de trabajo, se establece claramente la constante ejecución de servicios prestados por parte de la persona trabajadora y en contraposición las obligaciones pecuniarias que periódicamente debe cumplir la parte empleadora. Esta actividad humana en cierta medida, puede presentar u originar conflictos que conlleven a una ruptura de la relación laboral, pues bien ha sido manifestado por algunos autores, que todo “acuerdo de voluntades” conlleva un inicio y un fin. Sin embargo, considerando la naturaleza especial del contrato individual de trabajo, el principio de la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra limitado, a nueve causas específicas, contenidas en nuestro Código del Trabajo (CT). Con ello se ha reconocido la lucha histórica de los trabajadores, por obtener permanencia y estabilidad en sus actividades laborales. Las mencionadas causas son una herramienta legal para evitar la terminación unilateral y arbitraria de la relación laboral por parte del empleador y procuran minimizar el impacto negativo que conlleva, a nivel personal, psicológico y económico, al trabajador y a su núcleo familiar. No obstante, no se puede ser indiferente a la realidad y, en muchas ocasiones, la disolución de la relación de trabajo, puede ser imperiosa, para cualquiera de las dos partes. Por ello, nace la figura jurídica de Visto Bueno, que fue recogida, precisamente, por el CT en 1938; y se define como el trámite administrativo exigido por ley, para que sea el Inspector de Trabajo quien autorice la terminación del vínculo laboral, con base en la solicitud presentada por cualquiera de las dos partes, fundamentada en la configuración o existencia de las causas señaladas en los arts. 172 o 173 CT. Esta solicitud lleva implícita ciertas formalidades, que, si bien no se encuentran detalladas en el CT, en la práctica debe reunir los requisitos exigidos para la presentación de la demanda y aquellas solemnidades sustanciales determinadas en la ley para su plena validez jurídica. Dentro de la investigación de Visto Bueno, será la autoridad administrativa la encargada de determinar la existencia, en relación a los medios probatorios, de la o las causas invocadas por el peticionario, causas que en general versan sobre el incumplimiento de las obligaciones a las que se comprometieron los contratantes. La resolución podrá aceptar o negar la petición, lo cual genera ciertos efectos jurídicos, dependiendo de la parte que la presentó. Dicha resolución podrá ser impugnada en la vía judicial, ante la autoridad competente, conforme lo señala el art. 183 CT, teniendo únicamente la calidad de informe que deberá ser analizado con criterio judicial, en relación a las demás pruebas aportadas en juicio. En conclusión, se hace efectivo lo dispuesto en la Constitución de la República en relación

a las garantías del debido proceso, específicamente lo dispuesto en el art. 76 «en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: [...] recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos» (apartado 7.m). Lo mencionado da origen a otros posibles efectos jurídicos a los que deben ajustarse las actuaciones de los sujetos de la relación laboral.

2. El contrato individual de trabajo

Es importante que en toda relación jurídica – en este caso laboral – exista un contrato individual de trabajo, porque es el acto mediante el cual los sujetos (tanto el empleador como el trabajador), se obligan entre sí, por una parte a la prestación de servicios lícitos y personales, a partir de la capacidad de realizar una actividad, ya sea material o inmaterial, continuada y dependiente, y por otra, en compensación, al pago de una remuneración económica, que le permita al trabajador satisfacer ciertas necesidades personales. El ordenamiento laboral ecuatoriano define al contrato individual de trabajo como «el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre»¹. A partir de lo previamente referido, la relación laboral se puede definir como el convenio de voluntades, el cual no debe adolecer de vicios, entre las partes, constituidas por el empleador (persona quien ejerce la dirección de un empleo) y el trabajador (persona subordinada quien presta sus servicios). De esta modalidad contractual, se derivan ciertas obligaciones esenciales para el empleador (como dador del empleo) entre las cuáles se enmarcan el pago de la remuneración, el reparto de utilidades, los aportes referidos a los fondos de reserva, la jubilación patronal y la seguridad social; el empleador tiene que conocer la preparación y conocimientos del trabajador en determinados ámbitos, tanto personal como laboral, para que, de esta forma, se garantice el trabajo adecuado y pertinente, es decir, que la actividad a realizar, sea afín a su conocimiento, aptitud, destreza, especialidad, profesión, etc., que le permitan tener un desempeño laboral eficiente para beneficio equitativo de las dos partes; otra de las obligaciones es proteger al trabajador cumpliendo las reglas de higiene y seguridad. Por otro lado, los derechos del empleador son: dirigir, organizar, asignar el trabajo, así como sancionar actos que afecten el

¹ Art. 8 CT.

desempeño laboral y su eficiencia; el empleador debe llevar un control y/o registro del ingreso y salida de cada uno de los trabajadores con la finalidad de garantizar un justo cumplimiento del contrato. En cuanto al trabajador, este tiene la obligación de cumplir con su trabajo, para lo cual se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales con responsabilidad, respeto y ética; acatando las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo y las medidas establecidas en el Reglamento de Seguridad y Salud ocupacional. Por consiguiente, la finalidad de un contrato individual del trabajo, parte de lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, en su art. 33, en donde define al trabajo como un derecho y deber social, base de la economía y fuente de realización personal, y señalando la obligación del Estado de garantizar «a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado»².

3. Terminación del contrato individual de trabajo

La relación laboral está sometida a un curso vital, es decir, que empieza con la solemnidad del contrato, y se extiende por medio de la prestación continua de servicios del trabajador al empleador, hasta proceder con la extinción del mismo; «los contratos individuales de trabajo pueden terminar por causas legales imputables al empleador y/o al trabajador; incluso, cualquiera de las partes, por su propia voluntad, puede terminar el contrato previo a los procedimientos previstos en la Ley o por decisiones unilaterales como es el caso del despido intempestivo»³. La normativa nacional como garantista de derechos, busca proteger la estabilidad de los trabajadores y empleadores con el fin de prevenir la terminación unilateral de los contratos individuales de trabajo, por ende establece causales legales estipuladas en el CT. La terminación del contrato individual de trabajo puede sencillamente definirse como el «fin de la relación laboral dependiente y remunerada cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del trabajador de prestar sus servicios, mientras que impone al empleador la obligación de liquidar aquel los haberes correspondientes»⁴. En consecuencia, la finalización del contrato provoca grandes y graves consecuencias a las partes, ya que al

² Art. 33 de la Constitución de la República.

³ J.J. PUERTAS ORTEGA, *Visto Bueno laboral, algunas cuestiones prácticas*, Curso de Derecho Procesal Civil, Universidad Técnica Particular de Loja, 2018/2019.

⁴ G. MONESTEROLO LENCIONI, *Instituciones de Derecho Laboral Individual. Herramientas didácticas*, CEP, 2013, p. 163.

extinguirse la relación laboral se producen efectos negativos en el ámbito económico, social, y en el caso del trabajador se suman efectos negativos personales y familiares, mayormente, cuando en casos como en Ecuador, en la mayoría de los hogares solo un miembro de la familia es quien lleva el sustento económico, provocando así una inestabilidad y causando repercusiones sociales como el desempleo.

3.1. Formas legales para dar por terminado el contrato individual de trabajo

Como ya hemos mencionado, el CT establece las causas legales para la terminación del Contrato Individual de Trabajo, a las que pueden acogerse empleador y trabajador, y cuyo fin es extinguir los derechos y obligaciones contraídas. Esta terminación, en primer término, señala el art. 169, es procedente dependiendo de las cláusulas que estén establecidas en el contrato de trabajo, como por ejemplo el plazo de vencimiento, por el objeto, por obra cierta, a destajo, por temporalidad, entre otras causas. La siguiente causa es por acuerdo de las partes, en la cual es importante que de manera libre y voluntaria se dé el mutuo consentimiento, siendo factor principal para poner fin a la relación laboral, sin vicios que anulen el mismo; este debe constar por escrito y puesto a conocimiento de las autoridades pertinentes en materia de trabajo. Como tercera causal tenemos la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; esta causal se configura en el caso de los contratos individuales de trabajo cuya particularidad está dada en que las partes pactan la ejecución de una obra determinada, donde el servicio es concreto y para una actividad específica que cubre los requerimientos del empleador. La cuarta causa es la muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio, por esta razón provoca la extinción de la relación laboral, el mismo efecto se da cuando se extingue, liquida o disuelve a una persona jurídica, en la cual las obligaciones personales entre empresa y trabajador se anulan, independientemente de quienes sean sus representantes legales. Como quinta causa tenemos por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo, ciertamente la muerte es la terminación de la vida humana, y con esto terminan todos los derechos y obligaciones de la persona ya que en este caso el trabajador no podrá continuar prestando sus servicios. Como sexta causa encontramos el caso fortuito o de mayor fuerza que imposibiliten el trabajo como incendio, terremoto, tempestad, exposición, plagas del campo, guerra y en general, cualquier otro

acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever y que previstos no pudieron evitar; estos casos son acontecimientos o hechos ajenos a la voluntad de las partes que acontecen de manera imprevista y en algunos casos pueden ser inevitables. La séptima causa es por voluntad del empleador en los casos previstos en el art. 172. Como octava causa, establece la normativa laboral, por voluntad del trabajador según el art. 173. Y, por último, la novena causa, es por desahucio, que es el aviso por escrito presentado por el trabajador, donde le hace conocer a la parte empleadora la voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo.

4. Visto Bueno

De lo expresado se puede evidenciar que para dar por terminada la relación laboral debe existir una causa válida. El Visto Bueno nace como figura jurídica, el 21 de julio de 1936, dando la competencia a una autoridad administrativa llamada Inspector del Trabajo, quien tendrá la obligación de conocer, resolver y tramitar reclamos individuales de trabajo, así como llevar a cabo el procedimiento del Visto Bueno y resolver al respecto, mediante resolución. La figura del Visto Bueno es definida como «la resolución del Inspector de Trabajo que califica de legal las causales invocadas por el peticionario trabajador o empleador para dar por terminada la relación laboral»⁵. En tal sentido nos expresa, en primer lugar la necesidad de la existencia de una causa legal, fundamentada y justificada (medios probatorios) por el peticionario (empleador o trabajador), investigada por el Inspector del trabajo (autoridad administrativa competente), de la cual se deriva su resolución debidamente motivada⁶, la cual faculta la terminación de la relación laboral.

4.1. Visto Bueno propuesto por el empleador

Entre las causas legales para terminar la relación laboral, por parte del empleador, se establecen: como primera causal «por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de

⁵ G. MONESTEROLO LENCIONI, *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*, Centro de Publicaciones, CEP, 2018, p. 166.

⁶ Art. 76.7.1 de la Constitución de la República.

labor»⁷; es decir, cuando existan circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador, estas deben ser justificadas y comunicadas al empleador para que no se generen conflictos personales y concluya con la terminación de la relación laboral; como segunda causal, el CT señala «por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados»⁸; para que exista orden y armonía en todo lugar de trabajo, se elaboran reglamentos internos, establecidos por la autoridad principal en este caso el empleador, debidamente revisados y aprobados por el Ministerio de Trabajo, esto con el objetivo de velar por el cumplimiento del mismo, y en caso de generarse actos contrarios a las disposiciones del reglamento se podrá finalizar la relación laboral. Como tercera causal tenemos «por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador»⁹; en efecto la falta de probidad es una causa para dar por terminada la relación laboral, por el comportamiento inadecuado e inmoral del trabajador en el desarrollo del trabajo. La cuarta causal es «por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante»¹⁰, en este caso particular, cualquier tipo de agresión – verbal o psicológica – que involucre al empleador y a su círculo íntimo, tomando en consideración que «la injuria debe tener la intención de afectar; es decir, la existencia del animus injuriandi – que si bien es propio del ámbito penal resulta necesaria su observación desde una perspectiva laboral – pues no basta con la exteriorización de expresiones sino que es indispensable la determinación de la intención que conlleva y el alcance de lo manifestado en contra del sujeto pasivo; es en definitiva encontrar el ánimo de injuriar en las palabras, en los gestos o en los escritos, caso contrario no habría motivo que justifique plenamente la extinción del contrato»¹¹. En la quinta causal se establece «por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para cual se comprometió»¹²; el empleador debe buscar personas capacitadas, preparadas y eficientes para que ejecuten las actividades relacionadas con el objeto del contrato y «el trabajador tiene la obligación fundamental y primera de ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero

⁷ Art. 172.

⁸ *Idem.*

⁹ *Idem.*

¹⁰ *Idem.*

¹¹ D.P. VELASTEGUÍ GUERRÓN, [La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano](#), Tesis de Maestría en Derecho Procesal, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 2016, p. 28.

¹² *Idem.*

apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos»¹³. Como sexta causal tenemos «Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes»¹⁴; es obligación legal del empleador garantizar el derecho a la seguridad social a todos sus trabajadores, sin embargo, nuestra normativa correlativamente protege al empleador, salvaguardando sus derechos, ante posibles denuncias mal intencionadas, evitando que el trabajador actúe de manera irresponsable sin la debida justificación o sustento, en las correspondientes denuncias que formule ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), con relación a las obligaciones patronales. La séptima causal es «por no acatar las medias de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos»¹⁵; las medidas de seguridad son fundamentales para el buen funcionamiento y desarrollo laboral, esto permite evitar daños materiales o en la salud, para mantener a la empresa o negocio en buenas condiciones higiénicas, evitando posibles accidentes que pondrían poner en peligro la vida de los demás trabajadores; además debe establecerse un continuo control de la salud de los trabajadores, evitando así la proliferación de enfermedades contagiosas. Y por última causal tenemos «por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero de trabajo, hacia el empleador o empleadora, hacia un subordinado o subordinada en la empresa»¹⁶; referente al acoso laboral, se puede indicar que se cataloga como una conducta que se da de forma reiterada, se manifiesta por medio del hostigamiento y que conlleva como resultado el maltrato o humillación ya sea físico, verbal, psicológico, sexual, entre otros; actitudes que ponen grave riesgo la continuidad de la relación laboral.

4.2. Visto Bueno propuesto por el trabajador

En el caso del trabajador este puede dar por terminado el contrato trabajo por las siguientes causas. Primero, «por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o

¹³ J.C. TRUJILLO, *Derecho al trabajo*, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1973, p. 241.

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ *Idem.*

¹⁶ *Idem.*

conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes»¹⁷, en caso de que empleador emita injurias con el fin de causar un daño moral al trabajador, en el caso que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del art. 195.3 CT, además «sobre las injurias graves ya hemos señalado algunas precisiones anteriormente y, para la presente causal, se seguirá la misma línea de concepción y aplicación; insistiendo en que tales deben ser entendidas en su amplitud de significado en el ámbito laboral y distinto a las de lo penal. Es decir, no implican la acusación del cometimiento de un delito sino que las expresiones sean de tal envergadura que llegue a representar ofensa, burla, humillación, deshonra, entre otros»¹⁸. Segundo «por la disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada»¹⁹; el empleador al incumplir con las obligaciones pecuniarias se ve inmerso en una de las causas directas que impiden el normal y buen desarrollo de las actividades laborales, al presentarse estas circunstancias, se atenta en contra de los intereses y derechos del trabajador, por ello es motivo suficiente para dar por terminada la relación laboral. Tercero, la siguiente causal es «por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en contrato o convenio»²⁰, cabe mencionar que en estos casos el trabajador no está en la obligación de desempeñar otro rol, por esta razón no le corresponde ejecutar dichas actividades, «sí al trabajador se le exige u obliga a realizar una labor distinta de la que se comprometió es obvio que no podrá ejecutarla con la eficiencia requerida y el empleador que tal cosa hace viola el contrato, que es una ley para las partes»²¹; y el empleador debe cumplir con lo establecido en el contrato de trabajo suscrito entre las partes; sin embargo, en casos de urgencia el trabajador podría realizar dichas actividades de manera temporal. Y cuarto «en casos de sufrir acoso laboral cometido o permitido por acción u omisión por parte del empleador/empleadora o a sus representantes legales»²², referente a esta causal, se puede señalar que atenta contra la dignidad de las personas, el trabajador debe denunciar ante las autoridades pertinentes para que tomen las medidas necesarias para proteger la integridad e intimidad de los trabajadores; siendo estas acciones consideradas como discriminatorias,

¹⁷ Art. 173 CT.

¹⁸ D.P. VELASTEGUÍ GUERRÓN, *op. cit.*, p. 33.

¹⁹ *Idem.*

²⁰ *Idem.*

²¹ J.C. TRUJILLO, *op. cit.*, p. 252.

²² *Idem.*

motivadas por razones étnicas, culturales, por el lugar de nacimiento, sexo, identidad de género, entre otras que llevan consigo amenazas o chantajes que perjudican gravemente la relación laboral.

5. Solicitud de Visto Bueno

La solicitud de Visto Bueno y su respectivo trámite, se encuentran establecidos en el art. 621 CT, mismo que se lo realiza por la vía administrativa, la cual es inmediata y es planteada o solicitada ante un Inspector del Trabajo, quien es la persona encargada de investigar, analizar y comprobar, si el trabajador o el empleador han faltado a sus obligaciones y su actuación se encuentra inmersa en una de las causales establecidas en la ley. Como primer paso tenemos la petición o solicitud ante el Inspector del Trabajo, en donde se expresa de manera libre y voluntaria los fundamentos para dar por concluida la relación laboral, tomando como referencia los requisitos – de la demanda – establecidos en el art. 142 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). Además, se debe aclarar que el Visto Bueno es un acto administrativo y que este no se constituye en una demanda, sino que es una solicitud o petición la cual toma como referencia los requisitos de una demanda en cuanto a los fundamentos de hecho y de derecho para que constituyan un documento con determinadas formalidades. A continuación «la manera en que este paso se formaliza es por medio de un acto de comunicación procesal, que en el Código del Trabajo se lo denomina como notificación; la que podemos entenderla como la vía mediante la cual se pone en conocimiento de las partes y en ocasiones de terceros, las providencias que el juez dicta para iniciar el proceso, para adelantar su trámite y para ponerle fin»²³, por ello la notificación es atribución del Inspector de Trabajo, la cual debe realizarse dentro de un término máximo de veinticuatro horas, a la cual se adjuntará las copias certificadas de dicha petición y la providencia de aceptación a trámite, a la contraparte. Como siguiente paso tenemos la contestación, la cual debe ser presentada en un plazo de dos días, de esta manera, tiene la posibilidad de dar contestación o declararse en rebeldía; «una vez vencido el término legal que tiene el interesado para contestar, el Inspector procederá investigar el fundamento de la solicitud y, el funcionario que conozca de la causa, con la contestación o en rebeldía del demandado se procederá de oficio, a investigar los fundamentos de hecho de la solicitud

²³ D.P. VELASTEGUÍ GUERRÓN, *op. cit.*, p. 68.

de Visto Bueno»²⁴. Es necesario que la contestación contenga los mismos parámetros que la solicitud: estar dirigida al Inspector del Trabajo, las generales de ley como lo son nombres y apellidos del compareciente, los argumentos de hecho y de derecho, del mismo modo fundamentar la negativa del Visto Bueno propuesto por la contraparte y, finalmente, indicar el número del casillero judicial, las firmas de él o la solicitante y la de su abogado defensor. Luego de haber presentado la solicitud y posterior contestación del Visto Bueno, el Inspector procederá a investigar de oficio el fundamento de la solicitud; la investigación tiene como fin esclarecer la relación de los hechos con los motivos que se encuentran establecidos en los arts. 172 y 173 CT; para eso se llamará a las partes a una diligencia de investigación que se basa en las pruebas, mediante las cuales el Inspector realiza un análisis sobre las diferentes alegaciones presentadas, para así lograr evaluar y dar su opinión sobre lo que se ha presentado, posteriormente de la fase de investigación, el Inspector del Trabajo emite su resolución de forma motivada. Culminado este proceso cada una de las partes, está en su derecho de recurrir ante instancias superiores, impugnando la resolución de Visto Bueno emitido por el Inspector del Trabajo; en este caso quien solicite la impugnación antes mencionada, lo hace por considerar que sus derechos e intereses han sido violentados o vulnerados.

5.1. Efectos jurídicos del Visto Bueno

La ley garantiza que no se proceda de manera arbitraria a la terminación de la relación laboral, y para ello se exige que los motivos aludidos para tal efecto, sean calificados por la autoridad administrativa competente, previa investigación de los fundamentos en que se base. Y con base en ello emitir su correspondiente resolución, aceptando o negando el Visto Bueno. Por lo tanto, es necesario analizar los efectos jurídicos de esta decisión administrativa.

¿Qué efecto jurídico contrae la aceptación de Visto Bueno solicitado por el empleador? Primeramente, faculta la terminación de la relación laboral antes del plazo convenido en el contrato, en el caso de que el trabajador haya incurrido en alguna de las causales establecidas en el art. 172, se le separará sin posibilidades de acceder a una indemnización por despido intempestivo dándose por finalizado el contrato de trabajo. Por otra parte ¿Cuál es el efecto jurídico de la negativa del Visto Bueno presentado por el

²⁴ Art. 621 CT.

empleador? En este caso, el Inspector de Trabajo ordena el reintegro del trabajador quien continúa con su actividad laboral y el empleador tendrá que seguir pagando las remuneraciones mensuales acordadas en el contrato de trabajo; en caso de que el empleador no permita que el trabajador continúe con sus actividades laborales, esta actuación, se configura como despido intempestivo y corresponde, por lo tanto, el pago de las indemnizaciones correspondientes.

En cambio ¿Cuál sería el efecto jurídico de la aceptación del Visto Bueno solicitado por el trabajador? Se establece que el empleador no ha cumplido lo establecido en el contrato de trabajo y ha incurrido en una de las causales establecidas en el art. 173 CT; la consecuencia o efecto jurídico legal es la terminación de la relación laboral y el empleador deberá pagar al trabajador todos los rubros económicos que se encuentran establecidos en la ley, tal como si se hubiese despedido intempestivamente al trabajador, por lo que tendrá que indemnizarle de acuerdo con el tiempo y servicios prestados.

Por último ¿Qué efectos conlleva la negativa a la solicitud de Visto Bueno por parte del trabajador? Entre los efectos generados tenemos que no se indemnizará ni se dará por finalizada la relación laboral, el trabajador no puede abandonar su lugar de trabajo, si no constituye un abandono intempestivo, lo cual conlleva el pago de una indemnización a favor del empleador; en vista de esto, el trabajador podrá iniciar acciones judiciales para hacer valer sus derechos, como demandar la terminación del contrato de trabajo ante el Juez de Trabajo.

En conclusión los efectos jurídicos causados por la solicitud del Visto Bueno, conllevan a la terminación legal de la relación laboral, y en caso de recurrir a instancias superiores solo tendrá valor de informe que se apreciará con criterio judicial, que posteriormente validará o rechazará el juez del trabajo.

6. Impugnación del Visto Bueno

La impugnación nace en el siglo XX, con la difusión de las normas, de los pactos, y convenios internacionales, como la Convención Interamericana de Derechos Humanos (1969), conocido como Pacto de San José de Costa Rica que establece garantías judiciales para que toda persona tenga la disponibilidad de reclamar su desacuerdo en relación a una determinada resolución. Dentro de la normativa internacional, consideramos que el trabajo constituye una actividad personal, encaminada a recibir una retribución económica, y para evitar vulneración de derechos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1976)

considera que, la protección a los derechos de los trabajadores se encuentra en un amplio elenco de derechos laborales, además de que muchos de los genéricamente reconocidos tienen también aplicación laboral.

Al referirnos sobre la impugnación del Visto Bueno, podemos determinar que es una facultad legal de las partes, que permite interponer acciones ante el juez del trabajo alegando que se han vulnerado derechos, en el caso del trabajador el derecho al trabajo y en el caso del empleador los derechos económicos.

La impugnación del Visto Bueno es un procedimiento en el cual se busca precautelar y garantizar el goce efectivo de los derechos de las partes intervinientes en una relación laboral. En el art. 183 CT, se señala que «en los casos contemplados en los artículos 172 y 173, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el Inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo “Del procedimiento”». También señala que «La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio»²⁵. No obstante, si bien el artículo mencionado faculta a cualquiera de las partes a acudir a instancias judiciales, debemos considerar que los principios establecidos en el CT, protegen principalmente al trabajador y al derecho al trabajo, ya que este es la parte más vulnerable en la relación laboral, por ello puede acceder a este medio legal e iniciar un juicio laboral, el cual se encuentra tipificado en el art. 575 CT, cabe mencionar que el procedimiento de este juicio es sumario ya que se lo realiza en una sola audiencia dentro de la que se ejecutan dos fases (de saneamiento y de pruebas y alegatos); en esta audiencia se analizará si la impugnación es procedente y si se ha respetado el debido proceso.

Para que el juez resuelva de manera eficiente y acertada deberá considerar la resolución de Visto Bueno como un informe y evaluarlo con criterio judicial, por ello tiene que revisar todas las pruebas presentadas por las partes durante el proceso judicial; seguidamente el juez tiene que resolver – en base a los alegatos presentados – de manera imparcial y motivar su decisión final. Esta resolución tiene que garantizar los derechos y procurar ser justa para las partes intervinientes.

En resumen, concerniente al Visto Bueno, este es un medio para la terminación de la relación laboral y se constituye en un antecedente para que el juez del trabajo tenga un previo conocimiento sobre los hechos y la legitimidad del mismo. Debemos mencionar que la demanda de

²⁵ Art. 183 CT.

impugnación del Visto Bueno, es una petición formulada previo al juicio, en la que se busca hacer respetar y garantizar los derechos de las partes intervinientes²⁶. La demanda deberá ser clara y precisa, y contener cada uno de los requisitos que exige la ley, asimismo los argumentos planteados tienen que ser concretos en relación a los hechos. El juzgador procederá a su revisión y en el caso de no cumplir con lo legalmente necesario, mandará a completar o aclarar datos relevantes en un término máximo de tres días. En resumen, lo señalado constituye un requisito adicional pero indispensable a la proposición de la demanda, con la finalidad de que esta prospere, es así que, el Abogado o defensor técnico en la redacción de la misma, debe señalar de forma determinante y precisa que impugna el Visto Bueno emitido por el Inspector del Trabajo. Cabe resaltar que la Ex Corte Suprema de Justicia del Ecuador señala como un efecto relevante de impugnación del Visto Bueno «Que en los casos que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el Visto Bueno concedido por el inspector del ramo, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo. Esta resolución, adoptada por unanimidad, será generalmente obligatoria mientras la ley no disponga lo contrario»²⁷, es decir que tal desacuerdo debe ser señalado con el debido fundamento, el cual resulta determinante a la hora de su resolución judicial, «con la fundamentación fáctica, legal y la prueba conducente que clarifique que lo otorgado por el Inspector del Trabajo en la aceptación del mismo ha sido equivocado, o en su defecto, no ha seguido el debido proceso, con base en los principios constitucionales y las normas de desarrollo que le atañen»²⁸. En síntesis, si el juzgador emite su resolución en favor del trabajador aplicando todos los principios establecidos en el CT con respaldo de la Constitución de la República del Ecuador, a fin de que por la terminación de la relación laboral el trabajador reciba las indemnizaciones correspondientes por el despido intempestivo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro a sus funciones laborales.

Por otra parte la ex Corte Suprema de Justicia del Ecuador señala que «el cómputo del plazo para que opere la prescripción liberatoria de la acción de visto bueno a que tiene derecho el empleador, debe hacerse, por regla general, a partir de la fecha en que sucedieron los hechos determinantes de la petición de Visto Bueno. En los casos de falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador, del Código del Trabajo, el tiempo deberá

²⁶ G. CABANELLAS DE TORRES, *Diccionario jurídico elemental*, Heliasta, 2001, p. 116.

²⁷ *Registro Oficial*, 6 abril 1990, n. 412.

²⁸ J.J. PUERTAS ORTEGA, *op. cit.*

realizarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvieron conocimiento de la situación. En estos casos corresponderá al empleador a su representante la prueba de que se dio a conocer los hechos, con posterioridad a fecha en que ocurrieron; esta resolución generalmente es obligatoria, mientras la Ley no disponga lo contrario»²⁹. Del mismo modo el tiempo para la proposición del Visto Bueno por regla general se lo debe tramitar en el plazo de un mes desde que se conoce los hechos de la causa aludida. En concordancia con el art. 636 de la misma norma que señala: «Prescriben en un mes estas acciones: literal b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador»³⁰. Es importante resaltar que en la causa tercera el empleador deberá comprobar los hechos sucedidos anteriormente para proponer el Visto Bueno.

El cómputo de la prescripción del Visto Bueno será dentro del plazo máximo de un mes, desde el primero y el último día en que ocurrieron los hechos para que este tenga valor probatorio en el juicio de impugnación.

En cambio en el caso que el Juez del Trabajo aceptase en su fallo el Visto Bueno planteado por el empleador y concedido por el inspector del trabajo, acerca del efecto jurídico principal – que contrae esta impugnación – es la terminación de la relación laboral sin indemnización alguna, ya que en el juicio el trabajador no logró probar al Juez que no cometió falta alguna; de igual manera no se oponen los fundamentos en que se basa la resolución emitida por parte del Inspector del Trabajo, es decir el trabajador carece de pruebas que nieguen los supuestos o presunciones se señala que el Visto Bueno es procedente y válido.

En conclusión, el Visto Bueno es una figura legal establecida para garantizar los derechos de las partes intervinientes en una relación laboral – principalmente el trabajador – ya que el derecho al trabajo es un derecho fundamental para el desarrollo del ser humano; consecuentemente la impugnación del Visto Bueno se origina por razón de no estar de acuerdo con la resolución emitida por parte del Inspector del Trabajo ya que se puede considerar que atenta en contra de algún derecho, la impugnación por tanto, es una garantía constitucional en apego al debido proceso.

7. Conclusiones

De conformidad al análisis realizado, sustentado en disposiciones legales, jurisprudencia y aportes doctrinarios de relevancia, podemos extraer

²⁹ *Registro Oficial*, 21 julio 1998, n. 365.

³⁰ Art. 636 CT.

conclusiones con respecto a las formas para dar por terminada la relación laboral, con mayor relevancia en la figura jurídica del Visto Bueno:

1. nuestra normativa constitucional y legal, recoge los principios laborales, como directrices, para su adecuada aplicación y como garantía de observancia y protección de los derechos de la parte de trabajadora;
2. nuestro CT históricamente ha establecido un sistema de protección legal a la estabilidad laboral de las personas trabajadoras, por ello entre su articulado ha determinado causas específicas (nueve en la actualidad) para la terminación del contrato de trabajo;
3. en la eventualidad de que exista conflicto entre las partes, derivado de la vulneración de derechos y/o incumplimiento de las obligaciones contractuales, el CT por medio de la figura jurídica del Visto Bueno, dota de una herramienta legal, tanto al trabajador como al empleador, para que den por terminada la relación laboral;
4. el Visto Bueno, es un procedimiento de carácter administrativo que faculta al Inspector de trabajo a investigar, en primera instancia, y a establecer sin son legales las causas invocadas por las partes, para dar por terminado el contrato individual del trabajo. Causas estipuladas en los arts. 172 y 173 CT;
5. nuestra Constitución de la República señala, en su art. 76 que, en todo proceso, en el cual se determinen derechos y obligaciones, se asegurará el derecho al debido proceso, que incluirá como garantía básica «recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos» (apartado 7.m). En apego a esta garantía, el art. 183 CT en su segundo inciso señala que la resolución del Inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo;
6. la impugnación, es un medio técnico, cuyo objetivo es subsanar eventuales errores que pudieren afectar a una de las partes. Es una garantía que brinda protección y seguridad jurídica a los ciudadanos, específicamente en materia laboral, al empleador y al trabajador;
7. el fallo del Juez del trabajo que deje sin efecto el Visto Bueno concedido por la autoridad administrativa, tendrá como efecto jurídico el pago de indemnizaciones por despido o abandono intempestivo, según sea el caso, en favor de la parte que lo hubiese reclamado;
8. es importante señalar que la impugnación judicial del Visto Bueno conlleva a favor del trabajador el pago de las indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo (indirecto en este caso) mas no el derecho al reintegro al trabajo. La única figura legal que establece el derecho al reintegro es el Despido ineficaz, debido a su principio de inamovilidad o estabilidad laboral absoluta a favor de un determinado

grupo de trabajadores (mujeres embarazadas o en un estado asociado a la maternidad y, dirigentes sindicales).

8. Bibliografía

- CABANELLAS DE TORRES G., *Diccionario jurídico elemental*, Heliasta, 2001
- MONESTEROLO LENCIONI G., *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*, Centro de Publicaciones, CEP, 2018
- MONESTEROLO LENCIONI G., *Instituciones de Derecho Laboral Individual. Herramientas didácticas*, CEP, 2013
- PUERTAS ORTEGA J.J., *Visto Bueno laboral. algunas cuestiones prácticas*, Curso de Derecho Procesal Civil, Universidad Técnica Particular de Loja, 2018/2019
- TRUJILLO J.C., *Derecho al trabajo*, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1973
- VÁSQUEZ LÓPEZ J., *Derecho Laboral Práctico*, Cevallos Editora Jurídica, 2013
- VELASTEGUÍ GUERRÓN D.P., *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*, Tesis de Maestría en Derecho Procesal, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 2016

Condiciones de trabajo en los departamentos de bomberos: un ambiente de trabajo ni seguro ni saludable*

John Alexander PAREDES ORDÓÑEZ**

RESUMEN: La presencia factores de riesgo laboral que afectan las condiciones de trabajo en los departamentos de bomberos es un problema que requiere una atención por parte de la disciplina de la salud y seguridad en el trabajo, porque enmarca una realidad compleja que no se puede analizar exclusivamente a partir de los factores intralaborales. Existen factores de riesgo por exposición a sustancias cancerígenas, temperaturas extremas, ruido, interacción con contaminantes químicos y biológicos, etc. Se evidencia la aparición de desórdenes musculoesqueléticos, desgarros, luxaciones y traumas derivados de la prestación del servicio. No se cuenta con programas de promoción y prevención que regulen los niveles de exposición al riesgo, por lo que los bomberos están en peligro de morir, contraer diversos tipos de cáncer, desarrollar enfermedades respiratorias crónicas, patologías cardíacas, y la manifestación de síntomas y trastornos por estrés postraumático que generan suicidios y síndrome de Burnout, así como deterioros de salud mental, mayor estrés, depresión y consumo de sustancias psicoactivas. Las mujeres bomberas han sido excluidas de muchos estudios, están presentando condiciones de salud desmejoradas y complicaciones en el embarazo. Por tal razón, es importante examinar la exposición a los factores de riesgo intralaborales, extralaborales e individuales en la tarea de los bomberos con el fin de mejorar su calidad vida. Esta revisión tiene como objetivo describir la presencia de los factores de riesgo laboral como problema que afecta las condiciones de trabajo en los departamentos de bomberos y su abordaje desde la disciplina de la salud y seguridad en el trabajo.

Palabras clave: Bomberos, factores de riesgo, condiciones de trabajo, riesgos laborales.

* Trabajo realizado en el marco de la línea de investigación sobre Género, Trabajo y Salud, Universidad Nacional de Colombia.

** Profesor Investigador de la Universidad Nacional de Colombia; Magíster en Prevención de Riesgos Laborales y en Dirección y Administración de Negocios; Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo; Candidato a Magister en Salud y Seguridad en el trabajo UNAL.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Medio ambiente de trabajo y su afectación. 3. Exigencias de la tarea en la labor de los bomberos. 4. Factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo. 5. Condiciones de salud de los bomberos de la ciudad de Bogotá. 6. Evaluación de las condiciones de trabajo en Colombia. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

Working Conditions in Fire Departments: an Unsafe and Unhealthy Working Environment

ABSTRACT: The presence of occupational risk factors that affect working conditions in fire departments is a problem that requires attention from the discipline of health and safety at work, because it frames a complex reality that cannot be analysed exclusively to from workplace risk factors. There are risk factors due to exposure to carcinogens, extreme temperatures, noise, interaction with chemical and biological contaminants, etc. The appearance of musculoskeletal disorders, tears, dislocations and traumas derived from the provision of the service is evidenced. There are no promotion and prevention programs that regulate risk exposure levels, so firefighters are in danger of dying, contracting various types of cancer, developing chronic respiratory diseases, heart disease, and the manifestation of symptoms and disorders due to Posttraumatic stress generated by suicides and Burnout syndrome, as well as mental health impairments, increased stress, depression and psychoactive substance use. Women firefighters have been excluded from many studies, there are deteriorated health conditions and complications in pregnancy. For this reason, it is important to examine the exposure to intra-labour, extra-labour and individual risk factors in the task of firefighters in order to improve their quality of life. This review aims to describe the presence of occupational risk factors as a problem that affects working conditions in fire departments and their approach from the discipline of occupational health and safety.

Key Words: Firefighters, risk factors, working conditions, occupational risks.

1. Introducción

Las condiciones de trabajo se definen como los factores de riesgo intralaborales, extralaborales e individuales a los cuáles está expuesto un trabajador. Este concepto engloba tres términos bien diferenciados: en primer lugar, el ambiente de trabajo físico entendido por el conjunto de aspectos materiales que conforman el entorno donde se realiza la tarea, tales como la presencia de contaminantes químicos, físicos o biológicos y las condiciones de seguridad. En segundo lugar, las exigencias de la tarea por su carga física y mental, como esfuerzos, tensión, posturas, monotonía, entre otros, y en tercer lugar, los factores debidos a la organización del trabajo, es decir, la forma en que el trabajo se fragmenta en tareas elementales, así como el reparto de estas entre los distintos individuos, unido a la distribución del tiempo de trabajo a la velocidad de ejecución y a las relaciones que se establecen dentro de los centros de trabajo¹.

Hoy día, un problema que genera preocupación es el aumento de bomberos que sufren algún tipo de deterioro de salud; dentro de lo que cabe mencionar, trastornos en su salud mental, desórdenes musculoesqueléticos, abuso de sustancias psicoactivas, los cuales en conjunto contribuyen al aumento de la carga de morbilidad, discapacidad y muerte. Razón por la cual, el análisis de los factores de riesgo laboral que afectan las condiciones de trabajo en los departamentos de bomberos, son aspectos prioritarios que deben profundizarse con el fin de mejorar la calidad de vida de estos trabajadores.

Como fenómeno de interés de esta revisión, la exposición a los factores de riesgo en la labor de los bomberos es catalogada por la OIT como peligrosa ya que se exponen a mayores riesgos cuando deben afrontar situaciones que sobrepasan la experiencia en la vida cotidiana². Así mismo, durante la ejecución de sus actividades se presentan periodos de relativa tranquilidad o rutina, interrumpidos por momentos de gran tensión psicológica e intensa actividad física³.

Los bomberos son vistos como estereotipos de fortaleza y entereza con la connotación de héroes, cuyo objetivo es preservar la vida y la propiedad de los ciudadanos, por este motivo, los conduce a subestimar la exposición a

¹ M. BESTRATÉN BELLOVÍ (coord.), *Condiciones de trabajo y salud*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2003, p. 21.

² T.L. GUIDOTTI, voz *Servicios de seguridad y de emergencia*, en J.M. STELLMAN (ed.), [*Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*](#), OIT, 2012, p. 95.2.

³ J.L. PATERSON, B. AISBETT, S.A. FERGUSON, *Sound the alarm: Health and safety risks associated with alarm response for salaried and retained metropolitan firefighters*, en *Safety Science*, 2016, vol. 82, pp. 174-181.

los factores de riesgo en su labor⁴. Así mismo, son personas con gran sentido humanitario, altruista y dedicación, que cada vez que se presenta una emergencia atienden y ayudan a la población exponiéndose a condiciones muy desfavorables en el ejercicio de sus tareas. Realizan actividades de extinción de incendios estructurales, vehiculares, forestales, quemas de residuos sólidos, explosiones, atienden emergencias de tipo industrial que involucran materiales peligrosos, rescates de personas sumergidas en cuerpos de agua, atención prehospitolaria, incidentes de origen natural, antrópico y social, entre otras⁵.

2. Medio ambiente de trabajo y su afectación

Respecto a la exposición en el medio ambiente de trabajo, la revisión de la literatura, en 2016 un estudio exploratorio efectuado por Sparer y otros⁶ en Boston, Massachusetts, para evaluar las exposiciones ambientales en cuatro estaciones de bomberos, realizó el muestreo de material particulado en el aire de menos de 2.5 micras de diámetro (PM 2.5) y de hidrocarburos aromáticos policíclicos, concluyendo, que los trabajadores están en mayor riesgo de contraer cáncer de tipo respiratorio debido a la mala calidad de la atmosfera ambiental que sobrepasa los límites permisibles de contaminación. Los departamentos de bomberos tienen un proceso de trabajo con un amplio rango de ambientes y condiciones laborales que los exponen a temperaturas extremas, alta humedad, radiaciones ionizantes y no ionizantes, ruido excesivo, etc., razón por la cual, las fuentes, situaciones o actos con potencial de causar daño en la salud de los bomberos se deben analizar y evaluar con mayor rigor y biomonitorio⁷.

La International Association of Fire Fighters (IAFF) en asocio con el National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)⁸, describen

⁴ G.S. POPLIN ET AL., *Beyond the fireground: injuries in the fire service*, en *Injury Prevention*, 2012, vol. 18, n. 4, pp. 228-233.

⁵ L.J. CHESKIN ET AL., *Developing role models for health in the fire service: a pilot case study*, en *Journal of the Royal Society of Medicine*, 2014, vol. 5, n. 10, pp. 1-5.

⁶ E.H. SPARER ET AL., *Assessment of Ambient Exposures Firefighters Encounter While at the Fire Station. An Exploratory Study*, en *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2017, vol. 59, n. 10, pp. 1017-1023.

⁷ A. IBRAYEVA, B. TURDALIEVA, G. AIMBETOVA, L. PLEVA, *General Health Status Among Firefighters and Rescue Operations Workers*, en *Georgian Medical News*, 2017, vol. 270, n. 9, pp. 130-135.

⁸ INTERNATIONAL ASSOCIATION OF FIRE FIGHTERS, *Project Heroes. Homeland Emergency Response Operational and Equipment Systems. Task 1: A Review of Modern Fire Service Hazards and Protection Needs*, National Institute for Occupational Safety and Health, 2003.

la interacción de la actividad bomberil con contaminantes químicos y biológicos, materiales radiológicos, armas de destrucción masiva; más aún, como los bomberos se exponen al contacto con sustancias peligrosas por fugas o derrames, al contacto con agentes patógenos por la atención de pacientes lesionados y la inhalación de humos, gases y vapores tóxicos que se producen en los incendios⁹.

Las actividades de extinción de incendios siguen siendo una de las ocupaciones más peligrosas pero menos estudiadas en términos de exposiciones y su relación con las enfermedades ocupacionales, están expuestos a mezclas de partículas y productos químicos como hidrocarburos aromáticos policíclicos que se han detectado en las escenas de los incendios y en las estaciones de bomberos¹⁰.

Estas labores ponen en peligro la integridad física de los trabajadores de rescate ya que los bomberos pueden sufrir lesiones severas, quemaduras o la muerte. En el caso de inhalación, ingestión o contacto con agentes químicos por la exposición a una gran variedad de peligros, pueden afectar su salud a corto, mediano o largo plazo¹¹.

En la misma dirección, están expuestos a contaminantes de tipo biológico, en Brasil, entrevistaron a trescientos siete 307 bomberos, el 63,5% sufrió algún tipo de accidente laboral relacionado con el contacto con sangre o fluidos corporales de pacientes, encontrando una asociación estadísticamente significativa entre sufrir accidentes laborales respecto a la exposición a agentes biológicos¹². Así mismo, estudios revelaron que los bomberos del estado de Phoenix en América del Norte mostraron tasas anormalmente altas con resultados positivos a la prueba cutánea de tuberculina que detecta la infección de tuberculosis¹³.

Hay que mencionar que los bomberos tienen exposiciones a niveles de ruido superiores a los normalmente sugeridos, situación que determina una considerable prevalencia a la pérdida auditiva inducida por el ruido. Phelps

⁹ J.M. WALDMAN ET AL., *Exposures to environmental phenols in Southern California firefighters and findings of elevated urinary benzophenone-3 levels*, en *Environment International*, 2016, vol. 88, pp. 281-287.

¹⁰ C.S. BAXTER ET AL., *Exposure of Firefighters to Particulates and Polycyclic Aromatic Hydrocarbons*, en *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 2014, vol. 11, n. 7, pp. D85-D91.

¹¹ R.A. GRAVELING, J.O. CRAWFORD, *Occupational health risks in firefighters*, IOM Strategic Consulting Report, 2010, P530.

¹² L. CONTRERA-MORENO ET AL., *Analysis of working conditions focusing on biological risk: firefighters in Campo Grande, MS, Brazil*, en *Work*, 2012, vol. 41, supl. 1, pp. 5468-5470.

¹³ J.L. FLEMING ET AL., *Case-Control study of Firefighters with documented positive tuberculin skin test results using Quantiferon-TB testing in comparison with Firefighters with negative tuberculin skin test results*, en *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 2006, vol. 1, artículo n. 28, pp. 1-7.

y otros¹⁴, demostraron que las demandas percibidas en el trabajo se asocian significativamente con un mayor riesgo de sufrir pérdida auditiva inducida por el ruido generado en las diversas situaciones de calamidad. Una exposición al ruido continuo o intermitente como el experimentado por los bomberos, debería considerar una evaluación de la pérdida auditiva en los trabajadores expuestos y la implementación un programa de conservación auditiva, situación que con regularidad no se lleva a cabo¹⁵.

Ahora bien, estudios han evidenciado en mediciones ambientales del entorno de trabajo, muestras del equipo de protección personal y biopsias, la exposición de los bomberos a agentes carcinógenos derivados de los productos de la combustión de carbono como los hidrocarburos aromáticos policíclicos¹⁶. Al respecto, al efectuar el análisis de los marcadores fisicoquímicos de las condiciones del ambiente procedentes de la combustión, se han detectado la presencia de sustancias cancerígenas y venenosas, es así que, los efectos nocivos del humo y de la inhalación de sustancias son perjudiciales para la salud de los bomberos. Al mismo tiempo, el lugar donde los rescatistas ejecutan sus tareas de intervención es un factor de peligro para la salud y seguridad¹⁷.

En una cohorte combinada de 29.993 bomberos de los Estados Unidos que laboraron entre los años 1950 y 2009, los hallazgos también sugieren patrones de mortalidad y la incidencia de cáncer digestivo y respiratorio, demostrando una relación entre las actividades de extinción de incendios y la aparición de mesotelioma, anotando además la exposición a fibras de asbesto¹⁸.

Investigaciones indican la existencia de condiciones respiratorias crónicas en trabajadores bomberos asociadas con la exposición ocupacional a contaminantes atmosféricos producto de la combustión, según Schermer y otros¹⁹, quienes en un estudio de cohorte con 570 bomberos, obtuvieron

¹⁴ S.M. PHELPS ET AL., *Characteristics and Predictors of Occupational Injury Among Career Firefighters*, en *Workplace Health & Safety*, 2018, vol. 66, n. 6, pp. 291-301.

¹⁵ O. HONG, D.L. CHIN, D.G. SAMO, *Hearing Loss and Use of Hearing Protection Among Career Firefighters in the United States*, en *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2013, vol. 55, n. 8, pp. 960-965.

¹⁶ A.A. STEC ET AL., *Occupational Exposure to Polycyclic Aromatic Hydrocarbons and Elevated Cancer Incidence in Firefighters*, en *Scientific Reports*, 2018, vol. 8, artículo n. 2476, pp. 1-8.

¹⁷ R. CAMPBELL, C. LEVENSTEIN, *Fire and Worker Health and Safety: An Introduction to the Special Issue*, en *New Solutions*, 2015, vol. 24, n. 4, pp. 457-468.

¹⁸ R.D. DANIELS ET AL., *Mortality and cancer incidence in a pooled cohort of US firefighters from San Francisco, Chicago and Philadelphia (1950–2009)*, en *Occupational & Environmental Medicine*, 2014, vol. 71, n. 6, pp. 388-397.

¹⁹ T.R. SCHERMER ET AL., *Chronic respiratory conditions in a cohort of metropolitan fire-fighters: associations with occupational exposure and quality of life*, en *International Archives of Occupational and*

que el 10% de los trabajadores informaron condiciones respiratorias crónicas subyacentes posteriores a la exposición, una combinación entre una protección respiratoria inadecuada y exposiciones inhaladas que condujeron a problemas físicos²⁰. Al mismo tiempo, trece años después de la tragedia del 11 de septiembre de 2001 en los Estados Unidos, los bomberos de la ciudad de Nueva York que asistieron a la emergencia continuaron mostrando una falta de recuperación del sistema respiratorio, en promedio perdieron el 10% de la función pulmonar y algunos desarrollaron una nueva enfermedad obstructiva de las vías respiratorias, manifestando una limitada recuperación durante los primeros 6 años²¹.

Respecto a las condiciones de seguridad, la mayoría de los deberes llevados a cabo por los bomberos requieren el uso de equipo de protección personal que inhibe la termorregulación normal durante el esfuerzo creando un estrés de calor no compensable, razón por la cual, necesitan períodos de descanso estructurados para corregir los efectos del estrés térmico²².

Además, estudios demuestran la posibilidad que los bomberos no puedan regular respuestas agudas inmunológicas y hormonales normales a múltiples días de trabajo físico simulado en temperaturas ambiente cálidas y templadas²³.

3. Exigencias de la tarea en la labor de los bomberos

Otros aspectos explorados sobre las condiciones de la tarea con relación a la carga física y mental, entre los años 2007 y 2011, una publicación caracterizó las lesiones sufridas por los bomberos canadienses tomando como referencia los registros de los informes de las lesiones presentadas, así pues, de 1311 lesiones reportadas, 839 el 64% se clasificaron como esguinces, distensiones y desordenes músculo esqueléticos, estableciendo que la aparición de las lesiones no se pueden atribuir exclusivamente a las

Environmental Health, 2014, vol 87, n. 8, pp. 919-928.

²⁰ N. GIANNIOU ET AL., *Prolonged occupational exposure leads to allergic airway sensitization and chronic airway and systemic inflammation in professional firefighters*, en *Respiratory Medicine*, 2016, vol. 118, pp. 7-14.

²¹ T.K. ALDRICH ET AL., *Bronchial Reactivity and Lung Function After World Trade Center Exposure*, en *Chest*, 2016, vol. 150, n. 6, pp. 1333-1340.

²² H. PARK ET AL., *Effect of firefighters' personal protective equipment on gait*, en *Applied Ergonomics*, 2015, vol. 48, pp. 42-48.

²³ A. WOLKOW, B. AISBETT, S. JEFFERIES, L.C. MAIN, *Effect of Heat Exposure and Simulated Physical Firefighting Work on Acute Inflammatory and Cortisol Responses*, en *Annals of Work Exposures and Health*, 2017, vol. 61, n. 5, pp. 600-603.

actividades de extinción de incendios²⁴.

Los diversos desórdenes musculoesqueléticos, como síndrome de hombro doloroso, tendinitis, bursitis, sinovitis, artritis, condritis, desgarros, luxaciones, esguinces, fracturas, osteoporosis, lumbalgias mecánicas y traumas derivados de la prestación del servicio, son patologías prevalentes en las labores que desarrollan los trabajadores de los departamentos de bomberos²⁵. Un estudio efectuó el seguimiento durante 13 años a 411 bomberos, concluyendo que un cuarto de la muestra presentó una disminución en su capacidad de trabajo derivado de los desórdenes musculoesqueléticos²⁶.

La capacidad de trabajo físico de los bomberos está directamente relacionada con su fuerza muscular, por ello, se debería medir en pruebas de campo y laboratorio. A su vez, las actividades en la extinción de incendios requieren un alto nivel de destreza física que no comprometa su seguridad²⁷.

La mayor tasa de lesiones en los bomberos se da por la aparición de esguinces y distensiones musculares, determinando al sobre esfuerzo agudo como el mayor mecanismo de causalidad. Así mismo, los cocientes de riesgo de sufrir lesiones físicas se encuentran mayormente relacionados para los esguinces y distensiones²⁸.

Al mismo tiempo, los bomberos en Holanda presentaron mayor prevalencia por problemas o quejas en las rodillas y en los tobillos, demandas físicas relacionadas con el trabajo por la exposición a actividades energéticamente más exigentes²⁹. La lucha contra incendios es una profesión peligrosa con altas tasas de lesiones en particular desórdenes musculoesqueléticos, por este motivo, es significativo centrarse en la composición corporal, la nutrición y la condición física de los bomberos

²⁴ D.M. FROST, T.A.C. BEACH, I. CROSBY, S.M. MCGILL, *The cost and distribution of firefighter injuries in a large Canadian Fire Department*, en *Work*, 2016, vol. 55, n. 3, pp. 497-504.

²⁵ J. VAULERIN, F. D'ARRIPE-LONGUEVILLE, M. EMILE, S.S. COLSON, *Physical exercise and burnout facets predict injuries in a population-based sample of French career firefighters*, en *Applied Ergonomics*, 2016, vol. 54, pp. 131-135.

²⁶ A. PUNAKALLIO ET AL., *Musculoskeletal Pain and Depressive Symptoms as Predictors of Trajectories in Work Ability Among Finnish Firefighters at 13-Year Follow-Up*, en *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2014, vol. 56, n. 4, pp. 367-375.

²⁷ A.-S. LINDBERG, J. OKSA, C. MALM, [Laboratory or Field Tests for Evaluating Firefighters' Work Capacity?](#), en *Plos One*, 2014, vol. 9, n. 3, pp. 1-13.

²⁸ G.S. POPLIN ET AL., [The Association of Aerobic Fitness with Injuries in the Fire Service](#), en *American Journal of Epidemiology*, 2014, vol. 179, n. 2, pp. 149-155.

²⁹ J. BOS, E. MOL, B. VISSER, M. FRINGS-DRESEN, *Risk of health complaints and disabilities among Dutch firefighters*, en *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2004, vol. 77, n. 6, pp. 373-382.

como un medio para disminuir el riesgo de sufrir lesiones. Se debería contrarrestar la aparición de las lesiones y los factores de riesgo cardiovascular, con la implementación de programas de promoción y prevención en salud, actividad deportiva y educación nutricional³⁰.

Es importante destacar que los trabajadores de servicio de emergencia con marcada tendencia presentan prevalencia por patología cardíaca, cáncer digestivo, cáncer respiratorio, obesidad y síndrome metabólico relacionado con las exigencias de la tarea. Además, el esfuerzo físico dinámico en su trabajo afecta significativamente las funciones fisiológicas, aumentando el nivel de ansiedad y provocando un envejecimiento precoz³¹.

Una investigación logró identificar que la mitad de la muestra del estudio presento una aptitud cardiorrespiratoria deficiente, y uno de cada diez bomberos presentó prevalencia al síndrome metabólico, situación que desmejora su estado de salud y sus condiciones de seguridad³². La prevalencia por obesidad y sobrepeso que presentan los bomberos amenazan su estado de salud, por lo tanto, se debe disminuir por un lado, la exposición al riesgo de sufrir lesiones, y por el otro, se debe mejorar su comportamiento respecto a la ejecución de la actividad física.

En 2014 el Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC) de los Estados Unidos de Norte América, reportó que entre el periodo de 1994 y 2004 fallecieron 1141 bomberos por causa de muerte súbita cardíaca y la accidentalidad vehicular³³. Asu vez, una publicación evidencio el aumento de la tasa de mortalidad de los bomberos en comparación con la población en general, con una prevalencia al cáncer de estómago, envenenamiento y causas externas, debido a la exposición al humo y los productos de la combustión³⁴.

La principal causa de muerte entre la población de bomberos obedece a la aparición de eventos cardiovasculares por infarto agudo de miocardio o para cardíaco. El hecho de trabajar en condiciones ambientales adversas genera que los bomberos tengan mayor gasto físico, debiéndose evaluar

³⁰ F. KATSAVOUNI ET AL., *Work-related risk factors for low back pain in firefighters. Is exercise helpful?*, en *Sport Science for Health*, 2014, vol. 10, n. 1, pp. 17-22.

³¹ A.C. EASTLAKE ET AL., *Lifestyle and safety practices of firefighters and their relation to cardiovascular risk factors*, en *Work*, 2015, vol. 50, n. 2, pp. 285-294.

³² E.C. NOGUEIRA ET AL., *Body Composition is Strongly Associated with Cardiorespiratory Fitness in a Large Brazilian Military Firefighter Cohort: The Brazilian Firefighters Study*, en *The Journal of Strength and Conditioning Research*, 2016, vol. 30, n. 1, pp. 33-38.

³³ CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION, *Fatalities Among Volunteer and Career Firefighters – United States, 1994-2004*, en *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 2006, vol. 55, n. 16, pp. 453-455.

³⁴ C.W. IDE, *Cancer incidence and mortality in serving whole-time Scottish firefighters 1984-2005*, en *Occupational Medicine*, 2014, vol. 64, n. 6, pp. 421-427.

oportunamente su demanda fisiológica y nutricional³⁵.

Estudios indican que los departamentos de bomberos como entidades prestadoras de un servicio esencial del estado, no cuentan con:

- a. herramientas de evaluación de las condiciones de trabajo;
- b. programas de promoción y prevención de la salud específicos para la labor;
- c. desarrollos de formación en estilos o hábitos de vida saludable;
- d. programas nutricionales;
- e. programas de acondicionamiento físico³⁶.

Actualmente, exhiben ambientes de trabajo no seguros y no saludables, razón por la cual, los bomberos presentan un desmejoramiento del estado salud que les está generando secuelas crónicas con efectos tardíos³⁷. Así mismo, no se evalúa de manera integral las condiciones de trabajo, aumentando las tasas de morbilidad y ausentismo que generan costos adicionales.

4. Factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo

Respecto a las condiciones de la organización en el ámbito de los factores psicosociales, comúnmente, otra patología que se presenta por la prestación de servicios con eventos críticos o situaciones de calamidad es el estrés postraumático. En la población de bomberos se han reportado síntomas por estrés post trauma, casos de suicidio y síndrome de Burnout. Además, el trabajo por turnos afecta su descanso, el ciclo circadiano y las relaciones sociales extralaborales. Los hallazgos constituyen que los bomberos debido a la exposición frecuente a traumas en sus actividades, son una población con alto riesgo de sufrir estrés laboral, resiliencia percibida, depresión y trastornos por consumo de alcohol y tabaco³⁸.

La exposición repetida a estos traumas puede tener un impacto negativo en la salud emocional y mental del personal de los servicios de bomberos. En

³⁵ A.H. ROBERTSON ET AL., *Novel Tools in Determining the Physiological Demands and Nutritional Practices of Ontario FireRangers during Fire Deployments*, en *Plos One*, 2017, vol. 12, n. 1, pp. 1-18.

³⁶ J. MELIUS, *Occupational health for firefighters*, en *Occupational Medicine (Philadelphia, Pa.)*, 2001, vol. 16, n. 1, pp. 101-108.

³⁷ A. WALKER ET AL., *The ageing Australian firefighter: an argument for age-based recruitment and fitness standards for urban fire services*, en *Ergonomics*, 2014, vol. 57, n. 4, pp. 612-621.

³⁸ J.H. LEE ET AL., *Duty-Related Trauma Exposure and Posttraumatic Stress Symptoms in Professional Firefighters*, en *Journal of Traumatic Stress*, 2017, vol. 30, n. 2, pp. 133-141.

2016 una investigación reveló un elevado riesgo de morbilidad de salud mental en los trabajadores de primera respuesta a emergencias, patologías por trastorno de estrés postraumático, pensamientos suicidas, comportamientos inadaptados y el aumento de la mortalidad por casos de suicidios³⁹.

Los hombres y mujeres como trabajadores bomberiles presentan deterioros de salud mental y mayor estrés laboral respecto a la población en general. La exposición continua a situaciones críticas de alto impacto, los constituye una población con mayor prevalencia a sufrir trastornos por estrés postraumático, depresión y consumo de alcohol⁴⁰.

En 2015, trabajos realizados en los bomberos del estado de Bello Horizonte (Brasil), establecieron que la mayor probabilidad de desarrollar depresión y los factores asociados se encuentra entre los bomberos que reportaron síntomas de estrés postraumático⁴¹.

Existe una asociación significativa entre la aparición de síndrome de Burnout, síntomas de estrés postraumático, lesiones relacionadas con el trabajo, edad, experiencia laboral y la condición física de los bomberos. Así mismo, el alto estrés laboral entre los bomberos está asociado con una mayor ocurrencia de lesiones ocupacionales⁴².

La jornada laboral de muchos bomberos que trabajan 24 horas continuas sumado a la ejecución de horas extras, han sido factores de riesgo relacionados con la aparición de enfermedades cardiovasculares. Investigaciones de las condiciones de trabajo por la cantidad de turnos de 24 horas, número de llamadas, trabajo sedentario, tensión laboral, desequilibrio esfuerzo/recompensa y demandas físicas, están asociadas con el aumento de la presión arterial y síndrome metabólico entre los bomberos profesionales⁴³.

Cabe anotar que la mayoría de los bomberos presentan trastornos de sueño

³⁹ I.H. STANLEY, M.A. HOM, T.E. JOINER, *A systematic review of suicidal thoughts and behaviors among police officers, firefighters, EMTs, and paramedics*, en *Clinical Psychology Review*, 2016, vol. 44, pp. 25-44.

⁴⁰ S.B. HARVEY ET AL., *The mental health of fire-fighters: An examination of the impact of repeated trauma exposure*, en *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 2016, vol. 50, n. 7, pp. 649-658.

⁴¹ E.P. LIMA, A.Á. ASSUNÇÃO, S.M. BARRETO, *Prevalência de depressão em bombeiros*, en *Cuadernos de Salud Pública*, 2015, vol. 31, n. 4, pp. 733-743.

⁴² D.J. CORNELL ET AL., *Measures of health, fitness, and functional movement among firefighter recruits*, en *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 2017, vol. 23, n. 2, pp. 198-204.

⁴³ B. CHOI, P. SCHNALL, M. DOBSON, *Twenty-four-hour work shifts, increased job demands, and elevated blood pressure in professional firefighters*, en *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2016, vol. 89, n. 7, pp. 1111-1125.

por la exposición a labores nocturnas y largas jornadas de trabajo, al respecto, es muy común no regular la carga emocional en estos trabajadores. Se ha Investigado la somnolencia excesiva de los bomberos durante el día, las dificultades de regulación de las emociones derivados de los síntomas por insomnio, la aparición de pesadillas y síntomas de depresión, concluyendo que los trastornos del sueño pueden afectar la capacidad de acceder y aprovechar las estrategias de regulación de las emociones de manera efectiva⁴⁴.

Al mismo tiempo los niveles de consumo de alcohol observados superan los de la población adulta en general, incluidos los estudiantes universitarios, al destacar que los bomberos representan un grupo de alto riesgo por el excesivo consumo de sustancias psicoactivas⁴⁵. Los bomberos que presentaron enfermedad por reflujo gastroesofágico mostraron un mayor puntaje de síntomas depresivos, ansiedad y estrés ocupacional y una menor autoestima⁴⁶.

Finalmente, datos recientes afirman que las mujeres que ejecutan la labor de extinción de incendios y rescates han sido excluidas de muchos estudios por ser una muestra no representativa, usualmente ocupan una pequeña porción de la población de trabajadores, y están presentando condiciones de salud desmejoradas en estado de gestación, reportando alta incidencia de abortos⁴⁷.

5. Condiciones de salud de los bomberos de la ciudad de Bogotá

Es importante resaltar que dadas las limitadas referencias en la literatura científica para el estudio de las condiciones de trabajo de los bomberos en América del Sur y en especial en Colombia, surge el interés de indagar sobre este fenómeno.

En Colombia, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de

⁴⁴ D.-K. LIM, K.-O. BAEK, I.-S. CHUNG, M.-Y. LEE, *Factors Related to Sleep Disorders among Male Firefighters*, en *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 2014, vol. 26, n. 1, pp. 1-8.

⁴⁵ D.J. PAULUS ET AL., *Main and interactive effects of depression and posttraumatic stress in relation to alcohol dependence among urban male firefighters*, en *Psychiatry Research*, 2017, vol. 251, pp. 69-75.

⁴⁶ S.-H. JANG, H.-S. RYU, S.-C. CHOI, S.-Y. LEE, *Psychological factors influence the gastroesophageal reflux disease (GERD) and their effect on quality of life among firefighters in South Korea*, en *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 2016, vol. 22, n. 4, pp. 315-320.

⁴⁷ S.A. JAHNKE, W.S.C. POSTON, N. JITNARIN, C.K. HADDOCK, *Salud maternoinfantil entre mujeres bomberos en los EEUU*, en *Maternal and Child Health Journal*, 2018, vol. 22, n. 6, pp. 922-931.

Bomberos Bogotá (UAECOB) es uno de los departamentos de bomberos más representativos de Latinoamérica contando con un pie de fuerza de 593 hombres y 42 mujeres. En el año 2018 la UAECOB reportó la atención de 23.244 emergencias, involucrando intervenciones en incendios, explosiones, rescates, materiales peligrosos y otras tipologías de incidentes de origen natural y antrópico, situación que está afectando el estado de salud de los bomberos y bomberas, siendo la principal causa de enfermedades y accidentes laborales⁴⁸.

La UAECOB, en el año 2017, identificó que el 83,73% (361 de 431 bomberos) presentaron hallazgos al llevarse a cabo los exámenes médicos ocupacionales. Se evidenciaron, entre otros casos: 198 con diagnóstico de alteraciones metabólicas (hiperglicemias, sobrepeso y obesidad), 79 con diagnóstico cardiovascular, 91 con alteraciones osteomusculares, 13 de hernias umbilicales, 3 de hernia inguinal, 6 con alteración en el electrocardiograma, 262 con alguna patología visual, 176 de hipoglicemia, 26 de hipoacusia moderada, 6 de hipoacusia moderada a severa, 7 de hipoacusia severa, y 3 de cofosis⁴⁹.

En los últimos tres años se han calificado como enfermedades laborales: un trastorno de estrés postraumático, una discopatía lumbar, una contractura de músculos particulares periarticulares de hombro, un síndrome doloroso lumbosacro y una bursitis de hombro. Así mismo, se han calificado como accidentes laborales graves: cinco casos por fracturas (radio, cubito, muñeca, peroné, falange del pie y vertebra torácica), cinco casos por quemaduras múltiples, una discopatía, un desprendimiento de retina, dos luxaciones de hombro derecho, una ruptura de ligamento cruzado de rodilla, dos traumas de hombro, una lesión en el tendón extensor de falange, un esguince de dedo en mano.

De igual manera, se aumentó la incidencia de patologías con siete casos por dislipidemia severa, un caso de síndrome vestibular central, dos casos con trastorno de disco lumbar, una hernia discal, dos casos de ambliopía y un caso de estrés postraumático.

Por esto, es evidente que en la población bomberil se están presentando daños en la salud causados por la aparición de enfermedades y accidentes de origen laboral, por lo tanto, esta es una manifestación importante que justifica el conocimiento y entendimiento de los factores de riesgo laboral inherentes a las condiciones de trabajo en la labor de los bomberos.

⁴⁸ UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL BOMBEROS DE BOGOTÁ, [Boletín Estadístico – Enero 2019](#), 2019.

⁴⁹ UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL BOMBEROS DE BOGOTÁ, *Diagnóstico de condiciones de salud: exámenes médicos periódicos ocupacionales*, 2017.

6. Evaluación de las condiciones de trabajo en Colombia

Teniendo en cuenta la estrategia para el fortalecimiento de la promoción de la salud en los lugares de trabajo en América Latina y el Caribe liderada por la Organización Panamericana de la Salud (OPS)⁵⁰, y la necesidad de implementar ambientes de trabajo seguros y saludables identificada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores⁵¹, promovió que en el año 2013 el gobierno colombiano aplicará la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo (II ENCSST) con la intención de evaluar las condiciones de trabajo en el país, por un lado, para conocer la situación de la seguridad y salud de los trabajadores del país e identificar sus necesidades, y por el otro, aplicar la encuesta como herramienta para establecer políticas públicas y las estrategias en salud y seguridad en el trabajo que permitan mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y trazar planes de reestructuración y mejoramiento del sistema de riesgos laborales⁵².

La segunda ENCSST en articulación con las líneas políticas definidas en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021 de Colombia⁵³, describe las particularidades de las condiciones laborales de los diversos sectores del país, y en especial a los componentes de aplicación en centros de trabajo, trabajadores de los sectores formal e informal, reporte de enfermedad laboral, accidentes laboral y actividades de promoción y prevención de las administradoras de riesgos laborales. Adicionalmente, presenta un análisis comparativo de la aplicación de la encuesta en seis países centroamericanos y la primera ENCSST efectuada en Colombia. Para su aplicación en el país fue necesaria la adaptación de los instrumentos validados y aplicados en la primera encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo efectuada en el año 2007, adecuando dos cuestionarios, uno para centros trabajo y uno para los trabajadores. Es de uso libre, refiere una validez aparente a partir del concepto de expertos, y una validez confirmada por la aplicación a tres trabajadores de una empresa por actividad

⁵⁰ ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, *Estrategia para el fortalecimiento de la promoción de la salud en los lugares de trabajo en América Latina y el Caribe*, 2000.

⁵¹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*, 2010.

⁵² MINISTERIO DEL TRABAJO – REPÚBLICA DE COLOMBIA, *Informe Ejecutivo. II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sistema general de riesgos*, 2013.

⁵³ MINISTERIO DEL TRABAJO – REPÚBLICA DE COLOMBIA, *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2013-2021*, 2014.

económica para el sector formal y una por estrato socioeconómico para el sector informal en el área urbana.

Al respecto es importante resaltar que no se aplicó a los departamentos de bomberos del país, sin embargo, es un instrumento que tiene validez y podría ser utilizado para valorar algunos factores de riesgo laboral inherentes a las condiciones de trabajo de la población bomberil.

7. Conclusiones

Los factores de riesgo laboral que afectan las condiciones de trabajo en los departamentos de bomberos son un problema que genera alarma. Las investigaciones de los últimos seis años tanto en América del Norte, Europa como en Asia, evidencian las siguientes cuatro principales razones:

1. exposición a partículas de hidrocarburos aromáticos, temperaturas extremas, alta humedad, radiaciones ionizantes y no ionizantes, ruido excesivo, interacción con contaminantes químicos, físicos, biológicos y materiales radiológicos, son las actividades menos estudiadas en términos de exposiciones y su relación con las enfermedades ocupacionales, inhalación, ingestión o contacto con agentes químicos, contacto con sangre o fluidos corporales de pacientes, resultados positivos a la prueba cutánea de tuberculina, exposición a niveles de ruido no sugeridos, exposición al ruido continuo o intermitente, exposición a sustancias cancerígenas y venenosas, exposición a contaminantes atmosféricos producto de la combustión, incidencia de cáncer digestivo y respiratorio, condiciones respiratorias crónicas, enfermedad obstructiva de las vías respiratorias, desarrollo de una nueva enfermedad obstructiva de las vías respiratorias, estrés de calor no compensable por el uso del equipo de protección personal y respiratoria y no regular respuestas agudas inmunológicas y hormonales normales;
2. desórdenes músculo esqueléticos, con la aparición de síndrome de hombro doloroso, tendinitis, bursitis, sinovitis, artritis, condritis, desgarros, luxaciones, esguinces, fracturas, osteoporosis, lumbalgias mecánicas y traumas derivados de la prestación del servicio, disminución de la capacidad física para trabajar, relación de la capacidad de trabajo físico con la fuerza muscular, alto nivel de destreza física que no comprometa su seguridad, sobre esfuerzo agudo como el mayor mecanismo de causalidad de lesiones, mayor cociente de riesgo para esguinces y distensiones, mayor prevalencia por problemas en las rodillas y en los tobillos, altas tasas de lesiones en particular desordenes músculo esqueléticos, carencia de implementación de programas de

- promoción y prevención en salud, actividad deportiva y educación nutricional, envejecimiento precoz, aptitud cardiorrespiratoria deficiente y prevalencia al síndrome metabólico, amenaza del estado de salud, muerte súbita cardíaca, cáncer de estómago, envenenamiento y causas externas, principal causa de muerte por infarto agudo de miocardio o para cardíaco, trabajar en condiciones adversas con mayor gasto físico;
3. ausencia de programas de promoción y prevención, y evaluaciones integrales de las condiciones de trabajo, que regulen los niveles de exposición riesgosa, por lo que están en riesgo de morir, contraer diversos tipos de cáncer, y desarrollar enfermedades respiratorias crónicas, patologías cardíacas y síndrome metabólico, exhiben ambientes de trabajo no seguros y no saludables generando secuelas crónicas con efectos tardíos aumentando las tasas de morbilidad y ausentismo;
 4. manifestación de síntomas y trastornos por estrés postraumático que generan suicidios y síndrome de Burnout, exposición repetida traumas con impacto negativo en la salud emocional, elevado riesgo de morbilidad de salud mental, así como deterioros de salud mental, mayor estrés laboral, depresión y consumo de alcohol, mayor probabilidad de desarrollar depresión, asociación significativa entre síndrome de burnout, síntomas de estrés postraumático, lesiones relacionadas con el trabajo, edad, experiencia laboral y la condición física, relación entre el alto estrés laboral y mayor ocurrencia de lesiones ocupacionales, aparición de enfermedades cardiovasculares por extensas jornadas laborales, aumento de la presión arterial y síndrome metabólico, presentación de trastornos de sueño por la exposición a labores nocturnas, somnolencia excesiva durante el día y dificultad para regular las emociones derivados de los síntomas por insomnio, alto riesgo de excesivo consumo de sustancias psicoactivas, enfermedad por reflujo gastroesofágico.

Es importante agregar, que las mujeres bomberas han sido excluidas de muchos estudios por ser una muestra no representativa y están presentando condiciones de salud desmejoradas especialmente complicaciones durante el embarazo. Por tal razón, las condiciones de trabajo en la labor de los bomberos es un aspecto prioritario que debe analizarse, con el fin de mejorar la condición de salud y la calidad de vida de estos trabajadores.

A partir de las anteriores consideraciones, la exposición de los bomberos a los factores de riesgo laboral inherentes a las condiciones de trabajo, deben ser evaluados y valorados por razones como: describir los procesos de trabajo de manera objetiva, analizar la exposición de manera holística, evaluar el nivel de riesgo por los factores intralaborales, extralaborales e individuales, y evaluar las condiciones de trabajo con instrumentos

validados. Teniendo en cuenta la necesidad de implementar ambientes de trabajo seguros y saludables, su análisis es, por lo tanto, una actividad prioritaria para la disciplina de la salud y seguridad en el trabajo, para el desarrollo de investigaciones en los cuales se focalice en la población bomberil involucrando a las mujeres que desempeñan esta labor. Finalmente, la revisión de literatura no refiere un instrumento validado que valore las condiciones de trabajo involucrando los factores de riesgo intralaborales, extralaborales e individuales.

8. Bibliografía

ALDRICH T.K., WEAKLEY J., DHAR S., HALL C.B., CROSSE T., BANAUCH G.I., WEIDEN M.D., IZBICKI G., COHEN H.W., GUPTA A., KING C., CHRISTODOULOU V., WEBBER M.P., ZEIG-OWENS R., MOIR W., NOLAN A., KELLY K.J., PREZANT D.J., *Bronchial Reactivity and Lung Function After World Trade Center Exposure*, en *Chest*, 2016, vol. 150, n. 6, pp. 1333-1340

BAXTER C.S., HOFFMAN J.D., KNIPP M.J., REPONEN T., HAYNES E.N., *Exposure of Firefighters to Particulates and Polycyclic Aromatic Hydrocarbons*, en *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 2014, vol. 11, n. 7, pp. D85-D91

BESTRATÉN BELLOVÍ M. (coord.), *Condiciones de trabajo y salud*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2003

BOS J., MOL E., VISSER B., FRINGS-DRESEN M., *Risk of health complaints and disabilities among Dutch firefighters*, en *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2004, vol. 77, n. 6, pp. 373-382

CAMPBELL R., LEVENSTEIN C., [*Fire and Worker Health and Safety: An Introduction to the Special Issue*](#), en [*New Solutions*, 2015, vol. 24, n. 4](#), pp. 457-468

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION, [*Fatalities Among Volunteer and Career Firefighters – United States, 1994-2004*](#), en [*Morbidity and Mortality Weekly Report*, 2006, vol. 55, n. 16](#), pp. 453-455

CONTRERA-MORENO L., OLIVEIRA DE ANDRADE S.M., COIMBRA MOTTA-CASTRO A.R., ALMEIDA CARVALHO PINTO A.M., REIS POUSO SALAS F., CAVALHEIROS FARO STIEF A., [*Analysis of working conditions focusing on biological risk: firefighters in Campo Grande, MS, Brazil*](#), en [*Work*, 2012, vol. 41, supl. 1](#), pp. 5468-5470

CORNELL D.J., GNACINSKI S.L., ZAMZOW A., MIMS J., EBERSOLE K.T., *Measures of health, fitness, and functional movement among firefighter recruits*, en *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 2017, vol. 23, n. 2, pp. 198-204

CHESKIN L.J., ABEL M.L., BAILEY M.M., BURNETT M., FRUTCHEY R., GOHEER A., RAM A., POLLACK K.M., [Developing role models for health in the fire service: a pilot case study](#), en [Journal of the Royal Society of Medicine](#), 2014, vol. 5, n. 10, pp. 1-5

CHOI B., SCHNALL P., DOBSON M., *Twenty-four-hour work shifts, increased job demands, and elevated blood pressure in professional firefighters*, en [International Archives of Occupational and Environmental Health](#), 2016, vol. 89, n. 7, pp. 1111-1125

DANIELS R.D., KUBALE T.L., YIIN J.H., DAHM M.M., HALES T.R., BARIS D., ZAHM S.H., BEAUMONT J.J., WATERS K.M., PINKERTON L.E., [Mortality and cancer incidence in a pooled cohort of US firefighters from San Francisco, Chicago and Philadelphia \(1950–2009\)](#), en [Occupational & Environmental Medicine](#), 2014, vol. 71, n. 6, pp. 388-397

EASTLAKE A.C., KNIPPER B.S., HE X., ALEXANDER B.M., DAVIS K.G., *Lifestyle and safety practices of firefighters and their relation to cardiovascular risk factors*, en [Work](#), 2015, vol. 50, n. 2, pp. 285-294

FLEMING J.L., ENGLAND T.L., WERNICK H.B., REINHART S., DOMINGUEZ J.A., KELLEY P.L., GORTER F.D., PAPST V., LADUKE A., [Case-Control study of Firefighters with documented positive tuberculin skin test results using Quantiferon-TB testing in comparison with Firefighters with negative tuberculin skin test results](#), en [Journal of Occupational Medicine and Toxicology](#), 2006, vol. 1, artículo n. 28, pp. 1-7

FROST D.M., BEACH T.A.C., CROSBY I., MCGILL S.M., *The cost and distribution of firefighter injuries in a large Canadian Fire Department*, en [Work](#), 2016, vol. 55, n. 3, pp. 497-504

GIANNIOU N., KATSAOUNOU P., DIMA E., GIANNAKOPOULOU C.-E., KARDARA M., SALTAGIANNI V., TRIGIDOU R., KOKKINI A., BAKAKOS P., MARKOZANNES E., LITSIU E., TSAKATIKAS A., PAPADOPOULOS C., ROUSSOS C., KOULOURIS N., ROVINA N., [Prolonged occupational exposure leads to allergic airway sensitization and chronic airway and systemic inflammation in professional firefighters](#), en [Respiratory Medicine](#), 2016, vol. 118, pp. 7-14

GRAVELING R.A., CRAWFORD J.O., [Occupational health risks in firefighters](#), IOM Strategic Consulting Report, 2010, P530

GUIDOTTI T.L., voz *Servicios de seguridad y de emergencia*, en J.M. STELLMAN (ed.), [Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo](#), OIT, 2012

HARVEY S.B., MILLIGAN-SAVILLE J.S., PATERSON H.M., HARKNESS E.L., MARSH A.M., DOBSON M., KEMP R., BRYANT R.A., *The mental health of fire-fighters: An examination of the impact of repeated trauma exposure*, en [Australian & New Zealand Journal of Psychiatry](#), 2016, vol. 50, n. 7, pp. 649-658

HONG O., CHIN D.L., SAMO D.G., *Hearing Loss and Use of Hearing Protection Among Career Firefighters in the United States*, en [Journal of Occupational and Environmental Medicine](#), 2013, vol. 55, n. 8, pp. 960-965

- IBRAYEVA A., TURDALIEVA B., AIMBETOVA G., PLEVA L., *General Health Status Among Firefighters and Rescue Operations Workers*, en [Georgian Medical News](#), 2017, vol. 270, n. 9, pp. 130-135
- IDE C.W., *Cancer incidence and mortality in serving whole-time Scottish firefighters 1984-2005*, en [Occupational Medicine](#), 2014, vol. 64, n. 6, pp. 421-427
- INTERNATIONAL ASSOCIATION OF FIRE FIGHTERS, [Project Heroes. Homeland Emergency Response Operational and Equipment Systems. Task 1: A Review of Modern Fire Service Hazards and Protection Needs](#), National Institute for Occupational Safety and Health, 2003
- JAHNKE S.A., POSTON W.S.C., JITNARIN N., HADDOCK C.K., *Salud materno-infantil entre mujeres bomberos en los EEUU*, en [Maternal and Child Health Journal](#), 2018, vol. 22, n. 6, pp. 922-931
- JANG S.-H., RYU H.-S., CHOI S.-C., LEE S.-Y., *Psychological factors influence the gastroesophageal reflux disease (GERD) and their effect on quality of life among firefighters in South Korea*, en [International Journal of Occupational and Environmental Health](#), 2016, vol. 22, n. 4, pp. 315-320
- KATSAVOUNI F., BEBETSOS E., ANTONIOU P., MALLIOU P., BENEKA A., *Work-related risk factors for low back pain in firefighters. Is exercise helpful?*, en [Sport Science for Health](#), 2014, vol. 10, n. 1, pp. 17-22
- LEE J.H., LEE D., KIM J., JEON K., SIM M., *Duty-Related Trauma Exposure and Posttraumatic Stress Symptoms in Professional Firefighters*, en [Journal of Traumatic Stress](#), 2017, vol. 30, n. 2, pp. 133-141
- LIM D.-K., BAEK K.-O., CHUNG I.-S., LEE M.-Y., *Factors Related to Sleep Disorders among Male Firefighters*, en [Annals of Occupational and Environmental Medicine](#), 2014, vol. 26, n. 1, pp. 1-8
- LIMA E.P., ASSUNÇÃO A.Á., BARRETO S.M., *Prevalência de depressão em bombeiros*, en [Cadernos de Saúde Pública](#), 2015, vol. 31, n. 4, pp. 733-743
- LINDBERG A.-S., OKSA J., MALM C., *Laboratory or Field Tests for Evaluating Firefighters' Work Capacity?*, en [Plos One](#), 2014, vol. 9, n. 3, pp. 1-13
- MELIUS J., *Occupational health for firefighters*, en [Occupational Medicine \(Philadelphia, Pa.\)](#), 2001, vol. 16, n. 1, pp. 101-108
- MINISTERIO DEL TRABAJO – REPÚBLICA DE COLOMBIA, [Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2013-2021](#), 2014
- MINISTERIO DEL TRABAJO – REPÚBLICA DE COLOMBIA, [Informe ejecutivo. II Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos](#), 2013
- NOGUEIRA E.C., PORTO L.G.G., NOGUEIRA R.M., MARTINS W.R., FONSECA R.M.C., LUNARDI C.C., DE OLIVEIRA R.J., *Body Composition is Strongly Associated*

[with Cardiorespiratory Fitness in a Large Brazilian Military Firefighter Cohort: The Brazilian Firefighters Study](#), en *The Journal of Strength and Conditioning Research*, 2016, vol. 30, n. 1, pp. 33-38

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, [Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales](#), 2010

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, [Estrategia para el fortalecimiento de la promoción de la salud en los lugares de trabajo en América Latina y el Caribe](#), 2000

PARK H., KIM S., MORRIS K., MOUKPERIAN M., MOON Y., STULL J., *Effect of firefighters' personal protective equipment on gait*, en *Applied Ergonomics*, 2015, vol. 48, pp. 42-48

PATERSON J.L., AISBETT B., FERGUSON S.A., *Sound the alarm: Health and safety risks associated with alarm response for salaried and retained metropolitan firefighters*, en *Safety Science*, 2016, vol. 82, pp. 174-181

PAULUS D.J., VUJANOVIC A.A., SCHUHMAN B.B., SMITH L.J., TRAN J., *Main and interactive effects of depression and posttraumatic stress in relation to alcohol dependence among urban male firefighters*, en *Psychiatry Research*, 2017, vol. 251, pp. 69-75

PHELPS S.M., DREW-NORD D.C., NEITZEL R.L., WALLHAGEN M.I., BATES M.N., HONG O.S., [Characteristics and Predictors of Occupational Injury Among Career Firefighters](#), en *Workplace Health & Safety*, 2018, vol. 66, n. 6, pp. 291-301

POPLIN G.S., HARRIS R.B., POLLACK K.M., PEATE W.F., BURGESS J.L., *Beyond the fireground: injuries in the fire service*, en *Injury Prevention*, 2012, vol. 18, n. 4, pp. 228-233

POPLIN G.S., ROE D.J., PEATE W., HARRIS R.B., BURGESS J.L., [The Association of Aerobic Fitness with Injuries in the Fire Service](#), en *American Journal of Epidemiology*, 2014, vol. 179, n. 2, pp. 149-155

PUNAKALLIO A., LUSA S., LUUKKONEN R., AIRILA A., LEINO-ARJAS P., *Musculoskeletal Pain and Depressive Symptoms as Predictors of Trajectories in Work Ability Among Finnish Firefighters at 13-Year Follow-Up*, en *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2014, vol. 56, n. 4, pp. 367-375

ROBERTSON A.H., LARIVIÈRE C., LEDUC C.R., MCGILLIS Z., EGER T., GODWIN A., LARIVIÈRE M., DORMAN S.C., [Novel Tools in Determining the Physiological Demands and Nutritional Practices of Ontario FireRangers during Fire Deployments](#), en *Plos One*, 2017, vol. 12, n. 1, pp. 1-18

SCHERMER T.R., MALBON W., MORGAN M., SMITH M., CROCKETT A.J., *Chronic respiratory conditions in a cohort of metropolitan fire-fighters: associations with occupational exposure and quality of life*, en *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2014, vol 87, n. 8, pp. 919-928

SPARER E.H., PRENDERGAST D., APELL J.N., BARTZAK M.R., WAGNER G.R., ADAMKIEWICZ G., HART J.E., SORENSEN G., *Assessment of Ambient Exposures*

- Firefighters Encounter While at the Fire Station. An Exploratory Study*, en *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2017, vol. 59, n. 10, pp. 1017-1023
- STANLEY I.H., HOM M.A., JOINER T.E., *A systematic review of suicidal thoughts and behaviors among police officers, firefighters, EMTs, and paramedics*, en *Clinical Psychology Review*, 2016, vol. 44, pp. 25-44
- STEC A.A., DICKENS K.E., SALDEN M., HEWITT F.E., WATTS D.P., HOULDSWORTH P.E., MARTIN F.L., [Occupational Exposure to Polycyclic Aromatic Hydrocarbons and Elevated Cancer Incidence in Firefighters](#), en *Scientific Reports*, 2018, vol. 8, artículo n. 2476, pp. 1-8
- UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL BOMBEROS DE BOGOTÁ, [Boletín Estadístico – Enero 2019](#), 2019
- UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL BOMBEROS DE BOGOTÁ, *Diagnóstico de condiciones de salud: exámenes médicos periódicos ocupacionales*, 2017
- VAULERIN J., D'ARRIPE-LONGUEVILLE F., EMILE M., COLSON S.S., *Physical exercise and burnout facets predict injuries in a population-based sample of French career firefighters*, en *Applied Ergonomics*, 2016, vol. 54, pp. 131-135
- WALDMAN J.M., GAVIN Q., ANDERSON M., HOOVER S., ALVARAN J., IP H.S.S., FENSTER L., WU N.T., KROWECH G., PLUMMER L., ISRAEL L., DAS R., SHE J., *Exposures to environmental phenols in Southern California firefighters and findings of elevated urinary benzophenone-3 levels*, en *Environment International*, 2016, vol. 88, pp. 281-287
- WALKER A., DRILLER M., ARGUS C., COOKE J., RATTRAY B., *The ageing Australian firefighter: an argument for age-based recruitment and fitness standards for urban fire services*, en *Ergonomics*, 2014, vol. 57, n. 4, pp. 612-621
- WOLKOW A., AISBETT B., JEFFERIES S., MAIN L.C., [Effect of Heat Exposure and Simulated Physical Firefighting Work on Acute Inflammatory and Cortisol Responses](#), en [Annals of Work Exposures and Health](#), 2017, vol. 61, n. 5, pp. 600-603

La propina en el marco de las relaciones de trabajo

Alejandro ZALVIDE BASSADONE*

RESUMEN: El uso de la propina ha estado vinculado a las relaciones de trabajo de forma tradicional en ciertos sectores de actividad donde se viene manifestando como una práctica habitual muy extendida, una circunstancia que más allá de la consideración de su oportunidad ha suscitado un debate jurídico sobre su verdadera naturaleza desde una perspectiva salarial. En la actualidad el recurso de la propina sigue siendo una práctica frecuente en cierto tipo de actividades fundamentalmente del sector servicios, pero en los últimos tiempos nos encontramos con determinadas actuaciones donde ha pasado de ser un ingreso suplementario de orden extraordinario para estos trabajadores a convertirse en la principal o única fuente de ingresos del que la recibe, llegando a constituir una fórmula de trabajo de carácter informal alejado del prototipo de trabajo asalariado y ni que decir tiene del modelo de trabajo decente que se viene recomendando desde distintas instituciones.

Palabras clave: Propina en el trabajo, trabajo informal, trabajo colaborativo, free tour.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La propina en el trabajo. 3. El trabajo a propina. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Profesor del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Huelva (España).

The Tip in the Framework of Working Relationships

ABSTRACT: The use of the tip has been linked to working relationships in a traditional way in certain sectors of activity where it has been manifested as a widespread common practice, a circumstance that beyond the consideration of its opportunity has provoked a legal debate about its true nature from a wage perspective. At present, the tip resource remains a common practice in a number of activities mainly in the service sector, but in recent times we have encountered certain actions where it has gone from being an additional income of extraordinary order for these workers to become the main or only source of income from which it receives it, becoming an informal working formula away from the prototype of wage labour and it does not mean that it has the working model decent that has been recommended from different institutions.

Key Words: Tip at work, informal work, collaborative work, free tour.

1. Introducción

La propina ha estado vinculada a las relaciones de trabajo sobre todo en determinados sectores de actividad donde se ha convertido en una práctica habitual muy extendida, lo que ha suscitado un debate generalizado sobre su oportunidad y sobre su verdadera naturaleza jurídica desde una perspectiva salarial. El uso de la propina también ha encontrado un reconocimiento singular a nivel internacional en su vertiente retributiva, entendiéndose como acepción más extendida de la misma el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador además del que corresponde por los servicios prestados, aunque en determinados ámbitos se considere también como tal al cargo o recargo por servicio. Hoy en día, el recurso de la propina sigue siendo una práctica frecuente en cierto tipo de actividades fundamentalmente del sector servicios, pero en los últimos tiempos nos encontramos con determinadas actuaciones donde ha pasado de ser un ingreso suplementario de orden extraordinario para estos trabajadores a convertirse en la principal fuente de ingresos del que la recibe, llegando a conformar una fórmula de trabajo alternativo de carácter informal alejado del arquetipo de trabajo asalariado y ni que decir tiene del modelo de trabajo decente que se viene recomendando desde distintas instituciones. Por lo que conviene tratar de aproximar la respuesta que se ha venido dando al tema de la propina desde el marco laboral español y si es posible encontrar algún modelo de uso que pueda acomodar esta situación en dicho ordenamiento.

2. La propina en el trabajo

X La propina con carácter general viene siendo asociada a determinados sectores de actividad donde se presta un determinado servicio como medida de reconocimiento de su buena realización, una práctica que en cualquier caso suscita distintas interpretaciones y manifestaciones ya sea como uso o costumbre, ya por su repercusión laboral. En sus orígenes la propina vino a evidenciar la existencia de salarios más bajos de lo normal en los trabajadores que la recibían y que de alguna forma, aunque a costa de terceros trataba de compensar dicha carencia. Todo ello con el beneplácito de los empresarios que veían en la propina una fórmula de ahorro en los costes laborales y que servía además como argumento justificativo para amortiguar subidas salariales, circunstancias que en gran medida atribuían a la oportunidad que ofrecía el hecho de crear esa ocasión como consecuencia del trabajo.

En el panorama internacional el Convenio de la OIT sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares¹, se hace eco de esta circunstancia en su artículo 6, cuyo tenor literal es el siguiente:

1. El término propina significa el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos.
2. Independientemente de las propinas, los trabajadores interesados deberán recibir una remuneración básica que será abonada con regularidad.

En dicho documento se pone de manifiesto una práctica habitual en este sector que permite identificar a la propina como aquel dinero que entrega el cliente al trabajador por mera liberalidad más allá del que corresponde como pago del servicio.

Un tratamiento no exento de debate por cuanto la propina no es entendida de igual forma en los diferentes territorios nacionales y ámbitos de actividad, con comportamientos que van desde su imposición obligatoria como cargo o recargo por servicio con un porcentaje preestablecido, a su expresa prohibición en determinados países o tareas².

Además de la cuestión terminológica se establece una vinculación laboral con respecto a la posible percepción por parte del trabajador, entendiéndose que ha de ser una obtención independiente a la preceptiva remuneración, que en todo caso sí ha de percibirse de manera suficiente y regular. Una cuestión que viene a garantizar unos ingresos mínimos necesarios con respecto al trabajador, que han de ser abonados de manera ordinaria por parte del empleador como sujeto necesario del vínculo contractual de orden laboral que debe existir para el correcto desempeño de la prestación del servicio objeto de propina. Lo que viene a significar en este instante la necesidad de separar las obligaciones salariales que han de corresponder al empleador o empresario de otro tipo de percepciones relacionadas con el servicio prestado que derivan de un tercero ajeno a la relación de trabajo existente. Circunstancia que va a quedar clara con respecto a las partes que intervienen en la sucesión de hechos concomitantes pero que puede generar todavía algunas dudas sobre la verdadera naturaleza jurídica de la propina. Sobre la naturaleza jurídica de la propina ya se anticipa su sentido en esta referencia desde el momento en el que el pagador de la misma es el cliente y no el empresario, aunque la misma se produzca con ocasión del trabajo;

¹ OIT, *Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes)*, 1991 (núm. 172).

² En OIT, *Informe final. Reunión de expertos para adoptar pautas sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable (Ginebra 20-24 de febrero de 2017)*, 2017, p. 64, apartado c), § 740, se refleja cómo «en algunos países, como la Argentina, la percepción de propinas estaba prohibida por convenio colectivo y, en su lugar, se aplicaba un cargo por servicio estándar».

donde además, se debe de realizar de forma voluntaria y no como parte del precio del servicio, salvo en los casos de recargo o lo que podría considerarse como propina impuesta, situación frecuente en algunos países o sectores como el de cruceros. En este sentido, ya en los primeros estudios jurídicos de la propina, se apuntaba la intervención de una tercera persona ajena a la relación laboral como la clave de la cuestión³. Cuestión que al menos en España sigue siendo determinante para su exclusión como parte del salario, ya que son abonadas por persona distinta del empresario⁴. Y es que falta una de las notas características del salario como es la contraprestación a cargo del empleador, manifestación del carácter sinalagmático del contrato de trabajo, ya que las propinas son entregadas por un tercero que recibe los servicios prestados del trabajador en determinadas actividades, siendo frecuente entre otras, en hostelería⁵. Por tanto, se aprecia una disociación entre el empresario como receptor de la utilidad patrimonial de la prestación laboral y el cliente, es decir, un tercero respecto a la relación laboral, que ya sea por uso social ya por mera liberalidad, abona la propina al trabajador⁶.

También la jurisprudencia española se ha pronunciado en el mismo sentido para excluir las propinas de la contraprestación de trabajo, al considerar que las mismas provienen de los clientes que la realizan por mera liberalidad en razón de los servicios prestados al donante (art. 619 CC)⁷. Aunque cabe precisar que estas “liberalidades de uso” no se llevan a cabo por animo liberal, sino por tratarse de una práctica social y por consiguiente no se consideran donaciones en sentido técnico-jurídico ni les son aplicables los preceptos que las regulan⁸. De igual forma se argumenta que las propinas exceden de la retribución garantizada por la empresa y no se consideran salario al no constituir una contraprestación en atención al trabajo, sino un ingreso que se produce por la liberalidad de un tercero⁹.

Aun así, no existe unanimidad internacional en cuanto al tratamiento que

³ P. VOIRIN, *Estudio jurídico de la Propina*, Gráficas Gost, 1931.

⁴ A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del trabajo*, Tecnos, 2016.

⁵ A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del trabajo*, Tecnos, 2016.

⁶ J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *Configuración jurídica del salario*, Comares, 2001.

⁷ STS 1º marzo 1986 (RJ 1986\1177), sobre la liberalidad de los jugadores de casinos a la hora de regalarlas cuando ganan fruto de un uso social, sin obligación jurídica alguna de su abono, siendo además una práctica totalmente consolidada.

⁸ M. ALBALADEJO GARCÍA, S. DÍAZ ALABART, *La donación*, Colegio Nacional de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, 2006.

⁹ STS 1º y 10 julio y 10 noviembre 1986 (RJ 1986\3916, 4012 y 6306), 19 febrero, 20 mayo 8 junio y 14 septiembre 1987 (RJ 1987\1073, 3755, 4139 y 6196), 9 y 25 octubre 1989 (RJ 1989\7132 y 7435), y 23 mayo 1991 (RJ 1991\3921).

se le debe dar a la propina con respecto a su condición salarial o no, sin embargo, sí parece una cuestión aceptada la obligación de dar al trabajador una remuneración básica independiente y regular, al margen de la que pueda obtener por el concepto propina, tal como reconoce el C172 de la OIT. Cuestión que deriva en otra máxima como es el deber de garantizar un salario mínimo al trabajador, una circunstancia sobre la que vuelve a manifestarse la discrepancia interpretativa, en este caso en relación a los componentes que realmente deben integrar este salario mínimo, en particular sobre la propina, ya que ni el C131 sobre la fijación de salarios mínimos¹⁰, ni la Recomendación dada al efecto¹¹, se manifiestan sobre dicha cuestión, como asimismo se constata en los diferentes sistemas de cálculo que ofrecen a este respecto los distintos países que la contemplan¹². A esta falta de consenso interpretativo sobre la propina que existe a nivel internacional habría que añadir la ausencia de regulación que sobre la misma se da en un gran número de países¹³.

3. El trabajo a propina

A día de hoy y con independencia del tratamiento jurídico que se le otorgue a la propina existe una realidad latente en la que los ingresos obtenidos por el trabajador por este concepto pueden significar una partida importante de sus ingresos, incluso para determinado tipo de actividades puede llegar a suponer la fuente principal o incluso exclusiva. Sin embargo, este sistema tiene efectos negativos en la economía formal a la que no reporta nada al obtenerse libres de impuestos, una cuestión que a corto plazo va a beneficiar al trabajador pero que realmente tiene efectos perjudiciales para él ya que no lo va a poder integrar para todos los efectos como seguridad social, jubilación, indemnización por despido, etc.¹⁴.

Las nuevas formas de intervención en el mercado donde irrumpen modelos económicos alternativos a los tradicionales han hecho florecer ciertas

¹⁰ OIT, *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)*.

¹¹ OIT, *Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)*.

¹² OIT, *Sistemas de salarios mínimos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª Reunión, 2014.

¹³ *Vid.* OIT, *Informe final de la discusión. Foro de diálogo mundial sobre los nuevos cambios y desafíos en el sector de la hotelería y del turismo, y sus efectos en el empleo, el desarrollo de los recursos humanos y las relaciones de trabajo. Ginebra, 23-24 de noviembre de 2010*, 2011, p. 11, § 31, donde reconoce que, «mientras los trabajadores en la industria hotelera a menudo dependían de las propinas, en muchos países no existían leyes para regular las mismas».

¹⁴ R. VARELA JUÁREZ, T. CUEVAS CONTRERAS, S. SALMERÓN MANZANARES, *Efectos de la propina en la socio-economía y en el ser humano*, en *Nósis*, 2015, vol. 24, n. especial.

fórmulas de empleo informal entendidas según el acervo de la OIT como aquel trabajo remunerado no registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos y donde este tipo de trabajadores informales adolece entre otras cuestiones de: contratos, prestaciones laborales o protección social¹⁵.

Es en este escenario donde podemos situar una vertiente del trabajo informal como es el trabajo a propina, una modalidad de empleo en la que la propina pasa de ser un ingreso suplementario de orden extraordinario a formar parte exclusiva de la contraprestación obtenida por la actividad desempeñada. Las posibilidades de obtener propina a cambio de un servicio pueden presentarse básicamente bajo dos formatos, bien el autoempleo o bien bajo una organización productiva directa o indirectamente.

Con respecto al autoempleo la solución más viable es la de darse de alta en el régimen de autónomos para poder situarse en un panorama legal que ofrezca todas las coberturas y garantías tanto en el plano laboral como fiscal. En su caso cuando corresponda puede formalizarse también una modalidad de autónomo regulada en nuestro país que se conoce como trabajador autónomo económicamente dependiente¹⁶, una figura en cierta medida intermedia entre el trabajador por cuenta propia y el empleado por cuenta ajena o asalariado, que viene a significar en síntesis un trabajo realizado con criterios organizativos, infraestructura y material propios pero realizados de forma mayoritaria para un solo cliente. Aunque en el panorama real se puede dar este tipo de situaciones, pero de una forma impuesta por parte de las entidades para las que se van a realizar los servicios correspondientes, y que ven en esta fórmula una vía para poder eludir la contratación laboral que en términos legales debería proceder.

La vertiente en la que interviene alguna organización ofrece una gran singularidad, ya que el protagonismo o modelo de negocio van a ser diferentes y en cualquier caso sometidos a incesantes cambios. Históricamente las actuaciones en las que aparece la propina vienen aconteciendo en determinado tipo de prestaciones de servicios, como el sector del taxi o el de los repartidores por citar tan solo algunos ejemplos, pero es en el ámbito turístico donde han tenido una mayor proyección y donde como ya se anunciaba tuvo un claro reconocimiento en el ámbito de la hostelería con el C172 (1991), siendo también muy extendido su uso en otros segmentos turísticos como el de los cruceros. Situaciones que hoy en día se siguen manteniendo, surgiendo además nuevas maneras de actuar donde la propina se convierte en un ingreso exclusivo o primordial, y donde

¹⁵ Vid. el *ILO Thesaurus*, en el registro del término *empleo informal*.

¹⁶ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, arts. 11 ss.

podemos analizar la cuestión desde uno de esos supuestos que puede servir a título ilustrativo y con independencia de hacer su valoración extensible a otro tipo de actuaciones a propina, en particular, en un caso que también se da en el ámbito del turismo y que ha proliferado en los últimos tiempos de forma muy visible como es el de los servicios de guías turísticos gratuitos o *free tours*.

Y es que es cada vez más frecuente poder encontrar en las ciudades turísticas la posibilidad de utilizar estos servicios de guía de forma gratuita, una opción que deja a criterio y voluntad del usuario el “pago” del servicio a modo de propina. Así, el éxito de esta actividad está casi garantizada toda vez que el turista se beneficia de una ruta guiada sin que le pueda ser exigida una cantidad determinada, dejando en cualquier caso a su libre albedrío el importe a dispensar en función del grado de satisfacción del servicio recibido, una cantidad que normalmente va a ser muy inferior a lo que debería ser su coste real. El caso es que en no pocas ocasiones, para el sujeto prestador del servicio esas propinas obtenidas suponen su principal o única fuente de ingresos sin que además exista, al menos formalmente, ningún vínculo contractual que lo relacione con una entidad promotora.

No obstante, tras esta forma de operar suele existir una organización que gestiona o promueve este tipo de actuación bajo distintas modalidades ya sea en forma de empresa tradicional o de plataforma online, y que operan el negocio de muy diversas formas, como puede ser la suscripción previa necesaria del usuario o incluso del prestador del servicio bajo el pago de una cuota determinada, o el ofrecimiento posterior a los clientes de productos típicos o *souvenirs*, o con herramientas más sofisticadas de marketing como el *freemium*, que viene a enlazar con la demanda de otros servicios especializados y con tarifas previamente definidas. La cuestión es que el guía se nutre tan solo con los ingresos obtenidos por el servicio como propina y carente de relación contractual laboral que avale el servicio realizado y de la cobertura necesaria a dichos trabajadores.

Este modelo de actuación en la que el sujeto trabajador lleva a cabo la prestación del servicio de guía gratuito choca con determinados aspectos y no solo con el de la habilitación profesional necesaria para poder ejercer esta actividad legalmente en determinados territorios, que también, sino por el tratamiento que debe tener desde una vertiente laboral. Y es que en no pocas ocasiones estos trabajos a propina tras una apariencia de intervención colaborativa esconden verdaderas relaciones de trabajo que deberían ser formalizadas. En este sentido ya desde la UE se ofrece una cierta orientación para poder apreciar si existe una relación de empleo o no, en la llamada economía colaborativa ya que se entiende como una circunstancia cada vez más difusa, recomendando para su determinación un análisis caso

por caso y aconsejando a los agentes implicados consultar la legislación laboral de cada país, basándose en cualquier caso de forma acumulativa en tres criterios esenciales: la existencia de un vínculo de subordinación, la naturaleza del trabajo y la existencia de una remuneración¹⁷.

Y es que la laboralidad de algunas de estas relaciones subyace bajo falsas apariencias en las que los trabajadores actúan desligados de cualquier vínculo formal sin que por ello dejen de existir verdaderos mecanismos de subordinación y control. Y es que la actuación de estos guías viene precedida de su registro y anuncio en páginas web o portales de internet que coadyuvan al contacto de clientes. Normalmente para materializar la incorporación en calidad de guía a través de estas plataformas se precisa al margen de los formalismos oportunos, acreditar unos conocimientos específicos del lugar, así como el manejo de algún idioma, para posteriormente y una vez admitidos facilitarles con carácter previo a la prestación de los servicios unas recomendaciones por no decir instrucciones sobre itinerarios, horarios, duración y como se debe actuar ante los turistas de una manera óptima. Además, a la hora de prestar el servicio de guía estos sujetos van a utilizar una indumentaria identificativa del grupo al que pertenecen a modo de imagen corporativa que va a permitir *in situ* la captación directa de nuevos usuarios.

Es decir, se parte de lo que parece ser un proceso de selección en toda regla, aunque sea de un carácter más abierto por el número indeterminado de puestos a cubrir, pero con la exigencia de una determinada capacitación para el desempeño, para posteriormente asumir las funciones encomendadas y llevarlas a cabo de forma organizada y visible. Por lo que pueden apreciarse distintos mecanismos de control de todo el proceso que avalan la teoría de que el trabajo que se ejerce, pese a otras posibles calificaciones y exigencias por parte de las entidades que intervienen, van a poder enmarcarse en realidad como un tipo de trabajo subordinado y dependiente.

Además, los turistas van a poder calificar el comportamiento de estos guías pudiendo desembocar en la expulsión del sistema caso de no ser alcanzados determinados umbrales en la valoración global de los servicios prestados. Es decir, un nuevo modelo de empresa que no necesita dirigir y supervisar el trabajo realizado, ya que a través de la tecnología confían en las evaluaciones realizadas por sus clientes del resultado del trabajo para adoptar medidas de cara a futuros prestadores de servicios en materia de

¹⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, [*Una Agenda Europea para la economía colaborativa*](#), COM(2016)356 final, 2 junio 2016.

selección y para poder materializar ceses (control *ex ante* y control *ex post*)¹⁸. En este tipo de relación se dan nuevas formas de dependencia o en lo que puede entenderse como una evolución del sistema tradicional al nuevo formato de dependencia digital¹⁹, que no son fáciles de insertar en la categoría tradicional de contrato de trabajo, donde en su mayoría aparecen trabajadores independientes que se insertan en una integración organizativa ajena, aunque conservando rasgos importantes de independencia²⁰.

En lo relativo a la remuneración hay que considerar la existencia de este tipo de trabajo en el que la forma principal de retribución viene integrada por la categoría de “propinas de clientes”²¹. Ya que incluso en el caso de un trabajador retribuido total y exclusivamente por propinas, tampoco debería rechazarse apriorísticamente el contrato de trabajo²². Una condición que aun a sabiendas del carácter no salarial de la propina desde un punto de vista jurídico, pretende reflejar una creciente realidad en la que para estos sujetos que realizan esta actividad la única fuente de ingresos proviene de la dación de un tercero. Situación que en cualquier caso no tiene por qué servir de eximente de la verdadera naturaleza laboral de la relación existente con la entidad promotora, ni eludir otros deberes del empleador como el de garantizar una remuneración básica y regular.

Un factor relevante en relación a la percepción de la propina es su distribución ya que no siempre su receptor es libre de disponer de la misma, puesto que el reconocimiento puede no ser individualizado sino del servicio en general, tal como suele ocurrir en otras actividades como la hostelería donde es frecuente ir acumulando las cantidades a modo de bote, para posteriormente ser repartida entre la plantilla o los integrantes que correspondan al servicio prestado, en función de unos criterios previamente pactados. En algunos casos también se puede dar una intervención del

¹⁸ A. TODOLÍ SIGNES, *El Impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, en *IUS Labor*, 2015, n. 3.

¹⁹ E.M. SIERRA BENÍTEZ, *El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?*, en *esta Revista*, 2015, vol. 3, n. 4, pp. 93-118.

²⁰ J. RASO DELGUE, *La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2017, vol. 5, n. 1.

²¹ OIT, *Resolución de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*, Reunión de expertos en el marco de los preparativos de la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 5-9 febrero 2018. Se considera como una forma más de remuneración en el sentido de base sobre la que se calcula el pago principal, la variable “propinas de clientes”.

²² J. LUJÁN ALCARAZ, *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo: contribución al estudio del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo*, Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 1991.

empresario a la hora de canalizar su reparto, una circunstancia que añade una nueva dimensión a la recepción de propinas ya que cualquiera que sea el *modus operandi*, el manejo del fondo plantea problemas de distribución²³. Por lo que no solo se ha de garantizar que los trabajadores perciban los salarios regularmente en su totalidad e independientemente de la cuantía de las propinas, sino que cuando estén permitidas se han de distribuir de forma equitativa y transparente²⁴.

En este sentido conviene reseñar una posibilidad ciertamente singular, como es el modelo utilizado y regulado en España en un segmento de actividad asociada a la hostelería, como son los casinos, bajo lo que se conoce como “tronco de propinas”. Un sistema que permite constituir un tronco con la masa global de las propinas con cargo al cual habrán de abonarse necesariamente los salarios del personal, así como la cuota patronal a la Seguridad Social, y el resto se reparte entre los trabajadores en función de determinados indicadores²⁵. Es decir, el uso habitual de dejar propina en estos establecimientos se convierte en un ingreso, al menos en parte para la empresa, de tal forma que va a servir para asumir esos gastos de personal, y tan solo el sobrante se podrá considerar realmente como propina. En todo caso, la empresa debe pagar los salarios mínimos garantizados, se alcance o no, la cuantía suficiente con el tronco de propinas.

Una fórmula que podría dar luz a ese tipo de actuaciones que bajo alguna otra apariencia esconden de facto verdaderas relaciones laborales ocultas tras nuevos modelos de negocios que operan sobre todo al amparo de las nuevas tecnologías y que impiden conectar a estos trabajadores a propina con empleadores reales. Y es que este sistema permite a la empresa regularizar este tipo de situaciones sin que ello suponga un coste laboral significativo, salvo por el deber genérico de tener que garantizar un mínimo salarial cuando no se alcancen las cantidades oportunas. Todo ello, aunque sea a costa de otorgar cobertura legal a la injerencia del empleador en el sistema de propina, o por mejor decir al uso adulterado que se podría hacer de la misma para tratar de asumir la laboralidad de estos supuestos que en un gran número de ocasiones se originan con estos trabajos a propina.

²³ E. CÓRDOVA, *La propina en su contexto sociojurídico*, en *Gaceta Laboral*, 2011, vol. 17, n. 1.

²⁴ OIT, *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*, 2017.

²⁵ Orden de 9 de enero de 1979 por la que se aprueba el Reglamento de Casinos de Juego, art. 28.

4. Conclusiones

La propina se viene usando tradicionalmente en el sector servicios, alcanzando una vía de reconocimiento internacional en un Convenio de la OIT sobre condiciones de trabajo en el ámbito de la hostelería, donde se identifica como el dinero que el cliente da de forma voluntaria al trabajador, además del que corresponde por los servicios, y en el que asimismo se manifiesta de forma indubitada la preceptiva remuneración que de forma básica y regular deben percibir los trabajadores de forma independiente a las propinas. Un uso teórico que, no obstante, revela diferentes interpretaciones prácticas según territorios y actividad, pero que en cualquier caso viene inexorablemente unido al panorama de las relaciones laborales, bien de forma directa, bien a través de trabajos informales.

Esta situación refleja la existencia de diferentes sujetos que suelen aparecer en una relación de hechos en los que el trabajador se ve involucrado a nivel salarial con el deber genérico que ha de corresponder a todo empleador y la voluntariedad del cliente con respecto al abono de una cantidad aleatoria, salvo aquellos otros casos de recargo en los servicios o lo que podría denominarse como propina impuesta. Circunstancia que va a marcar la naturaleza jurídica de la propina y que al menos en España va a quedar excluida de su consideración como parte del salario, y que asimismo deriva en otra condición inherente a la relación de trabajo como es el hecho de garantizar la obtención de un salario mínimo de carácter básico para cualquier trabajador al margen de cualquier tipo de propina.

Con independencia del tratamiento jurídico que se le pueda otorgar a la propina en cada ámbito territorial, hay que constatar una realidad existente en la que la propina se convierte en los ingresos únicos o principales del que la percibe, es decir, no ya como un complemento extrasalarial a la remuneración por el trabajo desempeñado sino como retribución íntegra por el servicio prestado. De tal forma, que nos encontramos con una creciente realidad que, bajo el paraguas de una economía colaborativa, ha ido creciendo hasta llegar a generar supuestos de verdaderos trabajos a propina que se sustentan en esta vía retributiva como única fuente de ingresos del prestador del servicio.

Un escenario que está dando refugio a relaciones de trabajo en las que se deja toda la responsabilidad a una mano de obra carente de coberturas laborales, sociales o fiscales, y que obliga a afrontar nuevos retos en cuanto a entablar un marco jurídico adecuado aplicables a estos sistemas de trabajo actuales, bien sea bajo el formato aparente y exigible hasta ahora por algunas compañías como trabajador autónomo pero con todas las garantías, o ver si corresponde calificar a este tipo de trabajador como autónomo

económicamente dependiente, o si por otro lado, conviene adaptar el modelo de funcionamiento de otros sistemas como el de los casinos que operan bajo el denominado “tronco de propinas” y que sirva para regularizar tales situaciones, o si realmente ha de acogerse al régimen de una relación laboral normal de carácter formal como parece desprenderse de muchos de los indicios señalados hasta ahora, o por último, si como parece la solución más adecuada debería crearse una relación laboral de carácter especial que atienda de forma conveniente las nuevas fórmulas de prestación de servicios a propina que operan en un mercado desarrollado al amparo de las nuevas tecnologías.

5. Bibliografía

ALBALADEJO GARCÍA M., DÍAZ ALABART S., *La donación*, Colegio Nacional de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, 2006

CÓRDOVA E., [*La propina en su contexto sociojurídico*](#), en *Gaceta Laboral*, 2011, vol. 17, n. 1, pp. 85-95

FERNÁNDEZ AVILÉS J.A., *Configuración jurídica del salario*, Comares, 2001

LUJÁN ALCARAZ J., *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo: contribución al estudio del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo*, Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 1991

MARTÍN VALVERDE A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ F., GARCÍA MURCIA J., *Derecho del trabajo*, Tecnos, 2016

MONTOYA MELGAR A., *Derecho del trabajo*, Tecnos, 2016

OIT, [*Informe final. Reunión de expertos para adoptar pautas sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable \(Ginebra 20-24 de febrero de 2017\)*](#), 2017

OIT, [*Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*](#), 2017

OIT, [*Sistemas de salarios mínimos*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª Reunión, 2014

OIT, [*Informe final de la discusión. Foro de dialogo mundial sobre los nuevos cambios y desafíos en el sector de la hotelería y del turismo, y sus efectos en el empleo, el desarrollo de los recursos humanos y las relaciones de trabajo. Ginebra, 23-24 de noviembre de 2010*](#), 2011

RASO DELGUE J., [*La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), 2017, vol. 5, n. 1, pp. 73-107

SIERRA BENÍTEZ E.M., [*El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?*](#), en [*Revista*](#)

Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2015, vol. 3, n. 4, pp. 93-118

TODOLÍ SIGNES A., *El Impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, en *IUSLabor*, 2015, n. 3, pp. 1-25

VARELA JUÁREZ R., CUEVAS CONTRERAS T., SALMERÓN MANZANARES S., *Efectos de la propina en la socio-economía y en el ser humano*, en *Nóesis*, 2015, vol. 24, n. especial, pp. 49-68

VOIRIN P., *Estudio jurídico de la Propina*, Gráficas Gost, 1931

Un análisis crítico de la ley y la práctica de la pasantía en Brasil*

Rocco Antonio Rangel Rosso NELSON**
Walkyria de Oliveira Rocha TEIXEIRA**
João Victor de Menezes DOMINGOS***
João Pedro Gomes DA ROCHA****
Fernando Luiz Palhano Xavier CABRAL*****

RESUMEN: La investigación en pantalla, haciendo uso de una metodología de análisis cualitativo, usando los métodos de abordaje hipotético-deductivos de carácter descriptivo y analítico, adoptando técnica de investigación bibliográfica, tiene por finalidad hacer un análisis dogmático de la relación jurídica del estado, prescrito en la Ley 11.788/08, y de forma específica verificar los requisitos de validez formal y material del contrato de prácticas, de manera que se pueda identificar prácticas fraudulentas con el fin de enmascarar una real relación laboral, disfrazándola en un contrato de beca.

Palabras clave: Contrato de pasantía, fraude, relación laboral.

* Artículo de investigación elaborado a partir de un estudio desarrollado en la línea de investigación Democracia, Ciudadanía y Derechos Fundamentales, inscrita en el Grupo de Estudio e Investigación sobre Extensión y Responsabilidad Social, del Instituto Federal de Rio Grande do Norte (IFRN) (Brasil).

** Profesor de Derecho, Instituto Federal de Rio Grande do Norte (IFRN), campus Natal-Central (Brasil).

*** Auditor Federal; Abogada; Jefa de Auditoría General, Instituto Federal de Rio Grande do Norte (IFRN) (Brasil).

**** Estudiante de maestría en Docencia en Ciencias Naturales y Matemáticas, PPGPCNM-UFRN (Brasil); Graduado en Tecnología en Autorización Industrial, Instituto Federal de Rio Grande do Norte (IFRN) (Brasil); Licenciada en Matemáticas, UFRN (Brasil); Maestría profesional en curso en Docencia de Ciencias Naturales y Matemáticas, PPGPCNM/UFRN (Brasil); Servidor, Instituto Federal de Rio Grande do Norte (IFRN), campus Natal-Central (Brasil).

***** Estudiante de letras en español, UFRN-CERES, campus Currais Novos (Brasil); Profesor de Espanhol Básico por el Instituto Ágora, UFRN-CERES (Brasil).

***** Estudiante de letras en español, UFRN (Brasil); Jefe de la Sección de Administración del Hospital Universitario Ana Bezerra (HUAB-UFRN) (Brasil).

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Las características de la relación jurídica del periodo de pasantía. 2.1. La definición de la pasantía y sus modalidades. 2.1.1. Algunas críticas. 3. De los requisitos para la licitud de la pasantía. 3.1. Carta de compromiso. 3.1.1. De las partes en el compromiso. 3.2. Agencias de colocación. 3.3. Del plan de actividades. 3.4. Tiempo de duración. 3.5. Inscripción y frecuencia de estudiantes. 3.6. Compatibilidad de las actividades. 3.7. Orientación y supervisión de los estudiantes. 4. De los derechos del pasante. 4.1. Beca. 4.2. “Vacaciones”. 4.3. Jornada laboral. 4.4. Régimen de Seguridad Social. 4.5. Seguro de accidentes. 5. Asuntos otros pertinentes a la relación de pasantía. 5.1. La retroactividad de la Ley 11.788/08. 5.2. De la competencia para tratar sobre contrato de pasantía. 5.3. Intervalo de prescripción. 5.4. La tergiversación de la relación de pasantía dentro de la administración pública. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

A Critical Analysis of the Law and the Practice of the Internship in Brazil

ABSTRACT: On-screen research, using a methodology of qualitative analysis, using the methods of hypothetical-deductive approach of descriptive and analytical character, adopting a technique of bibliographical research, has the purpose of doing a dogmatic analysis of the legal relationship of the stage, prescribed by Act No. 11.788/08, and specifically to assess the formal and material validity requirements of the trainee contract in order to identify fraudulent practices with the intention of masking a real employment relationship, using the “dressing” of the trainee contract.

Key Words: Internship contract, fraud, employee relationship.

1. Introdução

La relación jurídica del pasante se rige actualmente por la Ley 11.788/08, que derogó la Ley 6.494/77¹. Se destaca que pasaron más de tres décadas de intersticio de una ley a otra, llevando el documento legal de 2008 importantes innovaciones frente a la realidad laboral muy diferente de los años setenta hasta la actualidad.

Este ensayo se justifica por la falta de estudios más completos sobre la dimensión jurídica de la relación de prácticas en comparación con otros temas de derecho laboral.

Otro punto pertinente se refiere a la precariedad intrínseca del vínculo de la pasantía, ya que, en vista de la relación antes mencionada, cumplen, concretamente, los cinco requisitos de la relación laboral (trabajo realizado por un individuo, subordinación, onerosidad, personalidad y no eventualidad) y no ser considerados legalmente como tales debido al primer y único objetivo que es el educativo².

Como consecuencia de este encuentro fáctico de supuestos de empleo rodeados por el espíritu de la formación educativa es muy común, lamentablemente, en Brasil, la distorsión de la pasantía, siendo esta forma jurídica utilizada para enmascarar la atracción de mano de obra barata (en la dimensión privada) o eludir la norma constitucional de la licitación pública (esfera pública).

Es de conocimiento doctrinal y jurisprudencial que la práctica profesional o curricular ha sido instrumento generalizado de fraude a los derechos laborales y de seguridad social en el ordenamiento jurídico brasileño. No es raro encubrir verdaderos contratos de trabajo, no sólo por el concurso de los sujetos cedentes, engañados por los agentes de integración, que nada más quieren que contar con la fuerza de trabajo joven y obediente sin las cargas sociales, sino también por las negligencias de las IES – Instituciones de Enseñanza, que se limitan a cumplir los requisitos formales, sin preocuparse por el acompañamiento pedagógico previsto en la legislación

¹ Regulado por el Decreto 87.497/82.

² «Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, participe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação – e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo –, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos justralhistas a essa relação de trabalho lato sensu» (M.G. DELGADO, *Curso do direito do trabalho*, LTr, 2015, p. 335).

y en el plan de prácticas, equiparándose a meras intermediarias de mano de obra barata, cuyo objetivo es sólo de cuño financiero, es decir, recepción de sus mensualidades en casos de instituciones de enseñanza privadas³.

Se constituye, de hecho, la pasantía en una especie de relación laboral, distinguiéndose de la relación laboral por su finalidad intrínsecamente pedagógica. De esta manera, la ausencia de este propósito desnaturaliza el vínculo de la pasantía para un vínculo de empleo.

Esta vez, haciendo uso de una metodología de análisis cualitativo, utilizando los métodos de enfoque descriptivo y analítico hipotético-deductivo, adoptando una técnica de investigación bibliográfica, se pretende realizar un análisis dogmático de la relación jurídica de la pasantía, prescrita en la Ley 11.788/08, y en concreto evaluar los requisitos de validez formal y material del contrato de pasantía con el fin de identificar las prácticas fraudulentas con el objetivo de enmascarar una relación laboral real, utilizando el “disfraz” del contrato de pasantía.

2. Las características de la relación jurídica del periodo de pasantía

2.1. La definición de la pasantía y sus modalidades

La Ley 11.788/08 define la pasantía, en su art. 1, de la siguiente manera:

es un acto educativo supervisado, desarrollado en el ambiente de trabajo, que tiene por objeto preparar a los estudiantes que asisten a la educación regular en instituciones de educación superior, educación profesional, educación secundaria, educación especial y los últimos años de educación primaria, en la modalidad profesional de educación de jóvenes y adultos, para el trabajo productivo⁴.

Se comprueba que con el actual dispositivo legal hubo una ampliación referida al espectro de los estudiantes, no limitándose sólo a los estudiantes de enseñanza superior y secundaria profesional como ocurría en la antigua Ley 6.494/77, sino también, a los estudiantes de la enseñanza secundaria general, así como a la educación especial y a los últimos años de la enseñanza primaria, en la modalidad profesional de la educación de jóvenes y adultos (EJA).

³ J.T. DOS REIS, *Relações de trabalho. Estágio de estudantes. Reflexos da terceirização*, LTr, 2015, p. 142 (traducción libre).

⁴ Traducción libre.

La relación jurídica de las prácticas puede ser obligatoria y no obligatoria. La primera se prescribiría en el proyecto pedagógico del curso, cuya carga de trabajo debe ser satisfecha, además de obtener la aprobación como requisito previo para obtener el diploma⁵.

[...] esta modalidad, la pasantía es parte integrante del proyecto pedagógico del curso. No presenta ninguna dificultad de orden ético o legal la academia lo tiene absolutamente controlado. Se constituye en parte integrante del proceso enseñanza-aprendizaje. Se registra como disciplina en el historial escolar del estudiante. Es supervisado por la academia en el propio campo de práctica. El número de horas de práctica atiende a lo previsto en el proyecto pedagógico del curso. No surgen aquí cuestiones de orden ético o legal⁶.

Por otro lado, las prácticas no obligatorias son las de carácter optativo que se añaden a la carga de trabajo habitual, no siendo un requisito para la finalización del curso⁷.

2.1.1. Algunas críticas

Como ya se ha explicado, hay una relación de trabajo *lato sensu* en la pasantía, que tiene como vector axiológico el pedagógico, alcanzando su fin a través del trabajo. De esta manera, la práctica realizada por el alumno debe estar en correlación con las pautas curriculares del curso realizado para asegurar la esencia motivadora de la creación del instrumento, que es el aprendizaje del alumno.

En este diapasón, uno se pregunta: ¿cómo sería posible evaluar la correlación adecuada de la pasantía con el proyecto pedagógico en la hipótesis del estudiante de secundaria?⁸

Otro aspecto que merece ser resaltado se refiere al tema del bachillerato, dado que este nivel escolar presenta asignaturas de carácter general, cuyo

⁵ *Vid.* Ley 11.788/08, art. 2, § 1: «Las prácticas obligatorias son las que se definen como tales en el diseño del curso, cuya carga de trabajo es un requisito para aprobar y obtener un diploma» (traducción libre).

⁶ J.T. DOS REIS, *op. cit.*, p. 136 (traducción libre).

⁷ *Vid.* Ley 11.788/08, art. 2, § 2: «Las prácticas no obligatorias son las que se desarrollan como actividad optativa, sumadas a la carga de trabajo regular y obligatoria» (traducción libre).

⁸ Esta ampliación de la posibilidad de la pasantía al alumno de la enseñanza media no es innovación de la Ley 11.788/08, la misma ya estaba prevista en el seno de la Ley 6.494/77, modificada por la medida provisional n. 2.164-41/01.

desiderátum no es el mercado laboral como ocurre en los cursos de formación profesional de bachillerato⁹. Esta lógica subvierte la intención contenida en la legislación que regula el desempeño de los pasantes, pues a pesar de abrir innumerables posibilidades de desempeño para el estudiante, compromete la verificación del cumplimiento de los requisitos legales.

En efecto, la posibilidad de prácticas realizadas por estudiantes de secundaria es una forma de relación laboral precaria, que inevitablemente se desvía de los fines educativos para presentarse bajo la apariencia de “mano de obra barata”. La realidad mencionada no contribuye a la construcción del conocimiento, que debe basarse en la asociación de la teoría con la práctica.

Este mismo razonamiento se aplica a la hipótesis de prácticas en los últimos años de la educación primaria, en la modalidad profesional de educación de jóvenes y adultos. Se vislumbra la hipótesis, aquí, de la hiper-precariación. Corroborar esta comprensión las lecciones de Jair Teixeira:

la Ley inserta una nueva modalidad de enseñanza pasible de proporcionar pasantías: los años finales de la enseñanza fundamental para la educación de jóvenes y adultos. Salvo mejor juicio, nos parece equivocada tal inclusión, considerando la incompatibilidad de la real aplicación en el ambiente productivo de los conocimientos teóricos de tales cursos, lo que hace imposible cumplir lo que está dispuesto en el § 2 del art. 1 de la Ley 11.788/08, según la cual la pasantía tiene por objetivo el aprendizaje de competencias propias de la actividad profesional con contextualización curricular. El mismo raciocinio puede ser hecho con relación al mantenimiento de la enseñanza media en el rol de modalidades pasibles de práctica, ya que la enseñanza media no trae ningún tema curricular que permita la conjugación de carácter completar con el trabajo¹⁰.

3. De los requisitos para la licitud de la pasantía

Según el art. 3 de la Ley 11.788/08, se constituyen elementos para la

⁹ «La excesiva ampliación de las hipótesis de práctica hace difícil el control efectivo, por el Poder Judicial o por los órganos de fiscalización, sobre la correspondencia entre el contenido del calendario escolar y las lecciones aprendidas en el trabajo. Por ejemplo, como la escuela secundaria tiene un currículum muy amplio, desde las matemáticas a la geografía, la lengua portuguesa a la bioquímica, se encuentran los jóvenes en fase de supermercados empacador, empleado de panadería y mensajero, lo que ciertamente no era la idea original de este contrato» (H.B.M. DA SILVA, *Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Parte Geral*, RT, 2017, vol. V.I, p. 83, traducción libre).

¹⁰ J.T. DOS REIS, *op. cit.*, p. 134 (traducción libre).

legalidad de la etapa:

I – inscripción y asistencia regular del estudiante en la educación superior, educación profesional, educación secundaria, educación especial y en los últimos años de la educación primaria, en la modalidad profesional de educación de jóvenes y adultos y con certificación de la institución educativa;

II – celebración de un plazo de compromiso entre el estudiante, la persona que concede la beca y la institución educativa;

III – compatibilidad entre las actividades desarrolladas en la pasantía y las previstas en la carta de compromiso.

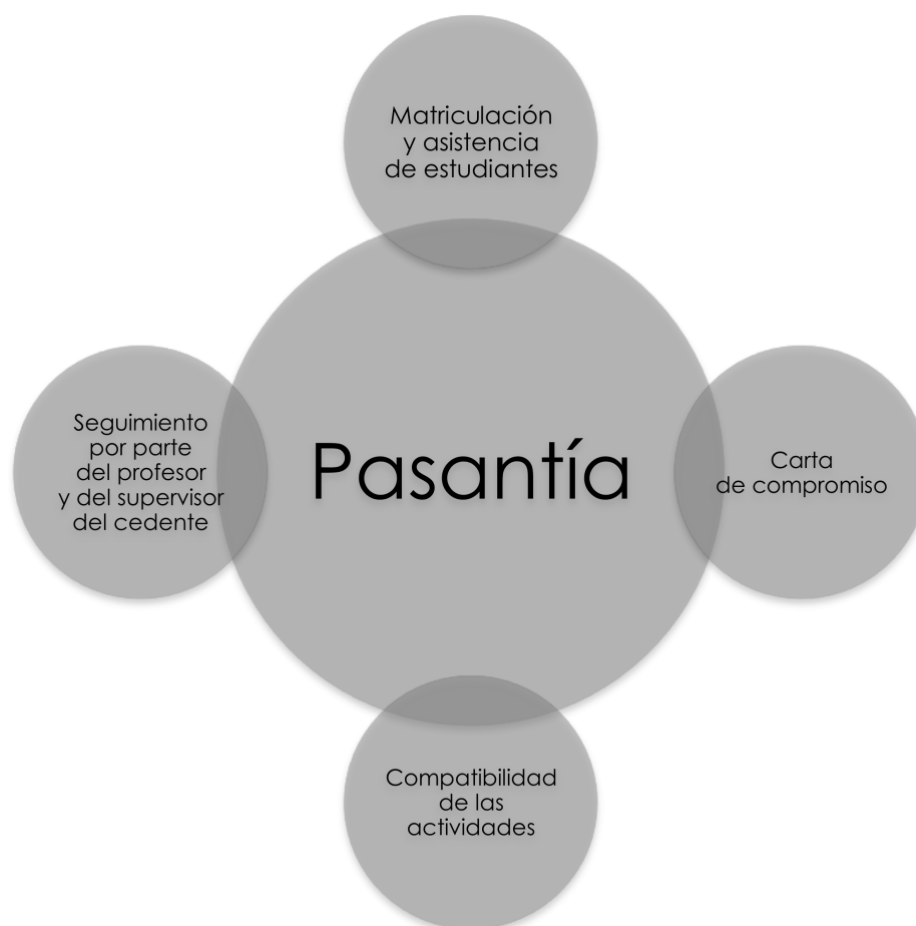
§ 1. La pasantía, como acto educativo supervisado, será supervisada efectivamente por el maestro orientador de la institución educativa y por un supervisor de la parte que concede la pasantía, lo cual se acreditará mediante la presentación de un visado en los informes a que se refiere el epígrafe IV del artículo 7 de la presente Ley y mediante la mención de la aprobación definitiva¹¹.

Como se desprende de la prescripción legal, la formalización de la relación jurídica de la pasantía se realiza por escrito a través de la firma de un contrato de compromiso, que implica una relación triangular: estudiante, institución educativa e institución concedente. Además, es un requisito formal que el estudiante esté matriculado y asista regularmente a la institución educativa, así como la compatibilidad necesaria entre las actividades realizadas durante la pasantía y las competencias y habilidades desarrolladas durante el curso en la institución educativa. Por último, es fundamental que el estudiante esté acompañado por un profesor de orientación de la institución educativa y un supervisor cualificado del concedente.

La inobservancia de los preceptos formales y materiales conduce a la desnaturalización de la relación de prácticas, ya que distorsiona su finalidad eminentemente educativa para satisfacer los deseos del capital, llegando a subsumir en una verdadera relación laboral (arts. 3 y 9 CLT)¹².

¹¹ Traducción libre.

¹² «La pasantía, por lo tanto, tiene que ser correcta, armónica al objetivo educativo que presidió su creación por el Derecho: siendo incorrecto, irregular, se trata de simple relación laboral disimulada» (M.G. DELGADO, *op. cit.*, p. 335, traducción libre).

Figura – Requisitos para la legalidad de la pasantía

Cabe destacar que el reconocimiento de la relación laboral ante el incumplimiento de los supuestos legales relativos a la pasantía está prescrito de manera clara en la Ley 11.788/08, en dos momentos:

Artículo 3

[...]

§ 2. El incumplimiento de cualquiera de las cláusulas de este artículo o de cualquier obligación contenida en la carta de compromiso caracteriza la relación laboral del estudiante con el cedente de la pasantía a todos los efectos de la legislación laboral y de la seguridad social.

Artículo 15

El mantenimiento de los pasantes en desacuerdo con esta Ley caracteriza el vínculo laboral del estudiante con el cedente de la pasantía a todos los

efectos de la legislación laboral y de la seguridad social¹³.

En vista de los requisitos normativos, se realizará un análisis más atento de los requisitos de legalidad de la pasantía.

3.1. Carta de compromiso

La exigibilidad de la carta de compromiso como instrumento formal para la celebración de la pasantía debe hacerse por escrito, y la modalidad verbal es incompatible para la estructuración de la relación de pasantía y la seguridad jurídica buscada en el cuerpo de la Ley 11.788/08¹⁴. La exigibilidad de la firma del término pretende frenar la búsqueda de pasantes como forma de sustituir al trabajador protegido por la legislación laboral. Obviamente, con la reforma laboral de 2017, implementada a través de la Ley 13.467, esta práctica debería experimentar algunos cambios en vista de la fragilidad impuesta hoy a los derechos laborales.

Nótese que la ausencia del compromiso escrito o su elaboración de forma irregular se produce al transmutar la pasantía en un contrato de trabajo.

Apelación ordinaria del demandado. Contrato de prácticas. Presencia de irregularidades formales y materiales. Reconocimiento de la relación laboral.

El incumplimiento de los requisitos formales y materiales establecidos en la Ley 11.788/08 para la validez del contrato de pasantía, como la extrapolación de la jornada laboral del solicitante, la *ausencia de información*

¹³ Traducción libre.

¹⁴ «Obrigatória se faz a forma escrita na celebração do contrato, chamado de Termo de Compromisso (art. 3º, II, da Lei 11.788/2008). É o mínimo de garantia que se pode imaginar dentro de um panorama tão precário. O contrato há de ser assinado pelo trabalhador, pelo empresário e pela instituição de ensino. Para evitar a vulgarização do estágio, uma boa medida seria a própria instituição se recusar a assinar documento que valide estágios falsos, sabidamente destinados a ocupações subalternas e discrepantes do ensino realizado. Por óbvio, sofrerá intensa pressão em prol dessa assinatura e ainda terá de arcar com o estigma de instituição insensível aos apelos dos jovens em busca de renda» (H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 85). «Para validar a sua existência afastou-se qualquer possibilidade de formação consensual do contrato (Termo de Compromisso). Este será necessariamente formal (escrito), obedecidos os requisitos especificados na Lei e em seu Regulamento. Será complexo, uma vez que resultante de duas relações jurídicas interligadas: o contrato firmado entre a instituição de ensino que será reexaminado periodicamente e o sujeito cedente (contrato originário) e o termo de compromisso celebrado entre o estagiário e a instituição cedente com a interveniência obrigatória da instituição de ensino (contrato derivado)» (J.T. DOS REIS, *op. cit.*, p. 139).

*obligatoria en la carta de compromiso de la pasantía, la falta de seguimiento por parte de la institución educativa y la realización de tareas no acordes con los fines pedagógicos del contrato, el contrato de pasantía sigue siendo inválido y la relación laboral debe ser reconocida. Recurso conocido y no concedido*¹⁵.

La carta de compromiso debe ser firmada antes del inicio de la pasantía. Los estudiantes que inician sus prácticas sin firmar un contrato de compromiso están empleados y, en virtud del principio de continuidad del contrato de trabajo, no pueden revalidar el bono de prácticas con un contrato de compromiso posterior¹⁶.

Sergio Pinto Martins enumera a continuación el contenido mínimo del plazo de compromiso:

a) datos de identificación de las partes, incluido cargo y función del supervisor de la pasantía de la parte concedente y del orientador de la institución de enseñanza; b) las responsabilidades de cada una de las partes; c) objetivo de la práctica; d) definición del área de práctica; e) plan de actividades con vigencia; f) jornada de actividades del pasante; g) definición del intervalo en la jornada; h) vigencia del término; i) motivos de rescisión; j) concesión del receso dentro del periodo de vigencia del término; k) valor de la beca; l) valor de la ayuda-transporte; m) concesión de beneficios; n) número de póliza y compañía de seguros¹⁷.

3.1.1. De las partes en el compromiso

En el contexto actual, la relación de prácticas se basa en una relación triangular entre el estudiante, la institución educativa y la institución concedente.

Del alumno

Se señala la omisión de la Ley 11.788/08 relativa a la edad mínima del estudiante en prácticas. En vista del filtrado constitucional, a partir del art. 7, XXXIII, de la Constitución de 1988¹⁸, no se podía contratar a una

¹⁵ TRT 7ª Região, Processo n. 0001699-84.2011.5.07.0013 (RO), DJ/CE 1º junio 2012 (traducción libre, cursiva nuestra).

¹⁶ Cfr. S.P. MARTINS, *Estágio e relação de emprego*, Atlas, 2015, p. 50.

¹⁷ *Ibidem*, pp. 45-46 (traducción libre).

¹⁸ Constitución de 1988, art. 7, XXXIII: «prohibición de trabajo nocturno, peligroso o insalubre a menores de dieciocho y de cualquier trabajo a menores de dieciséis años, salvo en la condición de aprendiz, a partir de catorce años» (traducción libre).

persona menor de 16 años bajo pena de incumplir la norma reguladora del trabajo infantil¹⁹.

En este punto también se destaca la innovación jurídica al permitir la posibilidad de realizar prácticas para estudiantes extranjeros matriculados en cursos de educación superior. No tiene sentido distinguir entre estudiantes nacionales y extranjeros, dado el principio de igualdad prescrito en el capítulo del art. 5 de la Constitución²⁰.

Cabe señalar que en vista de la Ley de Migración (Ley 13.445/17), que revocó el Estatuto del Extranjero (Ley 6.815/80), ello tuvo consecuencias jurídicas en la dimensión de la pasantía.

Al estudiante extranjero que entró en Brasil con visa temporal se le prohibió ejercer una actividad remunerada de acuerdo con la Ley 6.815/80²¹, lo que le impidió, en consecuencia, realizar una pasantía opcional (que tiene la beca como una consideración obligatoria)²². En la actualidad, en virtud de la Ley de Migración, este impedimento ya no existe y ya no existe la prohibición de actividades remuneradas para los estudiantes extranjeros²³.

¹⁹ «Se puntuará, a propósito, que tanto la antigua como la nueva Ley de Prácticas no mencionan la edad mínima para la contratación de pasantes. No se trata, sin embargo, de efectiva omisión normativa; y que la materia tiene regencia constitucional directa y explícita, que no podría, de cualquier manera, ser elidida por un dispositivo infraconstitucional. Fija la Constitución, como se sabe, desde la EC n. 20, de diciembre de 1998, la regla de prohibición de [...] cualquier trabajo a menores de dieciséis años, salvo en la condición de aprendiz, a partir de catorce años (artículo 7º, XXXIII, CF/1988). El piso constitucional de los dieciséis años se vuelve aún más lógico frente al permisivo de la nueva Ley del Estagio para la contratación de estudiantes de enseñanza media y de los años finales de la enseñanza fundamental. Es que, no haciendo el corte etario constitucional imperativo, se estaría, en un diploma legal manifiestamente progresista (como la Ley 11.788), restaurando permiso para trabajo infantil en el país – lo que sería inaceptable retroceso lógico, jurídico y cultural» (M.G. DELGADO, *op. cit.*, p. 340, traducción libre).

²⁰ «Todos son iguales ante la ley, sin distinción de cualquier naturaleza, garantizándose a los brasileños y a los extranjeros residentes en el país la inviolabilidad del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad y a la propiedad, en los términos siguientes [...]» (traducción libre).

²¹ *Vid.* Art. 98: «Al extranjero que se encuentra en Brasil al amparo de visado de turista, de tránsito o temporal de que trata el artículo 13, ítem IV, así como a los dependientes de titulares de visados temporales, está vedado el ejercicio de actividad remunerada. Al titular de visado temporal de que trata el artículo 13, ítem VI, es vedado el ejercicio de actividad remunerada por fuente brasileña» (traducción libre).

²² *Cfr.* S.P. MARTINS, *op. cit.*, p. 32.

²³ *Vid.* Ley 13.445/17, art. 14, § 4: «El visado temporal para estudio podrá ser concedido al inmigrante que pretenda venir a Brasil para frecuentar curso regular o realizar etapa o intercambio de estudio o de investigación» (traducción libre).

De la institución educativa

No cabe duda de que el principal cambio que se produjo en el proceso de formalización de la pasantía fue la intervención obligatoria de la institución educativa en el vínculo previamente bilateral entre el estudiante y la entidad otorgante.

Es evidente que la participación de la institución educativa fue una forma de mitigar la precariedad del vínculo de la pasantía y su desnaturalización del diseño educativo para una verdadera relación laboral.

Con esta perspectiva, se impusieron varias obligaciones a la institución educativa. Además de actuar en la formalización del período de compromiso, se encarga de inspeccionar las instalaciones del concedente en el que se realiza la práctica; nombrar al profesor orientador del área de prácticas para que supervise y evalúe las actividades; exigir el informe periódico (a intervalos no superiores a 6 meses) del estudiante becario de sus actividades; inspeccionar los términos del compromiso de la práctica hasta el punto de reorientar el lugar de la práctica en caso de irregularidades; desarrollar normas complementarias sobre la práctica y los instrumentos de valoración; e informar a la parte becaria sobre el calendario académico en el que se indica el inicio del periodo de prácticas y de las evaluaciones académicas (art. 7, Ley 11.788/08).

Cabe señalar que la Ley de Práctica ha conferido un verdadero “poder policial” para que la institución educativa, a través de un conjunto de obligaciones, pueda evitar el fraude del contrato de prácticas ante la distorsión de la finalidad educativa.

El otorgante

De conformidad con el art. 9 de la Ley 11.788/08, pueden actuar como otorgantes una persona jurídica de derecho público (administración pública directa e indirecta) y una entidad privada.

Cabe destacar que la nueva Ley de Práctica innovó en relación con la anterior legislación de los años 60 al permitir que el profesional liberal debidamente inscrito en el consejo de su clase, como el abogado, fuera el sujeto concedente²⁴.

²⁴ *Vid.* Ley 11.788/08, art. 9: «Las personas jurídicas de derecho privado y los órganos de la administración pública directa, autárquica y fundacional de cualquiera de los Poderes de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, así como profesionales liberales de nivel superior debidamente registrados en sus respectivos consejos de fiscalización profesional, pueden ofrecer prácticas, observadas las siguientes obligaciones» (traducción libre).

Además, la disposición legal explicitó las obligaciones de la entidad concedente en cuanto a ofrecer un entorno de trabajo adecuado al pasante que permitiera el desarrollo de actividades de aprendizaje social, profesional y cultural; nombrar a un supervisor; contratar un seguro de accidentes a favor del pasante; enviar un informe periódico (no superior a 6 meses) a la institución educativa con las actividades de la pasantía (esta última tiene derecho a ver este informe); cuando la pasantía finalice, entregar al pasante el término de realización de la pasantía con un resumen de las actividades, el período y la evaluación del desempeño; y conservar los documentos que evidencian el vínculo de la misma a los efectos de la inspección.

Cabe destacar que la entidad concedente debe aplicar a las prácticas todo el conjunto de normas legales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Una vez más, al igual que en el caso de la institución educativa, el legislador creó una serie de obligaciones para que el otorgante tratara exactamente de mantener el desiderátum pedagógico y evitar que el aprendiz se convirtiera en un empleado de bajo coste.

Con el fin de evitar abusos, la Ley 11.788/08, art. 17, innovó al establecer normas sobre el número de aprendices dentro de la entidad que presta servicio²⁵, imponiendo la siguiente proporción:

- I – de 1 (un) a 5 (cinco) empleados: 1 (un) pasante;
- II – de 6 (seis) a 10 (diez) empleados: hasta 2 (dos) pasantes;
- III – de 11 (once) a 25 (veinticinco) empleados: hasta 5 (cinco) pasantes;
- IV – por encima de 25 (veinticinco) empleados: hasta el 20% (veinte por ciento) de pasantes²⁶.

Esta cantidad se limita al número de empleados por sucursal, sin tener en cuenta a los pasantes, los trabajadores subcontratados y los trabajadores autónomos²⁷. De la cantidad de vacantes para pasantías, el 10% debe reservarse para personas con discapacidades.

Por último, esta norma no se aplica cuando se trata de prácticas de nivel superior y de nivel medio profesional (art. 17, § 4, Ley 11.788/08).

En particular, se considera que si el propósito de limitar el número de pasantes fuera evitar el uso de pasantes como mano de obra barata, esto constituiría una contradicción y una pérdida de la normatividad del art. 17 cuando este límite no se aplica a las pasantías profesionales de nivel superior o medio, que son el perfil de las demandas de la mayoría de los pasantes, así como de las ofertas de pasantías.

²⁵ Cfr. H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 83.

²⁶ Traducción libre.

²⁷ Cfr. H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 83.

3.2. Agencias de colocación

La Ley de Práctica prevé expresamente la posibilidad de actuación de los agentes de integración, que posibilitarían la interacción entre las partes del contrato de prácticas, recibiendo la oferta de prácticas por parte del concedente y la demanda de los estudiantes, integrándolas de acuerdo con la propuesta pedagógica de la institución educativa.

Las atribuciones del agente de integración son, según el art. 5, § 1, de la Ley 11.788/08:

- I – identificar oportunidades de prácticas;
- II – ajustar sus condiciones de realización;
- III – hacer el seguimiento administrativo;
- IV – encaminar la negociación de seguros contra accidentes personales;
- V – inscribir a los estudiantes²⁸.

Se prohíbe que la agencia de integración devengue de los estudiantes cualquier tipo de contraprestación económica.

Además, la agencia de integración será responsable civilmente por la designación de pasantes para funciones incompatibles con el programa curricular.

3.3. Del plan de actividades

Con el fin de orientar adecuadamente la pasantía en el contexto de la compañía otorgante de la beca, de acuerdo con el proyecto pedagógico del curso que busca el desarrollo de las habilidades y competencias debidas, existe la obligación de hacer integrar a la carta de compromiso un plan de actividades para el estudiante, el cual necesita el aval de las tres partes.

La disposición del plan de actividades se encuentra en el párrafo único del art. 7, Ley 11.788/08. *In verbis*:

El plan de actividades del alumno, elaborado en acuerdo entre las tres (3) partes a las que se refiere el caput del artículo 3, fracción II, del presente Reglamento, se incorporará a la carta de compromiso mediante aditivos a medida que se evalúe, progresivamente, el rendimiento del alumno²⁹.

²⁸ Traducción libre.

²⁹ Traducción libre.

3.4. Tiempo de duración

La duración del contrato de prácticas no podrá ser superior a los 2 años con el mismo otorgante. La similitud con el contrato de duración determinada previsto en el art. 445 CLT, en particular con el contrato de aprendizaje (art. 428 CLT)³⁰, se verifica aquí.

La única excepción es para los estudiantes con discapacidades, que pueden exceder el límite de 2 años de la relación de pasantía con el mismo concedente³¹. Se señala, por supuesto, que el estudiante en prácticas con discapacidad no podrá continuar con la práctica al final del curso, puesto que ya no es estudiante³².

3.5. Inscripción y frecuencia de estudiantes

Si la pasantía tiene por objeto incrementar conocimientos del estudiante, esto sólo se considerará si está debidamente matriculado en una institución educativa. Es la matrícula la que proporciona, legalmente, el estatus de estudiante.

Sin embargo, la mera inscripción podría dar lugar a desviaciones en el contrato de prácticas para una auténtica relación laboral, por ejemplo, tener un estudiante inscrito, pero con el curso bloqueado y continuar con la pasantía; o incluso la hipótesis de abandono del alumno. Por lo tanto, también es imperativa la frecuencia del estudiante en el campo académico para que el conocimiento teórico se integre con la práctica laboral de la pasantía.

Por lo tanto, es esencial que la institución educativa remita mensualmente la frecuencia del estudiante en prácticas al concedente, así como su solicitud por el otorgante a la institución educativa, a fin de evitar la continuidad del

³⁰ «El contrato de aprendizaje es el contrato de trabajo especial, ajustado por escrito y por plazo determinado, en el que el empleador se compromete a asegurar al mayor de 14 (catorce) y menor de 24 (veinticuatro) años inscrito en programa de aprendizaje formación técnico-profesional metódica, compatible con su desarrollo físico, moral y psicológico, y el aprendiz, a ejecutar con celo y diligencia las tareas necesarias para esa formación. [...] § 3. El contrato de aprendizaje no podrá ser estipulado por más de 2 (dos) años, excepto cuando se trate de aprendiz portador de deficiencia» (traducción libre).

³¹ *Vid.* Ley 11.788/08, art. 11: «La duración de la pasantía, en la misma parte concedente, no podrá exceder de 2 (dos) años, excepto cuando se trate de pasante portador de deficiencia» (traducción libre).

³² *Cfr.* S.P. MARTINS, *op. cit.*, pp. 63-64.

vínculo de pasantía con el estudiante que canceló la inscripción o que está evadido, o incluso, que haya terminado el curso.

Cabe señalar que, debido a la culpabilidad del otorgante en cuanto a la atención prestada a la asistencia del becario a la unidad docente, el contrato de prácticas se convertirá en un contrato de trabajo.

3.6. Compatibilidad de las actividades

La compatibilidad de las actividades constituye uno de los elementos materiales para la legalidad del vínculo de prácticas, ya que el único objetivo de esto es incrementar el nivel educativo del alumno. Sólo existe una razón de ser de la pasantía cuando se realiza de forma compatible con las competencias y habilidades propuestas en el proyecto pedagógico del curso realizado por el alumno.

La distancia entre las actividades realizadas junto al concedente y el curso de formación del estudiante demuestra el fraude del contrato de prácticas y genera el reconocimiento de la relación laboral ante el principio de la primacía de la realidad³³.

Se observa en pasajes de la sentencia al Recurso Ordinario n. 0001136-63.2016.5.21.0001 del TRT de la 21ª región, que confirmó la decisión de primer grado en el reconocimiento de la relación laboral ante el incumplimiento de los requisitos de la pasantía, que el estudiante realizó actividades típicamente bancarias sin ninguna correspondencia con la programación curricular del curso que estaba realizando.

Además, se verifica que la reclamante desempeñaba tareas comunes, típicas de otros funcionarios.

De acuerdo con lo que narró la testigo de la reclamante, la cual trabajó junto

³³ «En el Derecho del Trabajo se debe investigar, preferentemente, la práctica concreta efectuada a lo largo de la prestación de servicios, independientemente de la voluntad eventualmente manifestada por las partes en la respectiva relación jurídica. La práctica habitual – en la calidad de uso – modifica el contrato pactado, generando nuevos derechos y obligaciones a las partes contratantes (respetando la frontera de la inalterabilidad contractual lesiva). De este modo, el contenido del contrato no se circunscribe al transpuesto correspondiente instrumento escrito, incorporando ampliamente todos los matices lanzados por el cotidiano de la prestación de servicios. El principio del contrato realidad autoriza, por ejemplo, la descaracterización de una pactada relación civil de prestación de servicios, siempre que en el cumplimiento del contrato se desprendan, concretamente, todos los elementos fáctico-jurídicos de la relación de empleo (trabajo por persona física, con personalidad, no eventualidad, onerosidad y bajo subordinación)» (M.G. DELGADO, *op. cit.*, p. 211, traducción libre).

a la reclamante en dos agencias en las que la funcionaria había trabajado, *la autora realizaba todas las tareas inherentes a los demás funcionarios, a ejemplo de atención, ventas de productos e incluso uso de la contraseña de una persona funcionaria para acceder al sistema del banco [...]*.

Se observa que la autora realizaba todas las tareas inherentes a los demás empleados del banco reclamado, a ejemplo de atendimientos, ventas de productos bancarios e incluso trabajaba en la caja de la agencia, lo que denota distanciamiento de la realidad del servicio prestado con el propósito pedagógico del contrato de prácticas. Se resalta que la autora ni siquiera usaba ninguna identificación de pasante, siendo cobrada incluso por alcance de metas, y participando de reuniones, no diferenciándose de las actividades prestadas por los demás funcionarios [...].

Mientras tanto, los testimonios recogidos en audiencia revelan que la etapa era utilizada por el reo para la contratación de mano de obra en las actividades típicamente bancarias³⁴.

En los actos del proceso n. 0210411-34.2013.5.21.0041, también del TRT de la 21ª región, existe una irregularidad en la pasantía precisamente por la incompatibilidad de las actividades en las que los estudiantes de administración y contabilidad prestan servicios de “registro de estudiantes en el sistema electrónico”; solicitan y controlan las máquinas fotocopadoras y el material de limpieza; introducen los certificados que serán entregados a los estudiantes; separan el material necesario para llevar a cabo los cursos; recogen las correspondencia; atienden a los clientes por teléfono. En la sentencia específica hay un registro de un estudiante de administración que trabajó en la recepción de una oficina de odontología.

3.7. Orientación y supervisión de los estudiantes

Por fin, el último requisito formal del contrato de prácticas es el de que el alumno esté acompañado acumulativamente por la institución educativa, a través de un profesor de orientación, y por la empresa otorgante, a través de un supervisor.

Es obvio que una irregularidad es la relación de pasantía en la que el estudiante no tiene un profesor orientador y/o un supervisor.

No sólo eso. También es una irregularidad que implica el reconocimiento de la relación laboral cuando el profesor orientador no se encuentra en el área de actividad que el estudiante desarrollará en la pasantía o cuando el supervisor no está capacitado para gestionar las actividades prescritas en el

³⁴ Traducción libre, cursiva nuestra.

plan de actividades de la pasantía.

Por ejemplo, profesor de ingeniería que guía las prácticas de estudiantes de enfermería; profesor de derecho que guía las prácticas de estudiantes de administración; empleado del sector de recursos humanos elegido para ser supervisor de prácticas en laboratorios químicos; supervisor con formación en derecho para prácticas en ingeniería civil.

Hay algunas situaciones extrañas: la institución educativa confía a un profesor, destinándolo al sector de las prácticas, para que firme la orientación de todos los estudiantes de la institución que están en prácticas, independientemente de su formación. Algo similar hace la institución otorgante, que designa a un empleado como supervisor de todos los aprendices, que trabajan en los sectores más diversos de la organización, independientemente de la formación o experiencia de ese empleado.

En los casos descritos anteriormente, el uso del contrato de prácticas como instrumento formal para enmascarar el contrato de trabajo es cristalino, ya que el acto educativo de la pasantía es inalcanzable debido a la ausencia total de orientación y supervisión adecuada por parte del profesor.

Destacamos los arts. 7, III, y 9, III, de la Ley 11.788/08 que prescribe específicamente la obligación de la institución educativa de nombrar un profesor en el área de prácticas y de la entidad otorgante de nombrar un empleado con formación o experiencia en el área de actividad de las prácticas.

Artículo 7

Son obligaciones de las instituciones educativas en relación con las prácticas de sus estudiantes: [...]

III – Designar a un profesor mentor, del área a desarrollar en la pasantía, como responsable del seguimiento y evaluación de las actividades del pasante [...].

Artículo 9

Las personas jurídicas de derecho privado y los órganos de administración pública directa, autárquica y fundacional de cualquiera de los Poderes de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, así como los profesionales liberales de nivel superior debidamente inscritos en sus respectivos consejos de supervisión profesional, podrán ofrecer pasantías, observando las siguientes obligaciones: [...]

III – Nombrar a un empleado de su personal, con formación o experiencia profesional en el área de conocimiento desarrollada en el curso del aprendiz, para guiar y supervisar hasta 10 (diez) aprendices simultáneamente³⁵.

³⁵ Traducción libre.

También es importante destacar la obligación legal de que un supervisor del otorgante de supervisar a un máximo de 10 alumnos a la vez.

El legislador no ha especificado la cantidad máxima de orientación para la pasantía en relación con el profesor. Por analogía³⁶ a la reglamentación del art. 9, III, de la Ley 11.788/08, en cuanto al número de prácticas por supervisor, no es posible tener una cantidad de más de 10 alumnos en prácticas para que el profesor realice la orientación adecuada³⁷.

4. De los derechos del pasante

4.1. Beca

El derecho a recibir una beca es obligatorio cuando se trata de una pasantía no obligatoria (opcional)³⁸. En este tipo de prácticas también es obligatorio el pago de ayudas al transporte.

La beca no tiene que respetar ni ser proporcional al salario mínimo actual.

Por no tratarse de norma laboral, la beca no necesita respetar el valor del salario mínimo nacional ni necesita guardar compatibilidad con los valores pagados por la empresa para las funciones que el pasante acompaña³⁹.

³⁶ «É a analogia uma forma de autointegração para suprir lacunas do sistema jurídico, deixado pela ausência de um dispositivo legal. Essa modalidade de colmatação das lacunas jurídicas está prevista no art. 4º da Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro». (R.A.R.R. NELSON, *Curso de Direito Penal. Parte Geral. Teoria Geral do Crime*, Juruá, 2016, vol. V.I, p. 94).

³⁷ «O uso da analogia, no direito, funda-se no princípio geral de que se deva dar tratamento igual a casos semelhantes. Segue daí que a semelhança deve ser demonstrada sob o ponto de vista dos efeitos jurídicos, supondo-se que as coincidências sejam maiores e juridicamente mais significativas que as diferenças. Demonstrada a semelhança entre dois casos, o intérprete percebe, simultaneamente, que um não está regulado e aplica a ele a norma do outro. A analogia permite constatar e preencher a lacuna» (T.S. FERRAZ JR., *Introdução ao estudo do direito*, Atlas, 2008, p. 278).

³⁸ «A bolsa é obrigatória para os estágios facultativos, precisamente porque este se aproxima ainda mais de um contrato de trabalho do que qualquer outro, sendo facultativa em caso de estágio obrigatório exigido pelas normas que disciplinam determinado curso» (H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, pp. 86-87). «A bolsa não precisará necessariamente ser de um salário-mínimo pois o salário-mínimo é remuneração de empregados e não de estagiários. A Lei nº 11.788 faz referência a bolsa e não a salário, remuneração, salário mínimo ou múltiplos de salário-mínimo. Tanto não é necessário pagar o salário-mínimo que a bolsa pode ser em utilidades, no pagamento do curso do estagiário etc» (S.P. MARTINS, *op. cit.*, p. 68).

³⁹ H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 87 (traducción libre).

El posible recibo de otros beneficios como ayuda alimentaria, salud, entre otros, no desnaturaliza el vínculo de pasantía de acuerdo con el art. 12, § 1, de la Ley de Pasantía: «La eventual concesión de beneficios relacionados con el transporte, alimentación y salud, entre otros, no caracteriza el vínculo laboral».

El profesor Homero Batista recuerda que, aunque el bono de comidas y la financiación del plan de salud son opcionales, el pago de este tipo de beneficios es interesante para el tomador de servicio, dada la autorización legal para deducir estos gastos con el impuesto sobre la renta. Lo que no ocurre cuando se paga la beca⁴⁰.

No hay descuento de la seguridad social en la beca. El estudiante no tiene derecho a pagar el FGTS⁴¹.

La beca de prácticas no está exenta de impuestos. Si la pasantía representa un ingreso anual superior a R\$ 28.559,70, el valor de la beca constituirá la base para el cálculo del impuesto sobre la renta⁴².

4.2. “Vacaciones”⁴³

El becario tendrá derecho a un período de descanso de 30 días cuando la duración de la pasantía sea superior a un año, y este período será remunerado (es el caso cuando la pasantía es remunerada o recibe otras formas de retribución). Cabe mencionar que el becario no tiene derecho a recibir un 1/3 del valor de la beca o doble pago al extrapolar el período de disfrute tal y como ocurre en una relación laboral.

Cuando el período de prácticas sea inferior a un año, el tiempo de receso deberá ser proporcional.

Se señala que la ley prescribe la recomendación de que este receso se realice durante las vacaciones escolares⁴⁴.

⁴⁰ *Idem*.

⁴¹ Cfr. S.P. MARTINS, *op. cit.*, p. 69.

⁴² *Ibidem*, p. 68.

⁴³ «A finalidade do instituto claramente é aquela das férias, para fins de repouso e revigoramento das energias» (H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 87).

⁴⁴ *Vid.* Ley 11.788/08, art. 13: «Se garantiza al pasante, siempre que el período de prácticas tenga una duración igual o superior a 1 (un) año, período de descanso de 30 (treinta) días, a ser disfrutado preferentemente durante sus vacaciones escolares» (traducción libre, cursiva nuestra).

4.3. Jornada laboral

La jornada de trabajo del pasante debe ser compatible, por supuesto, con las actividades escolares, siendo la misma limitada a 4 horas diarias (20 horas semanales) tratándose de estudiantes de educación especial y de los años finales de la enseñanza fundamental, en la modalidad profesional de educación de jóvenes y adultos; y de 6 horas diarias (30 horas semanales), en relación con los estudiantes de enseñanza superior, la educación profesional de nivel medio y la enseñanza media regular.

La Ley de Pasantía prevé la posibilidad de jornada de 40 horas semanales, pero sólo en hipótesis de cursos que alternan teoría y práctica, en los períodos que no están programados clases teóricas, debiendo haber previsión en el proyecto pedagógico del curso.

Con el fin de preservar el buen desempeño académico, en los periodos de evaluación la jornada de trabajo debe reducirse al menos a la mitad. Deberá incluirse esta cláusula en el término de compromiso⁴⁵.

El incumplimiento de la jornada de trabajo del pasante no acarrea derecho a la percepción de horas extras, sino que se rompe el vínculo de prácticas para un vínculo de empleo.

Esta es la mejor interpretación, según enseña el profesor Homero Batista:

Quando la jornada no es respetada, la primera idea que viene a la mente es el pago de horas extras. Sin embargo, esta no es la mejor solución para el contrato de prácticas. Ya que su finalidad principal es la “preparación para el trabajo productivo de los educandos” (art. 1, Ley 11.788/08), la pasantía no puede convertirse fuente supletiva de mano de obra, tampoco puede el becario sentirse tentado a aumentar sus rendimientos a expensas de permanencia prolongada en la empresa en detrimento de sus estudios. El pago de las horas extras se haría entonces al costo intolerable de la reducción del rendimiento escolar del educando, por no hablar de la posibilidad de pérdida del año escolar. De este modo, el incumplimiento de la carga máxima representa el incumplimiento de un requisito básico de la pasantía y, por lo tanto, conduce a la formación de vínculo de empleo, aunque se haya firmado carta de compromiso. Una vez declarada la relación de empleo, el juez del trabajo podrá, también, condenar a la empresa a pagar horas extras, pero no antes de la declaración⁴⁶.

⁴⁵ *Vid.* Ley 11.788/08, art. 10, § 2: «Si la institución de enseñanza adopta verificaciones de aprendizaje periódicas o finales, en los periodos de evaluación, la carga horaria de la pasantía se reducirá al menos a la mitad, según lo estipulado en el término de compromiso, para garantizar el buen desempeño del estudiante» (traducción libre).

⁴⁶ H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 84 (traducción libre).

4.4. Régimen de Seguridad Social

El becario no es un contribuyente obligatorio de la seguridad social, sino facultativo, como determina el art. 12, § 2, de la Ley de Pasantía, la cual está en consonancia con la legislación de seguridad social⁴⁷, o sea, podrá ser asegurado facultativo cualquiera que no esté en el rol del art. 11 de la Ley 8.213/91⁴⁸.

⁴⁷ *Vid.* Ley 8.213/91, art. 13: «Es asegurado facultativo el mayor de 14 (catorce) años que se afilia al Régimen General de la Seguridad Social, mediante contribución, siempre que no esté incluido en las disposiciones del art. 11» (traducción libre).

⁴⁸ «Son asegurados obligatorios de la Seguridad Social las siguientes personas físicas: I – como empleado: a) aquel que presta servicio de naturaleza urbana o rural a la empresa, en carácter no eventual, bajo su subordinación y mediante remuneración, inclusive como director empleado; b) el que, contratado por una empresa de trabajo temporal, definida en legislación específica, presta servicio para atender la necesidad transitoria de sustitución de personal regular y permanente o el aumento extraordinario de servicios de otras empresas; c) el brasileño o el extranjero domiciliado y contratado en Brasil para trabajar como empleado en sucursal o agencia de empresa nacional en el exterior; d) aquel que presta servicio en Brasil a misión diplomática o al reparto consular de carrera extranjera ya órganos subordinados a ellas, o a miembros de esas misiones y reparticiones, excluidos el no brasileño sin residencia permanente en Brasil y el brasileño amparado por la legislación de seguridad del país de su misión diplomática o de su distribución consular; e) el brasileño civil que trabaja para la Unión, en el exterior, en organismos oficiales brasileños o internacionales de los cuales Brasil sea miembro efectivo, aunque allí domiciliado y contratado, salvo si es asegurado en la forma de la legislación vigente del país del domicilio; f) el brasileño o extranjero domiciliado y contratado en Brasil para trabajar como empleado en empresa domiciliada en el exterior, cuya mayoría del capital votante pertenezca a la empresa brasileña de capital nacional; g) el servidor público ocupante de cargo en comisión, sin vínculo efectivo con la Unión, Autarquías, incluso en régimen especial, y Fundaciones Públicas Federales; h) el ejercicio de mandato electivo federal, estadual o municipal, siempre que no esté vinculado al régimen propio de previsión social; i) el empleado de organismo oficial internacional o extranjero en funcionamiento en Brasil, salvo cuando esté cubierto por régimen propio de previsión social; j) el ejercicio de mandato electivo federal, estadual o municipal, siempre que no esté vinculado al régimen propio de previsión social; II – como empleado doméstico: aquel que presta servicio de naturaleza continua a persona o familia, en el ámbito residencial de ésta, en actividades sin fines de lucro; [...] V – como contribuyente individual: a) la persona física, propietaria o no, que explota actividad agropecuaria, a cualquier título, en carácter permanente o temporal, en área superior a 4 (cuatro) módulos fiscales; o, cuando en área igual o inferior a 4 (cuatro) módulos fiscales o actividad pesquera, con ayuda de empleados o por intermedio de prepuestos; o en las hipótesis de los §§ 9 y 10 de este artículo; b) la persona física, propietaria o no, que explora actividad de extracción mineral-campamento de minería, en carácter permanente o temporal, directamente o por intermedio de prepuestos, con o sin la ayuda de empleados, utilizados a cualquier título, aunque de forma no continua; c) el ministro de confesión religiosa y el miembro de instituto de vida consagrada, de

Nótese que si el pasante sufre alguna enfermedad, el tomador de servicio no necesita pagarle los 15 primeros días. Justamente por el hecho de no ser empleado y consecuentemente no ser asegurado obligatorio.

4.5. Seguro de accidentes

Es una garantía fundamental para el alumno trabajar con un seguro contra accidentes personales, cuya póliza es compatible con los valores del mercado.

En general, esta obligación es un deber del otorgante. Sin embargo, se prevé que este cargo se transfiera, durante la pasantía obligatoria, a la institución educativa. Esto debería incluirse en la carta de compromiso⁴⁹.

Tenga en cuenta que el seguro no se refiere a un accidente de trabajo, ya que el aprendiz no está empleado. El objetivo de este seguro es

congregación o de orden religioso; [...] e) el brasileño civil que trabaja en el exterior para organismo oficial internacional del que Brasil es miembro efectivo, aunque allí domiciliado y contratado, salvo cuando esté cubierto por régimen propio de previsión social; f) el titular de una empresa individual urbana o rural, el director no empleado y el miembro de consejo de administración de sociedad anónima, el socio solidario, el socio de industria, el socio gerente y el socio que perciban remuneración derivada de su trabajo en la empresa urbana o rural, y el asociado elegido para cargo de dirección en cooperativa, asociación o entidad de cualquier naturaleza o propósito, así como el síndico o administrador electo para ejercer actividad de dirección de condominio, siempre que reciban remuneración; g) quien presta servicio de naturaleza urbana o rural, en carácter eventual, a una o más empresas, sin relación de empleo; h) la persona física que ejerce, por cuenta propia, actividad económica de naturaleza urbana, con fines lucrativos o no; VI – como trabajador eventual: quien presta, a diversas empresas, sin vínculo laboral, servicio de naturaleza urbana o rural definidos en el Reglamento; VII – como asegurado especial: la persona física residente en el inmueble rural o en aglomerado urbano o rural próximo a él que, individualmente o en régimen de economía familiar, aunque con la eventual ayuda de terceros, a condición de: a) productor, sea propietario, usufructuario, poseedor, asentado, compañero o mediano otorgado, comodatario o arrendatario rural, que explora actividad: 1. agropecuaria en área de hasta 4 (cuatro) módulos fiscales; 2. de siringuero o extractor vegetal que ejerza sus actividades en los términos del inciso XII del caput del art. 2 de la Ley no 9.985, de 18 de julio de 2000, y haga de esas actividades el principal medio de vida; b) pescador artesanal o a este parecido que haga de la pesca profesión habitual o principal medio de vida; y c) cónyuge o compañero, así como hijo mayor de 16 (dieciséis) años de edad o de este equiparado, del asegurado de que tratan las letras a y b de este inciso, que, comprobadamente, trabajen con el grupo familiar respectivo» (traducción libre).

⁴⁹ *Vid.* Ley 11.788/08, art. 10, párrafo único: «En el caso de prácticas obligatorias, la responsabilidad por la contratación del seguro de que trata el inciso IV del caput de este artículo podrá, alternativamente, ser asumida por la institución de enseñanza» (traducción libre).

proporcionar apoyo en caso de muerte o discapacidad del estudiante⁵⁰. Además, se garantiza al becario la aplicación de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo, y el otorgante es responsable de su aplicación⁵¹.

5. Otros asuntos pertinentes a la relación de pasantía

5.1. La retroactividad de la Ley 11.788/08

Es importante aclarar la cuestión de la efectividad del tiempo de la Ley de Pasantías, ya que es normal la dificultad con respecto al derecho intertemporal.

A partir del 29 de septiembre de 2008, todos los contratos de prácticas deben cumplir con las disposiciones de esta ley.

La renovación de los contratos de prácticas antes del 29 de septiembre de 2008 también debe seguir los dictados de la Ley 11.788/08. Así se prescribe expresamente el citado instrumento legal: «La prórroga de las prácticas contratadas antes de la entrada en vigor de la presente Ley sólo podrá tener lugar si se ajusta a sus disposiciones» (art. 18).

Sin embargo, la Ley de Pasantías no es retroactiva para cubrir los contratos anteriores celebrados bajo la égida de la Ley 6.494/77, incluso si estos contratos se rescinden después de la fecha de entrada en vigor de la Ley 11.788/08.

En este caso, el principio de los efectos inmediatos de la ley prevalece para proteger el acto jurídico perfecto y el derecho adquirido, de acuerdo con el art. 6 de la ley que introduce las normas del derecho brasileño. No existe soporte legal, en materia laboral, siendo la retórica jurídica de la retroactividad de la norma material de trabajo puesto que es la más beneficiosa para el trabajador (en el caso del aprendiz).

Es en este sentido, dice el profesor Mauricio Godinho Delgado:

cabe aclarar que la nueva Ley de Práctica regula todos los contratos celebrados y ejecutados a partir de su vigencia (28 de septiembre de 2008). También regula el período nuevo de los contratos renovados o prorrogados desde el 28 de septiembre de 2008 (art. 18, Ley 11.788/08). Sin embargo, no alcanza los pactos celebrados y ejecutados en la fase precedente la vigencia de la ley nueva, aunque su ejecución sea concluida tiempos después de esa fecha. Esta restricción a la regulación normativa de la nueva Ley de

⁵⁰ Cfr. S.P. MARTINS, *op. cit.*, pp. 81-82.

⁵¹ *Vid.* art. 14, Ley 11.788/08.

Práctica resulta del texto explícito de la propia Ley 11.788/08 (arts. 21 y 18), así como del principio informador del efecto sólo inmediato, pero no retroactivo, de las normas jurídicas nuevas – directriz que tiene clásico fondo constitucional (art. 5, XXXVI, CF/88)⁵².

Esta interpretación también se revela en la jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo:

Contrato de prácticas. Ley 11.788/2008. No incidencia sobre los contratos en curso firmados bajo la égida de la Ley 6.494/1977.

Con base en el art. 5, XXXVI, CF y el art. 6 LINDB, la Ley 11.788/08 no se aplica a los contratos de prácticas que, aunque estaban en ejecución cuando entró en vigor, fueron firmados bajo los auspicios de la Ley 6.494/77. Para que la ley sea retroactiva, tendría que haber una disposición expresa a este respecto. Por el contrario, la nueva Ley de Pasantías limita su aplicabilidad únicamente a la prórroga de los contratos en curso (art. 18), manteniendo así la aplicación de la Ley 6.494/77 a los ajustes realizados durante su vigencia. Bajo estas razones, el SBDI-I escuchó unánimemente las peticiones de divergencia en la jurisprudencia y, sobre el fondo, las concedió para que, reestableciendo la sentencia, se desestimara la demanda laboral⁵³.

5.2. De la competencia para tratar sobre contrato de pasantía

En cuanto a la justicia competente para analizar la legalidad y los derechos derivados de la relación de pasantía, o el fraude del contrato de pasantía con el fin de simular una relación laboral real, ésta es la Justicia Laboral.

Esta es la interpretación que se extrae del art. 114, I, de la Constitución: «las acciones derivadas de la relación laboral, incluidas las entidades de derecho público externo y la administración pública directa e indirecta de la Unión, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios». Recuerde que la relación de pasantía es una relación laboral⁵⁴, para que sólo se otorgue la

⁵² M.G. DELGADO, *op. cit.*, p. 341 (traducción libre).

⁵³ TST-E-RR-40000-68.2009.5.07.0014, SBDI-I, 5 abril 2018 (traducción libre, cursiva nuestra).

⁵⁴ «Para fines de incidencia del derecho procesal del trabajo, el art. 114, I, de la CF, con nueva redacción dada por la EC n. 45/2004, amplió la competencia de la Justicia del Trabajo para procesar las acciones oriundas tanto de la relación de empleo y de la relación de trabajo. La relación de trabajo, entonces, es género que tiene en la relación de empleo una de sus especies. De tal modo que, por interpretación lógica del nuevo texto constitucional, se puede inferir que, si la Justicia del Trabajo es competente para procesar y juzgar las acciones oriundas de la relación de trabajo, entonces, ella también es

competencia con mayor razón a la Justicia Laboral, ya que ésta no se limita a la relación de empleo, según los términos de la norma constitucional anterior⁵⁵.

El profesor Homero Batista está de acuerdo con o entendimiento anterior:

La competencia para apreciar y juzgar las controversias derivadas de la relación de práctica es de la Justicia del Trabajo, tanto en lo que se refiere a la declaración de la relación de empleo por deformidad del período de prácticas, como en lo que se refiere a pretensiones alusivas a la propia pasantía, como no pago bolsa en caso de prácticas facultativas, no contratación de seguro de accidentes personales, y así sucesivamente. Esta es la mejor interpretación al art. 114, I, CF/88 [...]. El Tribunal Superior del Trabajo admitió la competencia laboral, incluso para el caso de litigio enjuiciado por la madre de pasante muerto, dado que el fundamento de sus pretensiones era precisamente el contrato de prácticas (recurso de revista juzgado en octubre de 2010 y tumbado bajo número unificado 23200.08.2006.5.12.0021)⁵⁶.

competente para procesar y juzgar las acciones oriundas de la relación de empleo. La relación de trabajo es aquella que se refiere, se repite, a cualquier actividad humana en que haya prestación de trabajo, como la relación de trabajo: autónoma, eventual, de emprendida, cooperado, doméstico, de representación comercial, temporal en forma de prácticas, etc. Hay, pues, la relación de trabajo por la presencia de tres elementos: el prestador del servicio, el trabajo (subordinado o no) tomador del servicio. [...] Una advertencia final: la ampliación de la competencia de la Justicia del Trabajo hacia las demandas oriundas de la relación de trabajo – no de empleo – debe estar centrada en el factor “trabajo” y por su afinidad con la relación de empleo, pues la mens legis posee a nuestro ver, fuerte connotación de inclusión social de aquellos trabajadores – no empleados – que, de hecho, están en situaciones económicas y sociales que exijan un rápido y efecto accesos a la justicia» (C.H.B. LEITE, *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Saraiva, 2017, pp. 266-268, traducción libre).

⁵⁵ «La fracción I del art. 114 caracteriza un nítido cambio de modelo, teniendo en cuenta que el dispositivo trae a la competencia de la Justicia del trabajo los casos derivados de la relación de trabajo (no sólo de la relación de empleo). No se trata más bien de la limitación de conciliar y juzgar las disidencias entre empleado y empleador, sino de procesar y juzgar aquellos derivados de la “relación de trabajo”. La competencia subjetiva da lugar a la competencia debido a la materia. Por sus términos, la competencia se presenta con amplitud, abarcando todas las relaciones en que una persona física – prestador – pone a disposición de otro – el tomador – su fuerza de trabajo independientemente de la naturaleza existente entre el prestador y el tomador de los servicios, así, cualquier conflicto derivado de una relación de trabajo. Analizado el dispositivo en su sentido literal, excluidos de la Justicia Trabajo quedaría sólo los disidentes derivados de las relaciones de consumo» (J.J.G. CANOTILHO, L.F. LEONCY, G.F. MENDES, I.W. SARLET, L.L. STRECK (coords.), *Comentários à Constituição do Brasil*, Saraiva, 2013, p. 1493, traducción libre).

⁵⁶ H.B.M. DA SILVA, *op. cit.*, p. 88 (traducción libre).

Sin embargo, cuando la pasantía se encuentra dentro del ámbito de la Administración Pública, la Justicia del Trabajo se vuelve incompetente para ello, esto es consecuencia lógica de la interpretación según la Constitución, sin reducción del texto, del art. 114, I, de la Constitución Federal (CF) dada por el STF, en el ámbito de la Acción Directa de Inconstitucionalidad (ADI) n. 3395, la cual no reconocía la jurisdicción material de la justicia laboral cuando involucra a los empleados de la administración pública directa, las autarquías y las fundaciones⁵⁷.

Esta posición, en cuanto a la competencia material para juzgar la controversia relativa a la emisión del bono de pasantía en la dimensión de entidades públicas, había sido ventilada y confirmada en una decisión final e inapelable en 2016 de la Subsección Especializada en Controversias Individuales – I de la TST:

⁵⁷ «El Tribunal, por mayoría, refrendó la medida preliminar concedida en acción directa de inconstitucionalidad propuesta por la Asociación de los Jueces Federales de Brasil – AJUFE contra el fracción I del art. 114 de la CF, en la redacción dada por la EC 45/004, en la que el ministro Nelson Jobim, entonces presidente, dio interpretación conforme al aludido dispositivo, para suspender “toda interpretación [...] que incluya, en la competencia de la Justicia del Trabajo, [...] apreciación [...] de causas que [...] sean instauradas entre el Poder Público y sus servidores, a él vinculados por una típica relación de orden estatutaria o de carácter jurídico-administrativo” (CF: “Art. 114 Compete a la Justicia del Trabajo procesar y juzgar: I – las acciones oriundas de la relación de trabajo, entre los entes de derecho público externo y de la administración pública directa e indirecta de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los municipios”). Inicialmente, por mayoría, se alejó la preliminar de ilegitimidad activa de la demandante. Vencido, en el punto, el Min. Marco Aurelio, suscitado, que, por reputar ausente el requisito de pertinencia temática, asentaba la ilegitimidad de la asociación» (traducción libre). «A continuación, se consideró que se cumplen los requisitos para el mantenimiento de la medida preliminar concedida. Se consideró pertinente la interpretación conforme a la Constitución prestada por la decisión, en vista del carácter polisémico de la norma en análisis. En el punto de vista de la decisión del STF en el juicio de la ADI 492 / DF (DJU de 12.3.93), en la que se concluía por la inconstitucionalidad de la inclusión, en el ámbito de la competencia de la Justicia del Trabajo, de las causas que involucran al Poder Público y sus servidores estatutarios, debido a ser extraño al concepto de relación de trabajo el vínculo jurídico de naturaleza estatutaria existente entre servidores públicos y la Administración. Se alejó la alegación de inconstitucionalidad formal, una vez que la redacción dada por el Senado Federal a la norma y suprimida en la promulgación en nada alteraría el ámbito semántico del texto definitivo, pero sólo haría expresar, en aquella regla de competencia, la excepción, concerniente a los servidores los públicos estatutarios, que el art. 114, I, de la CF, ya contiene de forma implícita. También se reputó presente el requisito del periculum in mora, ya que los posibles trastornos y protecciones en el curso de los procesos causados por eventuales conflictos de competencia, con daños a las partes ya la propia Jurisdicción, estarían demostrando el grave riesgo que podría acarrear la denegación de la medida preliminar» (Informativo n. 422 do STF 3-7 abril 2006, traducción libre).

Incompetencia de la Justicia del Trabajo. Contrato de prácticas. Entes de la administración pública.

Las relaciones de trabajo derivadas de prácticas se inscriben en la competencia de la Justicia del Trabajo, excepto cuando la contratación involucra a entes de la administración pública. Incidencia, por analogía, del entendimiento firmado en ADI no. 3395. Así, corresponde a la Justicia ordinaria perseguir y juzgar la acción civil pública que tenga como objeto la denuncia contra el Centro de Educación Integrada Empresa y Escuela (CIEE), por el incumplimiento del art. 37 CF, pues no viene observando los principios de la publicidad y de la impersonalidad en la ejecución de los contratos para llenar vacantes destinadas a prácticas en instituciones públicas. En base a estas premisas, la SBDI-I, por unanimidad, conoció del recurso de embargos interpuestos por el Ministerio Público del Trabajo, por divergencia jurisprudencial, y, en el fondo, por mayoría, le negó. Vencidos los Ministros Lelio Bentes Corrêa, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann⁵⁸.

5.3. Intervalo de prescripción

Como ya se ha explicado, la naturaleza jurídica de la pasantía es una especie de relación laboral, por lo que el curso temporal de la prescripción para cuestionar las condiciones de la relación de pasantía debe seguir la norma constitucional del art. 7, XXIX, de la Constitución, es decir, 5 años hasta el término de dos años después de la terminación del contrato.

En vista de lo anterior, no existe una lógica jurídica en la interpretación que contemple la aplicación del plazo de diez años del art. 205 del Código Civil⁵⁹, ya que no es una relación civil, sino una relación laboral.

Este entendimiento normativo se refleja en la jurisprudencia del TST:

Contrato de estágio. Natureza jurídica trabalhista. Prescrição. Incidência do inciso XXIX do art. 7º da CF.

É imprópria a aplicação da prescrição decenal do art. 205 do CC ao contrato de estágio regulado pela Lei n. 11.788/2008, pois ainda que não se trate de típica relação de emprego, ostenta natureza de relação de trabalho a atrair a incidência da prescrição de que trata o inciso XXIX do art. 7º da CF. Com esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamado, por

⁵⁸ TST-E-RR-5500-47.2010.5.13.0022, SBDI-I, 31 marzo 2016 (traducción libre, cursiva nuestra).

⁵⁹ «La prescripción ocurre en diez años, cuando la ley no le haya fijado plazo menor» (traducción libre).

divergência jurisprudencial, e, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer a sentença, que decretou a incidência da prescrição total e extinguiu o feito, com julgamento de mérito, nos termos do art. 269, IV, do CPC. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva e José Roberto Freire Pimenta⁶⁰.

5.4. La tergiversación de la relación de pasantía dentro de la administración pública

Recuerde que la distorsión de las prácticas se produce no sólo en la esfera privada, sino también en la administración pública.

En vista del régimen propio de la administración pública que se produce la distorsión del vínculo de prácticas no se puede hablar de reconocimiento de la relación laboral, dado el requisito constitucional del concurso público⁶¹.

Este es el contenido de la orientación jurisprudencial n. 366 de la SDI-1 de la TST:

OJ-SDI1-366 Interno. Distorsión del contrato de pasantía. Reconocimiento de la relación laboral con la administración pública directa o indirecta. Después de la Constitución Federal de 1988. Imposibilidad.

Si bien el objeto del contrato de pasantía suscrito en virtud de la Constitución Federal de 1988 está distorsionado, no es posible reconocer la relación laboral con una entidad de la administración pública directa o indirecta, de conformidad con el artículo 37, II, de la Constitución Federal de 1988, así como otorgar una compensación monetaria, excepto en relación con las cuotas previstas en el Precedente no. 363 de la TST, en caso de ser necesario⁶².

Por lo tanto, si el contrato de prácticas en la Administración Pública es defectuoso y de acuerdo con el Precedente n. 363 TST, el alumno sólo tendrá derecho al pago en relación con las horas trabajadas y el depósito del FGTS.

⁶⁰ TST-E-RR-201-90.2012.5.04.0662, SBDI-I, 5 junio 2014 (cursiva nuestra).

⁶¹ Cfr. A.M. DE BARROS, *Curso do direito do trabalho*, LTr, 2017, p. 153.

⁶² DJ 20, 21 y 23 mayo 2008 (traducción libre).

Contrato nulo. Efectos (nueva redacción).

La contratación de servidores públicos, después de la Constitución Federal de 1988, sin previa aprobación en concurso público, se ve obstaculizada por los respectivos art. 37, II y § 2, otorgándoles únicamente el derecho al pago de la contraprestación acordada, en relación con el número de horas trabajadas, respetando el valor horario del salario mínimo y los valores referidos a los depósitos del FGTS⁶³.

6. Conclusiones

Como regla general, la legislación que impregna la contratación de pasantes en Brasil fue creada para fomentar la interacción de los estudiantes con una práctica profesional que les permita ingresar al mundo del trabajo, pero desde la perspectiva del proceso de enseñanza-aprendizaje. La idea es fomentar un primer contacto del alumno con las prácticas que se requerirán en los entornos laborales, permitiendo un aprendizaje más eficiente, ya que promueve la concatenación entre teoría y práctica. A pesar de la preponderancia inicial del aspecto pedagógico, el instrumento fue distorsionado para conformar las relaciones de trabajo mantenidas con las instituciones concedentes que recurrieron a los pasantes para componer su cuadro funcional. Esta práctica permite a muchas empresas e instituciones establecer relaciones laborales sin registrar la relación con los organismos competentes.

Los pasantes comenzaron a representar mano de obra de bajo costo, dada la falta de respeto a la legislación que rige el desempeño del trabajo en el país, así como a las obligaciones inherentes a la categoría de empleador.

Nótese que la lógica del capitalismo, que sobresale en la ganancia por encima de cualquier propósito, instigó el uso de este instrumento para viabilizar el aumento de las ganancias por parte del sector productivo, todo ello a expensas de la precariedad de la mano de obra, disfrazada bajo la égida de la “pasantía”.

Ante graves inobservancias, incluso por parte de la Administración Pública, se editó la Ley 11.788/08 con la misión de establecer unos requisitos mínimos para frenar la distorsión de la figura del becario, que debe ser visto como sujeto de derechos en el proceso de aprendizaje. Se insertaron varias disposiciones en el cuerpo de la ley para desalentar el uso de pasantes como mano de obra barata.

Es necesario exigir respeto a la condición de estudiante, a la hora de

⁶³ Res. 121/2003, DJ 19-21 noviembre 2003 (traducción libre).

construir una formación intelectual que será utilizada en el futuro en el mundo del trabajo. Así, la justicia del trabajo debe estar atenta a los casos de falta de respeto a la legislación laboral y a la Ley 11.788/08 teniendo un papel destacado en la lucha contra este intento de precarización de las relaciones desarrolladas en el trabajo.

Además, las instituciones educativas también juegan un papel relevante en el respeto de las reglas de la pasantía, en la medida en que deben monitorear a sus pasantes y exigir el cumplimiento de todos los requisitos presentes en la normativa que regula la materia.

7. Bibliografia

CANOTILHO J.J.G., LEONCY L.F., MENDES G.F., SARLET I.W., STRECK L.L. (coords.), *Comentários à Constituição do Brasil*, Saraiva, 2013

CASSAR V.B., *Direito do trabalho*. 5º ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011

DA SILVA H.B.M., *Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Parte Geral*, RT, 2017, vol. V.I

DE BARROS A.M., *Curso do direito do trabalho*, LTr, 2017

DELGADO M.G., *Curso do direito do trabalho*, LTr, 2015

DOS REIS J.T., *Relações de trabalho. Estágio de estudantes. Reflexos da terceirização*, LTr, 2015

FELICIANO G.G., MIZIARA R. (coords.). [Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho organizados por assunto](#) (último acceso: 10 febrero 2018)

FERRAZ JR. T.S., *Introdução ao estudo do direito*, Atlas, 2008

GARCIA G.F.B., *Manual de direito previdenciário*, Juspodivm, 2018

LEITE C.H.B., *Curso de Direito Processual do Trabalho*, Saraiva, 2017

MARTINEZ L., *Reforma trabalhista. Entenda o que mudou*, Saraiva, 2018

MARTINS S.P., *Estágio e relação de emprego*, Atlas, 2015

NELSON R.A.R.R., *Curso de Direito Penal. Parte Geral. Teoria Geral do Crime*, Juruá, 2016, vol. V.I

El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual

Jessica BAYÓN PÉREZ*
Anna ZERBI**

RESUMEN: Se presenta teletrabajo en el desarrollo de las laborales profesionales, a nivel conceptual, origen, necesidad, causas, evolución y qué implicaciones prácticas tiene. El estudio se desarrolló como una investigación descriptiva, fundamentada en el paradigma de investigación positivista, apoyada en un trabajo de campo, se tomó como población a las empresas mediana de más de 10 trabajadores que son aproximadamente 2.900.000, con un personal activo (3.103.720), los empresarios de menos de 10 trabajadores que son un total de 2.000.000. Se aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta, por medio de un guion de entrevista dirigido a la empresa y un cuestionario dirigido al personal, aplicando preguntas dicotómicas, ambos instrumentos validados por el juicio de expertos. Su confiabilidad se determinó por medio del coeficiente Alpha de Cronbach. Los resultados fueron analizados por medio de la estadística descriptiva, llegando a la conclusión que existe elementos tangibles en el análisis, tiene en cuenta los nuevos retos que el teletrabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, TIC, relación laboral, flexibilidad.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Teletrabajo. 3. Teletrabajo y marco normativo español. 4. Las TIC: tecnología de la información y la comunicación. 5. Evolución histórica de las TIC. 6. La influencias de las TIC, en las relaciones laborales. 7. El teletrabajo en España como herramienta de conciliación de la vida familiar y laboral. 8. Naturaleza de la investigación. 9. El teletrabajo y su difusión a nivel europeo y mundial. 10. Conclusiones. 11. Bibliografía.

* Investigadora, Coordinadora de la Clínica Jurídica y Profesora de Grado y Máster en la Universidad Nebrija (España).

** Abogada en 2013 en la Università degli Studi di Pavia (Italia).

Telework: Advances and Challenges within the Current Society

ABSTRACT: Teleworking is presented in the development of professional workplaces, at the conceptual level, origin, need, causes, evolution and what practical implications it has. The study was carried out as a descriptive investigation, based on the positivist research paradigm, supported by field work. The median companies with more than 10 workers, approximately 2,900,000, were taken as a population, with active staff (3,103,720), employers with less than 10 workers, for a total of 2,000,000. The survey was applied as a technique for data collection, by means of an interview script directed to the company and one questionnaire directed to the personnel, applying dichotomous questions, both instruments validated by the judgment of experts. Its reliability was determined by means of Cronbach's Alpha coefficient. The results were analyzed by means of descriptive statistics, reaching the conclusion that there are tangible elements in the analysis, taking into account the new challenges that teleworking has.

Key Words: Telework, ICT, employment relationship, flexibility.

1. Introducción

El teletrabajo: Una nueva forma de trabajo que tiene una importante evolución a lo largo de los últimos años y que tiene particularidades propias que merecen ser profundizadas. Sobre todo, es importante examinar la evolución del marco normativo que regula esta materia, ya que, como siempre, el derecho aterriza y se adapta tras las acciones de los seres humanos para regularlas y para reglamentar una situación de hecho presente en la sociedad antes de la norma reguladora.

Este artículo, tiene como finalidad analizar el teletrabajo, dando una definición correcta del fenómeno a lo largo de su evolución y su difusión en España, en los Estados miembros de la Unión Europea y en el resto del mundo.

2. El teletrabajo

Históricamente el teletrabajo surge en la década de los 70 en los Estados Unidos como respuesta a la crisis del petróleo. En particular, el físico Jack Nilles de la NASA creó el concepto de “*telecommuting*”, a través del cual era posible llevar el trabajo a los trabajadores y no el trabajador al trabajo¹.

Como consecuencia de las crisis generalizadas de aquel periodo y debido a las tecnologías a disposición, esta forma de trabajo solo fue empleada entre los expertos del mundo académico y principalmente en los Estados Unidos. En los ochenta, junto a la difusión de las tecnologías informáticas, se encontraron los primeros incentivos para la adopción y difusión del teletrabajo, en particular eran legislación con el objetivo de implementar el trabajo a domicilio para la reducción de la contaminación ambiental. Además, esta primera forma de teletrabajo ofrecía nuevas oportunidades laborales a madres de familia que no podían salir del hogar porque tenían que cuidar de sus hijos. Era posible, de esta manera, evitar el desplazamiento de los empleados, disminuyendo los gastos de forma bilateral: Por un lado, para las personas sujetas a una relación laboral como a los empleadores al mismo tiempo y reduciendo el uso de los automóviles y la polución que conllevaría. Esto brinda ventajas recíprocas en relación con el tiempo de desplazamiento.

A partir de los noventa la importancia del teletrabajo empezó a crecer con gran aceleración, este momento histórico fue caracterizado por la difusión

¹ J.M. NILLES, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*, John Wiley & Sons, 1976.

de los ordenadores y el desarrollo de las redes, fue el inicio del uso siempre más generalizado del correo electrónico como instrumento de trabajo, en los noventa empezaron a difundirse los teléfonos móviles y todo esto favoreció notablemente el outsourcing².

La difusión de la tecnología conllevó la bajada de los precios de ordenadores portátiles y de teléfonos móviles que llegaron a ser siempre más accesibles para todo el mundo.

Otro evento muy importante que favoreció la difusión del teletrabajo fue la globalización, que fue consecuencia del potencial desarrollo de la tecnología. Por globalización se entiende la de tipo económico, junto a la propagación de Internet, que conllevaron la necesidad de una mayor flexibilidad del mercado laboral³.

Por otro lado, se debe señalar un progresiva desregulación y privatización de las infraestructuras de la telecomunicación generando una mayor competitividad, para ofrecer menores costos y ofertas más atractivas.

Desde su evolución se puede desprender que el teletrabajo es una forma de trabajar que encaja perfectamente en la actual tendencia a la descentralización y flexibilidad de las estructuras empresariales. Como antes se ha apuntado, la difusión del teletrabajo está estrechamente ligada a la difusión y al desarrollo de las TIC, que tienen un empleo en constante crecimiento en las empresas a nivel mundial y, permiten contratar expertos de cualquier rama del conocimiento en cualquier parte del mundo.

Tabla – Indicadores sobre el uso de las TIC en las empresas (2017-1T 2018)

	Empresas con menos de 10 empleados	Empresas con más de 10 empleados
Disponen de ordenadores*	79,78	99,22
Tiene conexión a internet*	75,54	98,65
Tiene conexión a internet y página web**	31,14	78,22
Utilizan medios sociales**	35,29	51,79
Realizan ventas por comercio electrónico*	4,95	19,61

² A. BELLO, *Teletrabajo y outsourcing como herramientas de optimización e innovación laboral en un entorno globalizado*, en *Dialógica*, 2016, n. 1, pp. 113-138.

³ J. D'ERRICO, A.D. RODRÍGUEZ, *Teletrabajadores. Entre las definiciones teóricas y los contextos prácticos. Una aproximación al fenómeno del teletrabajo a principios del siglo XXI*, ponencia en las *IX Jornadas de Sociología de la UNLP*, Ensenada, 5-7 diciembre de 2016.

Realizan compras por comercio electrónico*	18,24	32,10
--	-------	-------

Fuente: INE, 2018

* Datos medidos en porcentaje sobre el total de empresas de cada tipo.

** Datos medidos en porcentaje sobre el total de empresas con conexión a internet de cada tipo.

La Encuesta sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC y el comercio electrónico en las empresas tiene como principal objetivo obtener los datos necesarios que permitan medir el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y el comercio electrónico en las empresas de los países miembros de la Unión Europea. Siguiendo las recomendaciones metodológicas de la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), la encuesta tiene un doble ámbito temporal; las variables sobre uso de TIC hacen referencia al primer trimestre del año en el que se realiza la encuesta, mientras que la información general de la empresa, el comercio electrónico y la formación en TIC, se refieren al año anterior (2018).

Como se puede observar en la tabla, las empresas con más de 10 empleados emplean en mayor medida todos los elementos que nos proporcionan las nuevas tecnologías y que nos demanda en esta cuarta revolución industrial en la que nos encontramos. Teniendo en cuenta que el 99% de las empresas españolas son pequeñas y medianas empresas, es una forma de mejorar la productividad, competitividad y resultados organizacionales a través del apoyo de los medios tecnológicos que sirven de soporte para mejorar la actividad corporativa a través de mayor flexibilidad.

3. Teletrabajo y marco normativo español

A pesar de la historia, es importante dar una definición de lo que es el teletrabajo.

Según la OIT, el teletrabajo es «Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora». Mientras que la Real Academia Española (RAE) define el teletrabajo simplemente como «trabajo a distancia».

Desde el punto de vista normativo, el Real Decreto 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que reformó el art. 13 del Estatuto de Trabajadores puede ser una ayuda para dar una definición normativa de teletrabajo, porque establece por primera vez una regulación

de este fenómeno.

Tras la reforma introducida por el citado Real Decreto se introdujo en el ordenamiento español la regulación del teletrabajo propiamente dicho, dejando atrás el antiguo concepto de trabajo a domicilio. La nueva formulación del Estatuto de los Trabajadores regula el teletrabajo de manera más detallada, como una forma de organización y/o de realización del trabajo a través de las tecnologías de la información para desarrollar de manera regular la prestación laboral del trabajador fuera de la empresa.

En el preámbulo al Real Decreto 3/2012 el legislador explica que la reforma se introduce para promover nuevas formas de trabajo y que el teletrabajo es una forma de trabajo «que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías».

Entre otros, el objetivo de esta reforma fue el de intentar fomentar una mayor contratación indefinida, dada la dualidad del mercado laboral español que se dividía entre trabajadores indefinidos y temporales, con una alta tasa de temporalidad⁴.

El art. 13 ET en su actual formulación regula el trabajo a distancia y lo define como «aquella prestación de la actividad laboral que se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa».

Como en el pasado, el suceso de esta forma de trabajo es debido a la posibilidad de conciliar la vida personal y familiar con el trabajo, que es un tema de gran demanda y trascendencia en la actualidad en los últimos años, puesto que las TIC nos han impuesto ritmos de vida frenéticos.

Teniendo en cuenta lo establecido por el art. 13 ET, el teletrabajo se caracteriza porque el empleado puede llevar a cabo su prestación profesional en su domicilio de manera completa o mayoritaria, de tal manera que si el 50% o más de la prestación profesional se realiza en el centro de trabajo o en la empresa, no se puede considerar trabajo a distancia.

Destacan, entonces las características del trabajo a distancia así regulado, puesto que la prestación de servicio se realiza «de manera preponderante»

⁴ A.I. PÉREZ CAMPOS, *Contratación laboral y empleo en España: situación actual y propuestas de futuro*, en *Letras Jurídicas*, 2015, n. 31.

en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por este y «de modo alternativo» al desarrollo presencial.

Especialmente cabe subrayar que todo el teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo el trabajo a distancia es teletrabajo, porque esta forma de trabajo a distancia exige el empleo de las TIC⁵.

El teletrabajo, entonces, provoca una deslocalización de la actividad respecto a la empresa, si bien es posible desarrollar la prestación laboral por una parte en el centro de trabajo, siempre que la parte preponderante se ejerza en el domicilio del trabajador o en un lugar alternativo escogido por este.

En el art. 13 ET se establece además que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores que realizan su prestación de manera presencial y tendrán derecho a percibir la retribución total conforme a su grupo profesional y funciones desarrolladas.

Como los demás empleados, también los que lo ejercen a distancia tendrán derecho a la protección en materia de seguridad y salud y, podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Las TIC: tecnología de la información y la comunicación

La expresión TIC es el acrónimo de “tecnologías de la información y la comunicación” (*Information and Communications Technology*) y se refiere a las teorías, herramientas y técnicas empleadas en el tratamiento y transmisión de las informaciones, es entonces donde se hace referencia a la Informática, Internet y telecomunicaciones.

Una definición completa del concepto de las TIC puede ser la siguiente: «conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética»⁶.

Las TIC se ha convertido en una herramienta importantísima en la sociedad contemporánea, tanto que se toman en cuenta en los estudios sobre el desarrollo económico de un país, datos sobre el nivel de vida de una población.

En las sociedades más desarrolladas, las TIC tienen un alcance importante

⁵ *Idem.*

⁶ H. CAMPUZANO TOMÉ, *Vida privada y datos personales: su protección jurídica frente a la sociedad de la información*, Tecnos, 2000.

bien en el estilo de vida de las personas, bien en el “*know-how*” de las empresas, dada la difusión de las aplicaciones basadas en internet, el comercio electrónico, los móviles y todas las plataformas que permiten el desarrollo de la Sociedad de la Información.

A partir del año 2008, año de inicio de la recesión económica, las TIC han incrementado enormemente su difusión, porque permiten a las empresas tener un modelo de negocio más sostenible y una mayor capacidad de creación de valor añadido⁷.

5. Evolución historia de las TIC

Como se ha expresado anteriormente, las TIC han introducido una verdadera revolución en la vida cotidiana de los particulares y de las empresas, puesto que, en muchos casos, han cambiado la modalidad de organizar el trabajo. Las TIC han llevado cambios, también, en las escuelas y han introducido nuevos modelos de instrucción, así como, han permitido la implantación de innovaciones docentes.

Los cambios se pueden ver en la sociedad, por ejemplo, se puede pensar en las novedades introducidas por facebook, que permite a las personas conocerse o permanecer en contacto en cualquier parte del mundo⁸.

Sin duda, el alcance que las TIC tienen hoy en día es el fruto de una historia de evolución que merece una mención para comprender mejor este instrumento tan importante.

Cabe subrayar que la difusión del acceso a internet y todas sus implicaciones se han convertido en referentes importantes a la hora de calcular la riqueza de un país.

El concepto de TIC tiene su origen en los años 70 y alcanza un papel relevante en los años 80, porque en este periodo los avances de la informática, electrónica y telecomunicaciones empezaron a ser considerables, aunque es en los años 90 fue cuando se produjeron los progresos más significativos.

En las TIC se incluyen la prensa, la radio, la televisión, el cine y la red mundial, entonces se puede decir que el verdadero origen de las TIC se fundamenta en la invención de todas las herramientas que se han ido evolucionando a lo largo de los siglos volviéndose en instrumentos fundamentales en muchos ámbitos de la vida de los seres humanos (social,

⁷ A. HERNÁNDEZ GORRÍN, *Concepto de TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación*, in *Economía TIC*, 5 diciembre 2011.

⁸ UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE VALENCIA, *La evolución de las TICs desde el ábaco al Smartphone*, en www.universidadviu.es, 17 octubre 2016.

cultural, jurídico, medioambiental, económico, político, tecnológico, etc.). Asimismo, resulta interesante puntualizar el origen de las TIC. El mismo se circunscribe a la creación del telégrafo en 1883 y su sucesiva evolución y desarrollo. Además, se pueden indicar una gran variedad de invenciones y hechos que han marcado la evolución de las TIC hasta la actualidad. Por ejemplo, en 1876 la invención del teléfono por Graham Bell en Boston, en 1927 se realizó la primera transmisión radiotelefónica a distancia entre EE. UU. y Reino Unido, en 1948 fue realizado el primer transistor, un invento fundamental para el desarrollo de la historia de la industria telefónica mundial, en 1965 en los EE. UU. Se instala la primera oficina informatizada y esta, es la primera etapa de la evolución de la informática mundial. Una etapa fundamental para el desarrollo de este sector ha sido el abandono de la transmisión analógica en favor de la Modulación por Impulsos Codificados a través del cual, los datos eran las únicas formas de poder comunicarse.

6. La influencia de las TIC en las relaciones laborales

Sin duda, la constante evolución de la tecnología, ha conllevado cambios igualmente rápidos en el mundo laboral. En consecuencia, también el concepto de oficina se va evolucionando, porque debe ser entendida como un conjunto de relaciones y no como un espacio físico donde se ejecutar una laboral.

Todos estos cambios nunca habrían sido posibles sin la evolución de la tecnología y, en particular modo, sin el desarrollo y la difusión de las TIC. Las TIC son el «conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética»⁹.

Gracias al uso e implemento de las TIC la transmisión de las informaciones se ha vuelto a ser mucho más fácil y barata, porque las redes de telecomunicaciones hacen posible la transmisión de informaciones de manera casi inmediata sea cual sea la distancia a recorrer.

De esta manera ha cambiado totalmente el papel de la información en la sociedad, porque se ha convertido en un factor determinante en la producción, hasta llegar a tener la consideración de una verdadera mercancía¹⁰.

⁹ H. CAMPUZANO TOMÉ, *op. cit.*

¹⁰ AA.VV., *Medios de comunicación y sociedad de información a control y transformación*, Condejo

En consecuencia, se ha producido un aumento de la competitividad y una siempre creciente apertura de los mercados, factores que las empresas deben tener en cuenta para garantizar su supervivencia y para ser competitivas en los mercados.

Las TIC han conllevado cambios en el ámbito de la comunicación, ya que se puede hablar de un nuevo concepto de comunicación electrónica, también han introducido importantes cambios en el modo de comunicar a través de las redes de telecomunicaciones que permiten mantener relaciones con personas de todo el mundo.

De este modo ha cambiado también la manera de considerar la riqueza de un país, puesto que ya no es bastante tomar en cuenta el número de teléfonos por cada cien habitantes, sino que se debe considerar el número de ordenadores personales conectados a la red Internet. Este es un dato relevante porque nos hace pensar sobre el profundo cambio de la sociedad en unos años.

En relación a las relaciones laborales, la TIC y todas las herramientas telemáticas han agilizado el trabajo y han revolucionado las relaciones laborales, entonces es necesario que también el ordenamiento jurídico siga adecuándose a la nueva realidad a la que debe enfrentarse.

Desde el punto de vista de la empresa, sin duda, la actividad productiva se ha simplificado notablemente, porque ha sido agilizada y facilitada, pero, desde el punto de vista de los trabajadores, ha sido necesario modificar el sistema de gestión del personal y eso ha conllevado un aumento del riesgo potencial de lesión de derechos fundamentales.

En relación con el trabajo y a las empresas y sus trabajadores, las TIC han aumentado la posibilidad de las empresas de producir trabajo de mejor calidad y en tiempos más cortos. Esto se traduce en una mayor cantidad de tiempo libre para los trabajadores, conllevando al mismo tiempo un cambio en la relación entre clientes y trabajadores y entre trabajadores y empresas. Así que el empleo de las TIC se puede considerar un cambio positivo a condición de que sean empleadas de buena manera.

Entonces, es importante impartir a los trabajadores y a todos los usuarios una buena y correcta educación digital, al fin de evitar el ocio en las oficinas o la escasez de competitividad entre empresas. La educación digital se vuelve a ser un elemento de importancia creciente para un uso responsable y positivo de las nuevas tecnologías por parte de los usuarios, trabajadores o empresas que sean y para sacar del empleo de las TIC el mayor provecho posible.

Como se analizó en este trabajo, la regulación del trabajo a distancia pasa

societ de la Universidad de Valladolid, 2000.

también por la regulación del teletrabajo, al fin de incluir en el ordenamiento español esta nueva forma de trabajo que ha encontrado una creciente difusión en Europa en los últimos años.

El teletrabajo, entonces, necesita una regulación puntual especialmente para tutelar los usuarios más débiles, porque el ordenamiento jurídico tendrá que buscar una reglamentación eficaz que dé respuesta a todas las situaciones, con el objetivo de buscar un equilibrio entre las nuevas tecnologías y los derechos y libertades de las personas.

Resulta interesante, citar una de las sentencias que, antes de la reforma del Estatuto de los Trabajadores, intentó dar una definición completa del teletrabajo, teniendo en cuenta la importancia de las TIC en esta nueva forma de trabajo a distancia. En particular, según el Tribunal Superior de Justicia de Madrid¹¹, el teletrabajo es una relación laboral «propiciada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que deben ser reguladas legalmente y amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada» y, siempre según la misma sentencia, la «presencia virtual» del trabajador debe ser asimilada a su presencia física en el lugar de trabajo.

Esta sentencia es clave porque si bien ha sido enunciada antes de la reforma de 2012 del Estatuto de los Trabajadores, subraya la importancia de las nuevas tecnologías en las relaciones humanas y en las laborales, puesto que en el caso de especie el Tribunal tenía que pronunciarse sobre la existencia o no de una relación laboral.

7. El teletrabajo en España como herramienta de conciliación de la vida familiar y laboral

Como visto a lo largo de este trabajo, las TIC han dado un gran impulso a la difusión de nuevas formas de trabajo, especialmente en relación con el teletrabajo se han vuelto en un instrumento indispensable para el desarrollo de la obligación laboral.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores en 2012 y en 2019 ha introducido novedades relevantes. En primer lugar, el teletrabajo ha encontrado una regulación normativa, si bien no completa, en el art. 13 ET y en este año el legislador ha introducido medidas para llegar a un buen resultado de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

En esta perspectiva se encaja la última reforma del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Ley 6/2019 regula la adaptación de la

¹¹ STSJ Madrid n. 469/1999.

duración de la jornada laboral y de la distribución de jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral, reformando el art. 38.8 ET, añadiendo la prestación de servicios a distancia.

El nuevo contenido del Estatuto de los Trabajadores intenta dar efectividad a las exigencias de los empleados y, por otro lado, reducir también las emisiones en el medioambiente, con la posibilidad de llegar a una forma de trabajo más sostenible.

El teletrabajo es voluntaria tanto para el trabajador, como para el empresario. Además, el trabajador que pida una reducción de jornada o el teletrabajo, puede volver a su jornada originaria, sin que el empresario pueda rechazar la solicitud sin razones objetivas.

Dado el papel que las TIC han alcanzado en la sociedad, es importante regular su uso en todos los ámbitos de vida, teniendo en cuenta los derechos fundamentales de los individuos, especialmente en las relaciones laborales.

Entonces, es muy importante que las empresas, especialmente las que recurren al teletrabajo y al trabajo a distancia, regulen el uso de las herramientas informáticas y telemáticas. Por ejemplo, deberían adoptar un código de conducta interno para instruir los empleados sobre el uso de los medios tecnológicos proporcionados por la empresa y, sobre todo, deben avisar previamente los trabajadores sobre el uso de medios de control de cualquier tipo, indicando los medios utilizados y las finalidades de control, para no incurrir en perjuicios de los derechos fundamentales y para actuar correctamente el poder de control del empresario, establecido por el art. 20.3 CE.

La cuestión de las TIC y de las redes sociales es interesante también desde la perspectiva del derecho a la desconexión. Siempre más trabajadores y particulares también acusan problemas ligados a la continua exposición en las redes sociales.

Desde el punto de vista de las relaciones laborales, el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo se reconoce en España por la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD) que se promulgó para dar actuación al Reglamento UE 679/2016 sobre la protección de datos personales.

La nueva regulación del derecho a la desconexión digital se encuentra regulada también por el art. 20-*bis* ET, que garantiza el respeto de la intimidad del trabajador frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización, con la expresa finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar¹².

En España, el Estatuto de los Trabajadores permite un máximo de 80 horas

¹² J. CANDAMIO, *Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral ¿Qué es y cómo la regula la nueva Ley de Protección de Datos garantía de los derechos digitales?*, en *Iberley*, 7 diciembre 2018.

extraordinarias anuales y, las normas citadas anteriormente, son medidas útiles para fomentar la conciliación de vida familiar y laboral¹³.

En el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, es interesante observar también si con las nuevas posibilidades de trabajo a distancia el número de horas trabajadas es inferior o superior frente a las horas en el puesto de trabajo.

En sentido común se puede pensar que un trabajador que cumpla su obligación laboral en su domicilio o lejos del centro de trabajo tenga más tiempo a disposición, pero de debe tener en cuenta que la única diferencia es la de tener la posibilidad de una diferente organización del tiempo de trabajo, existiendo siempre una relación de dependencia.

Este tema, además es de ser de gran actualidad, puesto que desde el 12 de mayo de 2019 las empresas están obligadas a tener un registro horario de las jornadas laborales de sus trabajadores, incluidos los trabajadores a distancia o los que cumplen su obligación total o parcialmente fuera del centro de trabajo. En el caso de los teletrabajadores, las empresas deberán recurrir a registros telemáticos, si bien no quedan excluidos métodos tradicionales, como una hoja de firmas¹⁴.

Dejando a lado las consideraciones sobre las modalidades de fichar las horas de los teletrabajadores, el resultado de encuestas entre los teletrabajadores es que trabajando desde casa y teniendo a disposición la organización del propio trabajo, los empleados trabajan más, si bien esta forma de trabajo requiere mucha más disciplina porque es necesario marcarse un horario de trabajo y respetarlo¹⁵.

8. Naturaleza de la investigación

En toda investigación es preciso que los hechos estudiados, sus relaciones, resultados, evidencias y conocimientos reúnan las condiciones de fiabilidad, objetividad y validez interna, por lo que se requiere delimitar todos los procedimientos metodológicos. La presente investigación fue de campo de nivel descriptivo con un diseño no experimental, fundamentada en el paradigma de investigación positivista. En cuanto a la investigación de

¹³ S. ESPIZÚA, [Japón limita las horas extra mensuales a 100, mientras España aprueba el control diario de la jornada laboral](#), en *Garrigues – Blog Laboral*, 28 marzo 2019.

¹⁴ M.V. GÓMEZ, [El registro de horarios también es obligado para comerciales, jefes intermedios y teletrabajadores](#), en *El País*, 13 mayo 2019.

¹⁵ M. SUCH, [Tras diez años de teletrabajo, esto puedo decir sobre los mitos y realidad de trabajar desde casa](#), en *Xataka*, 9 marzo 2020.

campo, es definida por Hernández y otros¹⁶ como «Aquella que consiste en informaciones obtenidas directamente de la realidad, residiendo su innegable valor en el hecho de permitir al investigador cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido los datos».

Además, se considera de índole descriptiva, porque de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista¹⁷, «busca especificar propiedades o características importantes de cualquier fenómeno que se analice», lo cual es requisito ineludible para realizar e interpretar la información obtenida, que posteriormente se ordena a objeto de determinar conclusiones y recomendaciones pertinentes. Esta investigación del análisis del teletrabajo: avances y retos. Es un tema que en esta época tiene mucha relevancia ya que es una fuente de trabajo y de ingresos propios de cualquier persona.

Asimismo, el trabajo está enmarcado en un diseño no experimental, el cual queda definido por Hernández y otros¹⁸ como aquella que «se realiza sin manipular deliberadamente variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos».

Población y muestra

La población, según Tamayo y Tamayo¹⁹, es «la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de la población poseen una característica común, la cual se debe estudiar y dar origen a los datos de la investigación». Población aproximada a las empresas mediana de más de 10 trabajadores que son aproximadamente 2.900.000, con un personal activo (3.103.720), los empresarios de menos de 10 trabajadores que son un total de 2.000.000.

Datos estadísticos sobre la difusión del teletrabajo en España

En España el teletrabajo es un deseo para muchos trabajadores, puesto que nace como una herramienta para fomentar la conciliación de vida familiar y laboral y también porque puede ser una vía muy útil para reducir la contaminación.

No obstante, no todos los trabajadores pueden realizar todas sus diligencias, porque la difusión de esta forma de trabajo no siempre es posible para todas

¹⁶ R. HERNÁNDEZ SAMPIERI, C. FERNÁNDEZ COLLADO, M.P. BAPTISTA LUCIO, *Metodología de la investigación*, McGraw-Hill, 2003, p. 201.

¹⁷ R. HERNÁNDEZ SAMPIERI, C. FERNÁNDEZ COLLADO, M.P. BAPTISTA LUCIO, *Metodología de la investigación*, McGraw-Hill-Interamericana, 2006, p. 119.

¹⁸ R. HERNÁNDEZ SAMPIERI, C. FERNÁNDEZ COLLADO, M.P. BAPTISTA LUCIO, *op. cit.*, p. 31.

¹⁹ M. TAMAYO Y TAMAYO, *El proceso de la investigación científica*, Limusa, 2001.

las empresas.

Un estudio de Randstad²⁰ sobre la preferencia del lugar de trabajo indica que un 68,6% de los empleados españoles quiere teletrabajar, pero su empresa no lo permite. Este resultado es el fruto de un dogma cultural que prefiere el trabajo presencial respecto al trabajo a distancia. En concreto, destaca el hecho de que no solo los trabajadores jóvenes desean teletrabajar, los empleados con una edad entre 25 y 45 años que solicitan el teletrabajo son el 78%, les siguen los menores de 25 años (64%) y los mayores de 45 años (58%). Otro dato interesante, es la preferencia de una forma de trabajo profesional por parte de los jefes y empleadores, frente a la percepción de los ocupados, que piensan que su empresa tienen los medios suficientes para poder teletrabajar.

Siempre según Randstad²¹ el teletrabajo debería ser una herramienta importante para los trabajadores, porque la posibilidad de elección del lugar de trabajo se transforma en una posibilidad de mayor eficiencia para el trabajador, garantizando un mayor éxito y un ahorro de tiempo²².

Otra consultora, Adecco, ha realizado un estudio sobre los datos de difusión del teletrabajo en España. Tanto Adecco, como Randstad revelan la lenta difusión del teletrabajo en España, donde prevalece la forma presencial de trabajo, frente al trabajo a distancia.

Los datos de Adecco son parecidos a los de Randstad en cuanto al porcentaje de trabajadores que desean teletrabajar (70%), aunque las empresas no parecen tener una decisión positiva al respecto.

Adecco indica el segundo trimestre de 2018 como el periodo de mayor difusión del teletrabajo, ya que 1,43 millones de personas utilizaban esta forma de trabajo en España.

El análisis realizado tiene en consideración que el teletrabajo que durante este periodo de crisis el teletrabajo puede ser una medida de reducción de costes y en 2018 el 7,4% de los ocupados en España trabajaban desde su hogar a través de los medios tecnológicos e informáticos.

Además, Adecco ha analizado la difusión del teletrabajo en las Comunidades Autónomas y se desprende que la Comunidad de Madrid es la primera de la clase, ya que el 9,7% de los empleados teletrabajan, siguen Andalucía (8,4%) y la Comunidad Valenciana (8,1%)²³.

Un ejemplo muy importante en España en relación con el teletrabajo es

²⁰ RANDSTAD, *Employer brand research 2018. Informe de país. España*, 2018.

²¹ *Idem*.

²² RANDSTAD, *El 69% de los empleados quiere teletrabajar, pero su empresa no se lo permite*, en www.randstad.es, 15 enero 2019.

²³ P. SEGARRA, *El teletrabajo avanza en España pero muy lentamente, ¿por qué?*, en *20 Minutos*, 28 febrero 2019.

Repsol, que fue una de las primeras empresas a ofrecer el teletrabajo como opción para sus empleados. En 2008 empezó proponiendo el teletrabajo como solución alternativa en el área de marketing y este proyecto piloto fue exitoso.

A final del 2018, se cuentan 2.146 persona que teletrabajan en España por Repsol, casi el 12% de la plantilla, una peculiaridad es que el 35% de los teletrabajadores son hombres y esta es una pequeña revolución que se inserta en el programa de Diversidad y Conciliación que la misma Repsol fomenta también para facilitar la inclusión en la plantilla de empleados con algunas discapacidad.

Según lo dispuesto por la ley, el teletrabajo en Repsol es una opción voluntaria y reversible bien para el trabajador, como para la empresa. Ofrece además la posibilidad de autogestión y auto organización del trabajo y de la jornada laboral. En Repsol, existen cinco modalidades de teletrabajo: uno, dos o tres días por semana, o el 20% del tiempo diario como máximo, o dos tardes a la semana y el viernes y el objetivo final de este proyecto es alcanzar la máxima eficiencia de los trabajadores y de la empresa a través de una gestión eficiente del tiempo de trabajo.

Este resultado se persigue a través de la organización del trabajo por objetivos y sobre todo atribuyendo los objetivos a equipos multidisciplinares²⁴.

9. El teletrabajo y su difusión a nivel europeo y mundial

Como anteriormente se ha mencionado, el teletrabajo es una nueva forma de trabajo que es siempre más posible gracias a las TIC, que permiten mantenerse conectados en cualquier parte del mundo.

Los estudios antes citados de Randstad y de Adecco tienen un alcance europeo y España, frente a los demás países de la Unión Europea, se coloca en cola en cuanto a difusión e implantación del teletrabajo.

Los países considerados en estos estudios, han implementado mucho más el teletrabajo porque la cultura presencial no es tan radicada como en España. En 2015 según el análisis por Adecco, en Dinamarca el 37% de los ocupados teletrabajaba, también, en Holanda el teletrabajo era muy difuso (30%), así como, en Reino Unido (26%)²⁵.

Otros datos que se pueden considerar y que son muy importantes son los

²⁴ Cfr. M.J. PÉREZ-BARCO, *El quiero y no puedo del teletrabajo*, en *ABC*, 30 enero 2019; REPSOL, *El libro blanco del Teletrabajo en Repsol*, 2013 (consultable en *Boletín ADAPT*, 2013, n. 2).

²⁵ M.J. PÉREZ-BARCO, *op. cit.*

publicados por Eurostat, que es la oficina de estadística de la Comisión Europea y que produce datos sobre la Unión Europea.

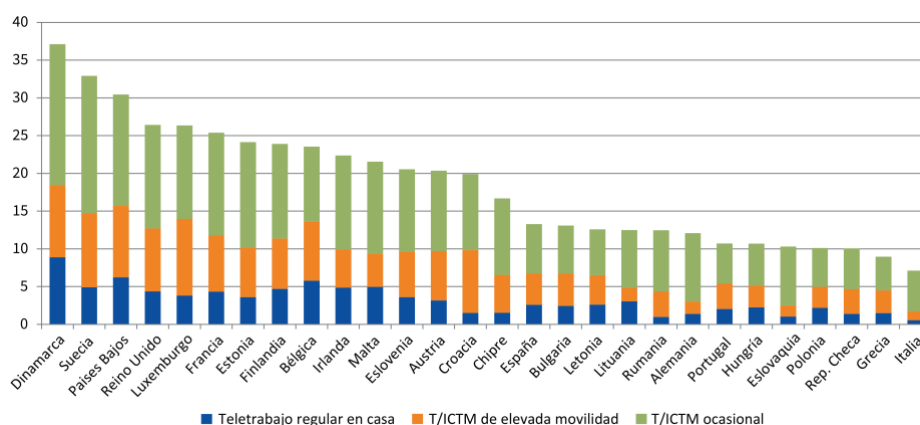
Según Eurostat, en 2017 los trabajadores entre 16 y 64 años que trabajaban desde casa eran el 5%. En particular, los países con el mayor número de teletrabajadores en 2017 eran Holanda (13,7%), Luxemburgo (12,7%) y Finlandia (12,3%).

La misma investigación señaló que en la zona euro la difusión del teletrabajo era mayor (5,7%), respecto a los países que no adoptaron la moneda única. Enfrentando los datos de los últimos 10 años, el número de personas que trabajan desde casa sigue creciendo gradualmente. En 2008 el porcentaje era del 7,7% y, en 2017 crece hasta el 9,6%.

Este dato constante, pero es que hay más personas que trabajan desde casa por cuenta propia (18,1%), que empleados que teletrabajan o trabajan a distancia (2,8%) y esta situación se encuentra en todos los países de la UE. Al igual que en España, en Europa también se han enfrentado los datos relativos al sexo de los trabajadores que eligen el teletrabajo. En 2017 Eurostat indicó que las mujeres eran el 5,3%, mientras que los hombres el 4,7%, si bien en algunos Estados la situación es al revés.

Estos datos son debidos a la función de conciliación de la vida familiar y laboral propia del teletrabajo y otros datos conectados son los que se desprenden de la observación de la edad, puesto que el 1,6% de los trabajadores entre 15 y 24 años ha optado por el trabajo desde casa, mientras que el porcentaje aumenta con la edad 4,7% (personas entre 25 y 49 años) y 6,4% (personas entre 50 y 64 años).

Una fuente importante de datos e informaciones sobre la difusión del teletrabajo en la UE y en el mundo es el informe [*Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*](#). Un estudio conducido por Eurofound y OIT que enfrenta la difusión de las TIC y su uso en el desarrollo de la actividad laboral por trabajadores que llevan a cabo sus labores profesionales fuera de la oficina tradicional. En países europeos (Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Holanda, Suecia y Reino Unido), Argentina, Brasil, Estados Unidos, India y Japón. El informe indica datos interesantes enfrentando los países miembros de la UE en cuanto a la difusión del teletrabajo, como se desprende de la imagen siguiente.

Gráfico – Porcentaje de empleados que realizan T/TICM en UE28, por categoría y país

Fuente: EUROFOUND, OIT, [Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral](#), 2019, p. 15

El estudio indica que una consecuencia positiva del uso de las TIC es posibilidad de adoptar horarios de trabajo más flexibles, facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este efecto positivo se encuentra especialmente entre los managers y el personal a nivel directivo de las empresas, sobre todo en Alemania. Además, el estudio nos indica que el 80,7% de las empresas objeto de observación entiende como “importante” el papel de la conciliación de la vida familiar y se comprometen para facilitar la flexibilidad horaria de sus empleados.

Especialmente, España, aparece como uno de los países que tiene en gran consideración el equilibrio entre la vida familiar y laboral y, según el 70,9% de los empleados españoles una mayor flexibilidad en el trabajo es una de las medidas más eficaces para alcanzar este resultado. Mientras que, en otros países, como Italia, el uso de las TIC en el trabajo es visto como un instrumento para mejorar la calidad de vida de los empleados y para facilitar la integración en el mundo laboral de personas con discapacidades.

Sin duda, la rápida evolución de las TIC en los últimos años ha incrementado las posibilidades de trabajo lejos de la presencialidad en la oficina. Un ejemplo lo ilustra un estudio nacional de Suecia, del que se desprende que, desde 2005 la evolución de las TIC ha hecho mucho más posible el teletrabajo.

En fin, una particularidad es que los empleados con mayor experiencia aprecian mucho más los beneficios del teletrabajo frente a los trabajadores

con menor experiencia y este dato se refiere especialmente a Bélgica²⁶. Se han tomado en cuenta muchos aspectos para observar la difusión del teletrabajo, como para España, también en la UE y en el resto del mundo, se ha observado el género de los teletrabajadores y los resultados son muy diferentes entre sí. Por ejemplo, en Alemania y Hungría la distribución de los teletrabajadores entre mujeres y hombres es casi igual, mientras que en Reino Unido, Finlandia, Francia, Suecia y Holanda los teletrabajadores son sobre todo hombres y esto es debido a la capacidad de los hombres de trabajar por más horas y hacen un uso mayor de las TIC para trabajar fuera del puesto de trabajo. Respecto a los mueres, se encuentran más teletrabajadoras que trabajan desde el hogar (57%). Esta situación se observa con más frecuencia en Europa, donde las mujeres prefieren trabajar en casa y esto es debido a que las mujeres tienen que cuidar al hogar y a la familia más que los hombres. Un dato relevante sobre la difusión del teletrabajo entre los géneros es el de Japón, donde solo el 13,7% de las mujeres teletrabajan, frente al 21,4% de los hombres. Este dato no sería tan relevante si el gobierno japonés no hubiese declarado que el teletrabajo habría debido de ser una herramienta para facilitar el acceso de las mujeres al mundo laboral. También, en India hay diferencias entre los géneros, puesto que el 80,4% de los teletrabajadores son hombres, pero esta situación puede ser conectada con una cuestión más cultural²⁷.

El informe toma en consideración también la organización de la jornada laboral de los teletrabajadores, enfrentándola con la de los que trabajan en el puesto de trabajo. Se desprende que hay diferencias entre las horas laborales de los empleados estudiados. De hecho, en Bélgica lo trabajadores “tradicionales” trabajan en media unas 42,6 horas semanales, frente las 44,5 horas a la semana de los teletrabajadores y el mismo resultado se puede observar en países como Finlandia, Holanda, España, Suecia y Reino Unido y también en Japón la situación queda invariada en relación a las horas laborales²⁸.

Los estudios que han confluído en el informe evidencian también que el teletrabajo como una posibilidad de una mayor flexibilidad y auto organización que conlleva una diferente estructuración de toda la jornada sea laboral, sea familiar, puesto que los teletrabajadores con el uso de las TIC pueden trabajar más de las ocho horas al día y a lo largo de su trabajo pueden desarrollar tareas domésticas que los demás tienen que dejar una vez fuera de la oficina o del establecimiento.

²⁶ EUROFOUND, OIT, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, 2019.

²⁷ *Idem*.

²⁸ *Idem*.

Los estudios han demostrado que la noche (de las 18 a medianoche) es el periodo favorito de los teletrabajadores para realizar horas extra. El 27% siempre trabaja en la noche y, el 34% lo hace a veces. Los datos son parecidos en todos los países analizados. También, en India la situación es parecida, porque los teletrabajadores prefieren trabajar por la noche (66%). Los teletrabajadores trabajan a lo largo de toda la semana y también el domingo. Holanda es uno de los países donde se trabaja con regularidad en los fines de semana, mientras solo el 38% de los trabajadores tradicionales trabaja los domingos. En Francia, las cosas no cambian y, un estudio francés ha buscado el motivo, encontrándolo en un intento de justificación de los trabajadores, que tienen que justificar su ausencia del puesto de trabajo.

La mayor parte de los teletrabajadores, prefieren no madrugar para ir a trabajar de medianoche a las 6:00 de la mañana, sino son los trabajadores tradicionales los que a menudo desarrollan tareas profesionales en estas horas del día. El ejemplo es Holanda, donde el 3% de los teletrabajadores madruga, frente al 8% de los empleados que trabajan desde una oficina.

Entonces, en relación con la flexibilidad horaria de los teletrabajadores, se puede concluir que las horas de trabajo son más para los teletrabajadores respecto a los trabajadores tradicionales. Si bien el uso de las TIC ha posibilitado el trabajo fuera de la oficina y fuera del horario de trabajo también para los que trabajan en su puesto de trabajo. Además, el informe observa que el teletrabajo tiene una influencia positiva en la capacidad de organización de cada teletrabajador y facilita realmente una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar²⁹.

El informe ha puesto de relieve la relación también el teletrabajo y el trabajo a domicilio con el uso de las TIC y, la conclusión que se desprende es que los que usualmente trabajan a domicilio, tienen mejores resultados en productividad de los que teletrabajan fuera del hogar. Los estudios han evidenciado el riesgo de superposición de la vida laboral sobre la familiar debido a las horas laborales que son más que las de un trabajo tradicional. Datos que indican un riesgo más alto se observan en la UE, como por ejemplo en Finlandia, Francia, Alemania, Hungría y Holanda, pero también India parece un de los países a riesgo de superposición. Datos más positivos son los relativos a países como Argentina, Bélgica, Italia y España, donde se logra un mejor equilibrio entre trabajo y familia.

Un aspecto muy interesante referido en el informe, es el estudio sobre el derecho a la desconexión digital que toma en consideración los protocolos adoptados para proteger los trabajadores contra el uso excesivo de las TIC también fuera del horario de trabajo.

²⁹ *Idem*.

Los ordenamientos de varios países han introducido políticas que favorezcan el descanso, si bien varios sectores industriales han llegado antes de los legisladores, dada la mayor cercanía al problema. Una herramienta adoptada por unas firmas ha sido la de limitar el funcionamiento del correo electrónico después de la jornada laboral, considerando este periodo como tiempo de descanso para los trabajadores (Francia en Renault y Alemania en BMW son ejemplos de adopción de políticas a favor de la desconexión digital).

Como antes se ha explicado, es más fácil que sean las organizaciones a introducir protocolos específicos de desconexión digital, puesto que conocen el tipo de trabajo y las necesidades de sus trabajadores, mientras que los Estados siempre tendrán un retraso respecto a la sociedad y a sus reales exigencias, puesto que los procedimientos normativos son largos y complicados³⁰.

10. Conclusiones

A la luz de lo expuesto a lo largo de este artículo, resulta interesante establecer unas conclusiones de las principales ideas de este documento.

Al inicio de su desarrollo se tenía claro que la real esencia del teletrabajo no puede ser incluida en una definición dictada por una norma legal, puesto que en el mundo laboral hay muchísimos aspectos para tener en cuenta.

El análisis de las fuentes que se han tenido en consideración me ha puesto siempre nuevas preguntas a las que he intentado contestar.

El teletrabajo años atrás era un desafío para la sociedad y parecía algo inalcanzable con especial referencia a los países como España, donde la cultura presencial en el puesto de trabajo es muy radicada. La imposibilidad de llegar a este resultado, se ha vuelto en realidad gracias a la globalización y a la continua y constante evolución de las tecnologías y de las TIC que han alcanzado un rol fundamental en la sociedad contemporánea.

A partir del momento de mayor difusión de las TIC y, debido a su fácil acceso, el teletrabajo ha empezado su verdadero camino, después de un inicio lleno de incertidumbre, si bien el futuro de este nuevo tipo de relación laboral todavía no se puede conocer.

Es importante decir que el teletrabajo nació como respuesta a la necesidad de reducir las emisiones al medioambiente en los años 70, sin tener en cuenta lo antesignano que era una herramienta de este tipo. Asimismo, un aspecto interesante de esta forma de trabajo está ligado a la protección

³⁰ *Idem.*

medioambiental que es un tema que ha sido y es de especial envergadura en la actualidad.

No obstante, el teletrabajo sigue reflejando numerosos retos al mundo del derecho, puesto que tiene implicaciones en muchísimos temas muy diferentes entre sí.

Las TIC, de hecho, tienen implicaciones importantísimas con los derechos fundamentales bien de los trabajadores, bien de los empresarios y no es fácil para los legisladores encontrar un equilibrio entre las exigencias de todos los grupos de interés sin perjudicar a alguno de ellos.

Se puede observar con abundancia que este tipo de trabajo queda desigual por la mayoría de los ordenamientos jurídicos de los países. Además, no pueden tener el mismo ritmo de adaptación normativa con la de la evolución tecnológica o informática. A priori la jurisprudencia respecto al ordenamiento jurídico, se enfrenta con los nuevos temas y cuestiones que la continua evolución de las relaciones laborales le añade. El derecho siempre estará desactualizado, porque su función es la de representar una situación ya existente en la sociedad e intentar reglamentarla.

Además, con los nuevos retos que la evolución tecnológica, robótica e inteligencia artificial, pone de manifiesto nuevos desafíos en relación con la salud de los trabajadores, puesto que una nueva necesidad imperante en la vida de las personas es la desconexión del mundo digital donde vivimos y del que no siempre es fácil desconectarse.

Entonces, los grandes retos que el legislador y la jurisprudencia se enfrentan es la búsqueda de un equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de control del empresario, también regulado por la Constitución. No siempre el resultado de esta búsqueda puede ser satisfactorio para ambas partes, pero el ordenamiento jurídico debe de tener en consideración cada caso concreto y las reales actuaciones de los actores implicados.

El tema de la búsqueda de un equilibrio se encuentra también en el ámbito de los despidos, dado que el teletrabajo ha puesto el problema de averiguar el grado de subordinación del trabajador y el de recoger pruebas con métodos lícitos en los casos de despido.

Finalmente, es necesario, analizar los datos sobre la difusión del teletrabajo no solo en España, sino en todo el mundo como se puede analizar a lo largo del escrito.

De este análisis se desprende que el teletrabajo, así como las TIC, sigue evolucionándose y difundiéndose, si bien encuentran resistencias debidas a factores culturales en unos países o a los sectores productivos específicos. Sobre todo, un motivo de difusión del teletrabajo es el intento de conciliar la vida personal, familiar y laboral para incluir en el mundo laboral a muchas

más personas, como a los discapacitados o los que tienen una familia. El teletrabajo como herramienta de inclusión puede ser visto también como un intento de la sociedad de ser más inclusiva para permitir a todo el mundo acceder al mundo laboral y para que todas las personas tengan un papel activo en su propia vida, sin perjudicar a nadie.

Actualmente no es posible contabilizar si hay más motivos a favor o en contra del teletrabajo. No obstante, es necesario tener cautela a que las máquinas no perjudiquen a las personas, teniendo en cuenta que las relaciones laborales, como todas las relaciones regladas por el derecho, son antes que todo relaciones entre seres humanos.

11. Bibliografía

AA.VV., *Medios de comunicación y sociedad de información a control y transformación*, Condejo social de la Universidad de Valladolid, 2000

BEL ANTAKI J., [*La intimidad digital de los trabajadores: protagonista en la nueva LOPD*](#), en [*Blog Cuatrecasas*](#), 7 diciembre 2018

BELLO A., [*Teletrabajo y outsourcing como herramientas de optimización e innovación laboral en un entorno globalizado*](#), en [*Dialógica*](#), 2016, n. 1, pp. 113-138

BERMEJO BOSCH R., BOTELLA VIVÓ S., [*La Sentencia del TEDH sobre el control por el empleador del uso del correo electrónico \(mensajería instantánea\) por sus empleados \(caso Barbulescu v. Rumanía n.º 61496/08 de 12 de enero de 2016\)*](#), en [*Actualidad Jurídica Uriá Menéndez*](#), 2016, n. 43, pp. 90-94

CAMPUZANO TOMÉ H., *Vida privada y datos personales: su protección jurídica frente a la sociedad de la información*, Tecnos, 2000

CANDAMIO J., [*Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral ¿Qué es y cómo la regula la nueva Ley de Protección de Datos garantía de los derechos digitales?*](#), en [*Iberley*](#), 7 diciembre 2018

CARDONA RUBERT M.B., [*Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas*](#), en [*Lan Harremanak*](#), 2003, especial, pp. 157-173

D'ERRICO J., RODRÍGUEZ A.D., [*Teletrabajadores. Entre las definiciones teóricas y los contextos prácticos. Una aproximación al fenómeno del teletrabajo a principios del siglo XXI*](#), ponencia en las [*IX Jornadas de Sociología de la UNLP*](#), Ensenada, 5-7 diciembre de 2016

DURÁN LÓPEZ F., [*Las nuevas tecnologías y los derechos laborales*](#), en [*Centro de Estudios Garrigues – Blog*](#), 21 septiembre 2018

ESPIZÚA S., [*Japón limita las horas extra mensuales a 100, mientras España aprueba el control diario de la jornada laboral*](#), en [*Garrigues – Blog Laboral*](#), 28 marzo 2019

- EUROFOUND, OIT, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, 2019
- GARANLEY ABOGADOS, *El despido colectivo: qué es y qué motivos lo causan*, en <https://garanley.com/>
- GOMBAU I., *Última sentencia del TS sobre control del e-mail de los trabajadores*, en *Blog Cuatrecasas*, 2 mayo 2017
- GÓMEZ E., *¿Tiene un trabajador derecho a la intimidad en el ámbito laboral?*, en www.sanabuja-miranda.com, 8 mayo 2018
- GÓMEZ M.V., *El registro de horarios también es obligado para comerciales, jefes intermedios y teletrabajadores*, en *El País*, 13 mayo 2019
- HERNÁNDEZ GORRÍN A., *Concepto de TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación*, in *Economía TIC*, 5 diciembre 2011
- HERNÁNDEZ SAMPIERI R., FERNÁNDEZ COLLADO C., BAPTISTA LUCIO M.P., *Metodología de la investigación*, Mcgraw-Hill-Interamericana, 2006
- HERNÁNDEZ SAMPIERI R., FERNÁNDEZ COLLADO C., BAPTISTA LUCIO M.P., *Metodología de la investigación*, Mcgraw-Hill, 2003
- IBERLEY, *Particularidades del teletrabajo o trabajo a distancia*, en *Iberley*, 11 mayo 2020
- IBERLEY, *Concepto y causas justificativas del despido colectivo*, en *Iberley*, 24 febrero 2020
- LLUCH CORELL F.J., *El secreto de las comunicaciones en la empresa: el control empresarial del correo electrónico que utiliza el trabajador*, en *Elderecho.com*, 17 enero 2017
- MARBEN ABOGADOS, *Despido objetivo*, en www.marbenabogados.com
- MOLINERA F.J., *Contrato de trabajo a domicilio vs trabajo a distancia*, en *Gie Blog*, 19 febrero 2018
- NILLES J.M., *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*, John Wiley & Sons, 1976
- PÉREZ-BARCO M.J., *El quiero y no puedo del teletrabajo*, en *ABC*, 30 enero 2019
- PÉREZ CAMPOS A.I., *Contratación laboral y empleo en España: situación actual y propuestas de futuro*, en *Letras Jurídicas*, 2015, n. 31, pp. 161-174
- POQUET CATALÁ P., *La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador*, en *Lex Social*, 2018, n. 1, pp. 113-135
- RANDSTAD, *El 69% de los empleados quiere teletrabajar, pero su empresa no se lo permite*, en www.randstad.es, 15 enero 2019
- RANDSTAD, *Employer brand research 2018. Informe de país. España*, 2018
- REPSOL, *El libro blanco del Teletrabajo en Repsol*, 2013 (consultable en [Boletín ADAPT](#), 2013, n. 2)

SEGARRA P., *[El teletrabajo avanza en España pero muy lentamente, ¿por qué?](#)*, en *[20 Minutos](#)*, 28 febrero 2019

SUCH M., *[Tras diez años de teletrabajo, esto puedo decir sobre los mitos y realidad de trabajar desde casa](#)*, en *[Xataka](#)*, 9 marzo 2020

TAMAYO Y TAMAYO M., *El proceso de la investigación científica*, Limusa, 2001

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE VALENCIA, *[La evolución de las TICs desde el ábaco al Smartphone](#)*, en *[www.universidadviu.es](#)*, 17 octubre 2016

Jurisprudencia

Audiencia Nacional n. 42/2004

Tribunal Constitucional n. 114/1984

Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria n. 252/2019

Tribunal Superior de Justicia de Madrid n. 469/1999

Tribunal Supremo n. 226/2017

Tribunal Supremo n. 143/2005

La protección del trabajo digno mediante los impactos de las nuevas formas de robótica laboral, inteligencia artificial y nuevas tecnologías

Juliana VARELA DE ALBUQUERQUE DALPRÁ*

RESUMEN: La Industria 4.0 y nuevas formas de trabajo como la *sharing economy* y *gig economy*, inteligencia artificial y robótica (*cobots*) trajeron impactos mundiales en la relación trabajador/empleador y atribuyeron “nuevos atuendos” a las antiguas cuestiones sobre la necesidad de protección de la persona del trabajador. Los estudios revelan que la estimación del llamado desempleo tecnológico es de hasta 800 millones de trabajadores para 2030, con un impacto en el 15% de los empleos en Brasil. Surgirán nuevos empleos como resultado de los cambios, sin embargo, se cuestiona si serán suficientes para absorber la totalidad de los trabajadores tradicionales. El impacto aún puede acentuar las desigualdades (incluido el género y la edad), con un mayor impacto en los trabajadores vulnerables (aquellos que no han tenido la oportunidad de obtener conocimiento digital), lo que implica la necesidad de capacitación, acción colectiva y trae preocupación por la desconexión digital y garantía de privacidad del trabajador. La pregunta es cómo usar esta tecnología patentada en favor de la protección del ser humano que trabaja, atribuyendo a los derechos y garantías el alcance hábil para preservar la dignidad del trabajador y evitar su reificación, esclavitud digital, “invisibilidad” o incluso la equivalencia del individuo a un mero número (algoritmo), lo que permitiría la efectividad de los derechos conquistados durante este centenario.

Palabras clave: Nuevas formas de trabajo, tecnologías, desempleo tecnológico, desigualdad, dignidad de la persona del trabajador.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Las nuevas formas de trabajo derivadas del desarrollo tecnológico. 3. Impactos tecnológicos en el desempleo y tendencias. 4. Implicaciones del

* Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social en el Instituto de Derecho Laboral de la Universidade de Lisboa (Portugal); Especialista en Derecho Laboral - UniCuritiba-Centro Universitário Curitiba-Paraná (Brasil); Jueza Laboral en el Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (II Región-TRT2, Brasil).

trabajo tecnológico en el derecho a la privacidad. 5. La reformulación de los conceptos capitalistas tradicionales en una sociedad algorítmica/tecnológica. 6. Cómo preservar el trabajo decente y las características positivas a los avances tecnológicos en las relaciones laborales. 7. Conclusión. 8. Bibliografía.

The Protection of Decent Work upon the Impacts of New Robotic Labour Forms, Artificial Intelligence and New Technologies

ABSTRACT: The Industry 4.0 and new forms of work such as the sharing economy and gig economy, artificial intelligence and robotic (cobots) bring global impacts on the worker/employer relation and assign “new guise” to the old questions about the need for protection of the worker force. Studies show that the estimate for the so-called technological unemployment is up to 800 million workers by 2030, impacting in 15% of jobs in Brazil. New jobs will emerge because of the changes; however, the question is whether they will be enough to absorb the fullness of traditional workers. The impact can further enhance the inequalities (including gender and age), with greater impact on vulnerable workers (those who have not had the opportunity for digital knowledge), implying in the needing of qualification, collective action, and concern about the digital disconnection and guarantee of worker privacy. The question is how to use this technology itself in the favour of human worker protection, giving to the fundamental and guarantees rights the ability to preserve the dignity of the worker and to prevent his objectification, digital slavery, “invisibility” or even the equivalence of the individual to a mere number (algorithm), therefore, enabling the effectiveness of the rights conquered over this centenary.

Key Words: New ways of working, technologies, technological unemployment, inequality, dignity of the worker person.

1. Introducción

¿Qué tal ir a un concierto y escuchar tu canción favorita cantada por un robot? ¿Qué se siente al escuchar una poesía recitada por una máquina? ¿O aún, su hijo está enfermo y está siendo analizado por un “robot médico” en el hospital? Desde otro ángulo, ¿cómo sería trabajar todos los días sin ver a un ser humano, un cliente, un jefe, sin ningún contacto profesional con otro ser humano? ¿Qué pasa cuando se tiene un problema en el trabajo e informa a las máquinas? ¿Estos robots e inteligencia artificial comprenden sus dificultades, deseos, expectativas y frustraciones? ¿Serían capaces, sin la sensibilidad humana, sin las nociones de bueno, malo y ético, en este caso específico, comprender todo lo que está sucediendo y aportar una solución efectiva? Además, ¿Usted estaría listo para ser “analizado” y evaluado a través de una base de datos, reconocida en el trabajo por sus características faciales que podrían revelar un perfil de comportamiento?

Estas son solo algunas preguntas que comienzan a surgir con la nueva era digital en la que nos encontramos. No hay forma de esconderse, no hay forma de evitar y escapar. Entonces, ¿Cómo convivir con todo esto sin perder la esencia de lo que dio origen a la protección del Derecho Laboral y toda la legislación construida a lo largo de los años: la persona del trabajador y la necesidad de preservar su dignidad, considerándolo un ser humano con sus características esenciales no solo de pensar, sino también de sentir (inteligencia emocional), tan valorado para el desarrollo de cualquier actividad y relación social y profesional?

«El trabajo dignifica al hombre». Entonces, ¿cómo lidiar con aquellos que pierden sus empleos y no encuentran puestos compatibles con sus condiciones personales? Sería correcto imaginar que el robot, por no tener límite de horas de trabajo porque no sufre la fatiga, las enfermedades ocupacionales, pérdida de familiares por muerte o incluso no pasar por un embarazo, que no siente dolor, frío, tiene la capacidad de apartar la necesidad de preservación de la dignidad de persona humana? O quizá el advenio de la robótica solamente reforça trae las características únicas del ser humano, objeto y fundamento central de todo el Derecho?

El objetivo de este artículo es plantear algunos cuestionamientos y problemáticas que han surgido en el mundo del trabajo a partir de la aparición de las nuevas tecnologías, cambios en paradigmas, datos sobre tendencias relacionadas con la transición (se observan las desigualdades entre hombres y mujeres), absorción de mano de obra en nuevos empleos, dificultades que estos trabajadores pueden enfrentar y, finalmente, trazar, de manera simple y sin intención de agotamiento, algunas consideraciones sobre posibles soluciones y áreas que requieren una mayor acción para que

sea preservada la dignidad del trabajador.

2. Las nuevas formas de trabajo derivadas del desarrollo tecnológico

La denominada Industria 4.0 se refiere a un programa de trabajo industrial, lanzado por el gobierno alemán en 2011, «más tarde, se usó en el léxico de la Comisión Europea», que es «a través de cyber-physical systems, y un número elevado de robots que substituyen el trabajo humano manual, y con el uso de *big data*, se supervisa toda la producción, con flexibilidad en la producción y personalización del producto final»¹.

Esto incluye no solo el uso de *robots* y *cobots* (*robots* colaborativos), sino también, para algunos (así como el objeto en este artículo), toda la llamada economía colaborativa, economía disruptiva, que comprende la *gig economy*, *crowdwork*, *work on-demand via apps*², es decir, todos aquellos donde sea necesario, como bien reflexiona Coelho Moreira³, un “QI digital mínimo”. Vivimos en la era denominada “Internet de las cosas” (IdC) o *Internet of Things* (IoT)⁴, o sea, integración física y virtual en redes que, con utilización del internet (computación en nubes), permite recopilar y almacenar datos que optimizarán la relación entre seres humanos y las máquinas. Si para algunos se trata de una crisis del derecho, otros⁵ lo denominan como una «metamorfosis para lo desconocido».

Se trata, en verdad de una cuarta fase de la Revolución Industrial, entendida ésta como la ruptura de modelos tradicionales para el uso de nuevas máquinas y materias primas. Por lo tanto, la revolución 1.0 (primera revolución, siglo XIX) sería la que se refiere a la utilización de la máquina a vapor y carbón; la segunda (revolución 2.0, siglos XIX a mediados del siglo XX) consistió en la producción en masa, con la producción de automóviles, aviones, nuevas fuentes de energía y materiales (petróleo, electricidad y acero); la llamada revolución 3.0 (tercera revolución, segunda mitad del siglo XX) es aquella que trajo la informática, la digitalización, Internet y

¹ T. COELHO MOREIRA, *Algumas questões sobre trabalho 4.0*, en *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2016, n. 2, p. 247.

² Nótese que diversas son las denominaciones atribuidas a estas nuevas formas de trabajo, siendo todavía algunas de ellas: *just-in-time workforce*, *sharing economy*, *platform capitalism*, *crowd-based capitalism*, *co-creatin*, *liquid labour*, *peer-to-peer*, *crowd sourcing*, *cloud sourcing*, *playbour*, entre otros.

³ T. COELHO MOREIRA, *op. cit.*, p. 247.

⁴ También ampliamente conocido como “sistema de TICs”.

⁵ T. COELHO MOREIRA, *Algumas implicações laborais do regulamento geral de proteção de dados pessoais no trabalho 4.0*, en *Questões Laborais*, 2017, n. 51, p. 13.

varios medios de comunicación digitales⁶.

Conforme cita Anacoreta Correia⁷, si antes la principal materia prima que impulsó la Revolución Industrial fue el petróleo, hoy estamos delante de la materia-prima información. «Al igual que el petróleo, la información tiene que ser extraída, refinada y distribuida. Pero a diferencia del resto, no es un producto escaso y puede tener una producción exponencial», y agregó que «puede ser inútil, e incluso negativa, si no se trata de forma debida y analizada correctamente».

Importante destacar que el término “robot” (usado para robots inteligentes o colaborativos: “*cobots*”)⁸ corresponde a unidades de hardware y software que consiguen almacenar grandes cantidades de informaciones. El *learning machine* fue desarrollada, basándose en la información almacenada en las unidades, aprenden tareas humanas a través de la repetición de acciones. La inteligencia artificial, a su vez, posibilita el análisis de esas informaciones, con la verificación de patrones y características no fácilmente perceptibles por un ser humano, y, utilizando algoritmos, selecciona el mejor resultado para una decisión⁹.

Así, las relaciones laborales pasan por una «organización científica del trabajo», en la cual el modelo cibernético hace que el sujeto sea guiado por el cálculo, bajo la apariencia del “trabajador flexible”¹⁰.

Este artículo abarcará en forma general esas tecnologías, consideradas en su conjunto, con el propósito de analizar las consecuencias en las relaciones laborales “digitales” (en un sentido amplio).

3. Impactos tecnológicos en el desempleo y tendencias

Diversos estudios fueron y están siendo realizados en relación con las

⁶ J.P. ANACORETA CORREIA, *Proteção de dados pessoais e Inteligência Artificial*, en N. CEREJEIRA NAMORA ET AL. (eds.), *Digital Work and Personal Data Protection. Key Issues for the Labour of the 21st Century*, Cambridge Scholars Publishing, 2018, p. 447.

⁷ *Idem*.

⁸ La expresión “*cobots*” se refiere a un aparato para interactuar con los seres humanos, con el fin de adaptarse al ambiente y con el propósito de ahorrar energía humana. Es decir, se trata de utilizar la fuerza del robot con la toma de decisiones del ser humano, para, por ejemplo, cargar y soportar grandes pesos, reduciendo la fatiga de los trabajadores.

⁹ Por eso, Correia considera que la información sería el «combustible de la nueva economía» (J.P. ANACORETA CORREIA, *op. cit.*, p. 450).

¹⁰ R. DE LACERDA CARELLI, *O Caso Uber e o Controle por Programação*, en A.C. REIS PAES LEME, B. ALVES RODRIGUES, J.E. DE RESENDE CHAVES JR. (coords.), *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. Intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*, LTr, 2017, p. 139.

estadísticas y tendencias de este impacto en el mercado laboral. Se estima que dos tercios de los trabajos pueden automatizarse en los países en desarrollo durante las próximas décadas (World Bank)¹¹. La estimación del desempleo tecnológico es de hasta 800 millones de trabajadores hasta 2030, con impacto en el 15% de los empleos en Brasil, según McKinsey & Company¹².

Los países más desarrollados presentan mayores avances tecnológicos y, por lo tanto, podrán introducir más rápidamente las innovaciones y automatizaciones del trabajo. Del mismo modo, un número reducido de empresas con mayor capital serán capaces de introducir y mantener nuevas tecnologías. Todo esto conduce a la llamada polarización de las tecnologías. Como consecuencia, los países en desarrollo pueden quedar dependientes de las empresas que trabajan en los países en desarrollo¹³, aumentando la desigualdad ya existente.

Con respecto a las diferencias de género, los hombres se recuperarán mejor de estas pérdidas de empleo que las mujeres. Esto se debe a que los hombres perderán alrededor de 4 millones de puestos de trabajo para 2020, pero se espera una ganancia de 1,4 millones. Las mujeres, por otro lado, tendrán 3 millones de pérdidas de puestos de trabajo, pero sólo 0,6 millones de nuevas obtenciones¹⁴.

McKinsey¹⁵ también revela que 40 millones de 160 millones de mujeres pueden necesitar cambiar de ocupación para 2030, probablemente para empleos de mayor cualificación. Además, lo más probable es que las mujeres se enfrenten a automatizaciones parciales, ya que aproximadamente la mitad de las ocupaciones femeninas (estudio en relación con los Estados Unidos) menos del 50% de las actividades son técnicamente automatizables para 2030, y este número, en relación con las funciones en las que predominan los hombres, se reduce sólo el 20%¹⁶.

Por lo tanto, a pesar de que las funciones realizadas por las mujeres pueden ser menos totalmente automatizadas, es cierto que el número de automatizaciones parciales es mayor, por lo que las mujeres necesitarán adaptarse más a la interacción con las máquinas y los cambios en sus

¹¹ Datos extraídos del estudio de la GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK, *The impact of technology on the quality and quantity of jobs*, 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work, 15-17 febrero 2018.

¹² *Vid.* MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *The future of women at work. Transitions in the age of automation*, 2019.

¹³ Sobre este punto, véase MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *op. cit.*, p. 1.

¹⁴ OIT, *Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*, 2018.

¹⁵ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *op. cit.*, p. 1.

¹⁶ *Ibidem*, p. 15.

trabajos. Personas con edad más avanzada¹⁷ y con desconocimiento tecnológicos/digitales pueden ser excluidas del mercado, con mayor dificultad de reinserción, si no existe una política de adaptación de estos trabajadores.

Considere que, por razones lógicas, las tecnologías están reemplazando de forma más acelerada los trabajos físicos, de modo que los trabajos realizados por los hombres se están automatizando más rápidamente. Consecuentemente, los trabajadores masculinos podrán ponerse en contacto con los *cobots* en sus funciones ante las mujeres e incluso serán reintegrados en el mercado en otras actividades incluso antes de que se produzcan mayores movimientos con las mujeres. Esto se convierte en otra razón para la estimulación e implementación de medidas que viabilicen la preparación femenina para los nuevos desafíos.

Otro punto destacable es la automatización de una manera diferente dependiendo de la actividad. Así, los estudios revelan que las ocupaciones que exigen «preferencias para el contacto humano», tales como los servicios financieros, visitas a los servicios de emergencia y salud (médicos) y el aprendizaje de la educación infantil, pueden sufrir menos sustituciones de seres humanos por máquinas, ya que dependen de la confianza que se logra más fácilmente a través del contacto humano. Las aplicaciones de las habilidades críticas sociales y emocionales se tornan cada vez más necesarias, siendo relegadas a la tecnología otras tareas e instruyendo a los interesados en la tecnología de soporte¹⁸.

En este sentido, el estudio realizado por McKinsey¹⁹ en los que participan unos 10 países (Canadá, Francia, Japón, Estados Unidos, Alemania, Reino Unido – economías maduras y China, India, México, Sudáfrica – las economías emergentes), muestra un punto positivo para las mujeres que trabajan en el servicio médico (que corresponden a un mayor número de hombres que trabajan en este sector). En los países más desarrollados, este tipo de servicio podría aumentar considerablemente para 2030 (con el aumento de la edad de la población y de los costos de atención de la salud), elevando a un porcentaje del 25% del aumento de empleo para mujeres en estos 10 países analizados y un 30% en las economías maduras.

Para las otras áreas, en general, se estima que entre estos países señalados precedentemente que fueron sujetos a la investigación, un promedio del 20% de las trabajadoras pueden perder sus empleos por la automatización,

¹⁷ Cabe señalar que, en Brasil, para 2020 se estima un promedio del 15% de la población brasileña mayor de 60 años, con una tendencia a aumentar la edad entre las personas mayores, según un informe de la OIT en Brasil (OIT, *op. cit.*, p. 68).

¹⁸ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *op. cit.*, p. 59.

¹⁹ *Ibidem*, p. 12.

mientras que el 21% de los hombres sufrirán esta pérdida para 2030. Se crearán nuevas ocupaciones, pero el hecho es que «el 60% de las nuevas ocupaciones en los Estados Unidos han estado en áreas predominantemente masculinas»²⁰. Para tener una noción, el 80% de las actividades físicas y deportivas pueden automatizarse, mientras que solo el 10% del tiempo dedicado podría realizarse con la gestión de personas.

Si, por un lado, se supone que la mayoría de las personas en puestos directivos en varios países son hombres (lo que crearía mayor dificultad para las mujeres), por otro lado, el hecho de que los puestos de trabajo que requieren fuerza física estén automatizados, revelan una ventaja para las mujeres, que podrán trabajar en estas funciones, junto con las máquinas (cuando sea posible la interacción).

En Brasil, la automatización se ha producido más lentamente debido a la necesidad de recursos financieros para la implementación de las tecnologías y, más específicamente, en «el servicio de atención y prestación de servicios bancarios; la mecanización en el cultivo y cosecha de productos agrícolas y la robotización en la producción de vehículos»²¹.

Por último, señalo que las cifras indican que en Europa y Estados Unidos habrá un aumento del 55% en la demanda de habilidades tecnológicas, un 24% para las habilidades sociales y emocionales y un 8% para las habilidades cognitivas cualificadas, mientras que para las habilidades cognitivas básicas, manuales y físicas, habrá una reducción²².

4. Implicaciones del trabajo tecnológico en el derecho a la privacidad

Además de los efectos de las nuevas tecnologías con respecto a las tasas de desempleo e incluso los cambios en las ocupaciones de los trabajadores, surge otra cuestión de crucial relevancia.

Una vez insertado (o mantenidos) en el mercado, el desarrollo del trabajo tecnológico también afecta directamente al derecho de privacidad. Dado que se almacena una gran cantidad de información y se puede acceder a ella, se hace imprescindible entender la mejor manera de explotarla sin mancillar los principios y reglas fundamentales para la sustentabilidad empresarial.

Lo cierto es que el elemento humano es imprescindible para controlar la utilización de la tecnología. Desde el punto de vista del trabajador (y la

²⁰ *Ibidem*, p. 14.

²¹ Información contenida en el estudio realizado por la OIT, *op. cit.*

²² MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *op. cit.*, p. 62.

información sobre él almacenada y disponible), sigue siendo evidente que, con acceso a innumerables datos y controles digitales de los trabajadores, estos están en una posición de “desnudez tecnológica”, convirtiéndose en “trabajadores del vidrio”²³. Es decir, no sólo se pueden observar datos profesionales relevantes para el ejercicio de la actividad, sino que también se supera la barrera entre la vida personal y profesional del trabajador, a medida que sus opciones, vida privada, sentimental, entre otras, también terminan estando bajo los ojos del empleador²⁴.

Los límites de este acceso a la información e incluso su uso son cuestionados, en los casos que puedan implicar discriminación (incluso si está velada) como, por ejemplo, en la utilización de algoritmos genéticos que trazan perfiles de conducta a través de las características del individuo. Para estas cuestiones, con el fin de salvaguardar los derechos a la intimidad, a la privacidad e, incluso, para garantizar el Estado democrático de Derecho, en Europa, fue aprobado el Régimen General de Protección de Datos (RGPD) 2016/679 del 27 de abril sobre la base de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo²⁵ (derogando así la Directiva de Protección de Datos De Carácter Personal de 1995 (95/46/CE). Cada Estado miembro podrá crear su propia regulación más específica para la protección de datos.

Este RGPD pasó por un período de adaptación/transición de dos años (por lo tanto, hasta abril de 2018). Este régimen cambió el paradigma del control de datos, que pasó de la hetero-regulación a la autorregulación. Es decir, depende de quién recopila, almacena y utiliza las informaciones el control de la protección de los datos, siendo que las autoridades de protección actúan entonces como fiscalizadoras.

El Régimen se basa en el uso del menor número posible de datos, con limitación de los plazos de almacenamiento y siempre que los datos sean necesarios para el desempeño de las funciones, con tratamiento para

²³ Expresiones utilizadas por T. COELHO MOREIRA, *Algumas implicações laborais do regulamento geral de proteção de dados pessoais no trabalho 4.0*, p. 13.

²⁴ Incluso la creación de un *robot* con análisis ético (*machine ethics*) ha tenido éxito para este propósito, porque, por mucho que delinee estándares y opciones más optimizados, no tiene el poder y el alcance para evaluar la cuestión ética, desde el punto de vista de “buenos y malos”, sino sólo en el ámbito técnico, como manifiesta Correia (J.P. ANACORETA CORREIA, *op. cit.*, p. 453).

²⁵ Aunque se aplica a las personas que son miembros de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, inspiró la Ley 13.709 de 14 de agosto de 2018, la Ley General de Protección de Datos personales (LGDP), aprobada por el Senado Federal de Brasil el 10 de julio de 2018 y a entrando en vigencia a través de la Medida Provisional n. 869/2018, que modificó la LGDP para que se eliminara la protección de datos personales y crear la Autoridad Nacional de Protección de Datos.

defender los intereses del titular, quien deberá tener un contrato con quien acceda a los datos.

También se requiere el consentimiento del titular de los datos, haciendo hincapié en que, dependiendo de la posición contractual, sigue siendo evidente que dicho consentimiento puede estar viciado por la necesidad de un trabajo, de modo que, incluso con consentimiento, se debe determinar si realmente era esencial el acceso/almacenamiento de datos para el ejercicio de esa actividad específica a ser desarrollada. Además, si, en cualquier momento, el titular solicita la supresión de los datos, no es lícito que el almacenador rechace. Por lo tanto, el sistema se basa en los principios de proporcionalidad, finalidad y transparencia.

Otro aspecto relevante es la responsabilidad de estos usuarios de los datos. Los robots son los que utilizan los datos y definen una solución, sin embargo, siempre programada por ser humano. Resulta que este programa, con el uso de algoritmos, no tiene control sobre los resultados obtenidos por las máquinas. Por cualquier razón, sigue siendo innegable que estos agentes puedan rendir cuentas, incluida la persona que implementó el sistema²⁶.

La solución alternativa para eliminar los datos (“derecho de olvido”), sería el anonimato, no sólo excluyendo el nombre del titular, sino incluso los datos que, por su combinación, pueden llegar a identificar a la persona. «Una vez que los datos han sido anonimizados, ya no se consideran como datos personales»²⁷.

Es lamentable destacar, en este capítulo, el impacto también en el desarrollo del Reconocimiento Facial (RF). La RF se realiza a través de un algoritmo que relaciona las características del rostro humano. Por lo tanto, dependiendo de las especificidades faciales, ojos, orejas, nariz, boca, es posible identificar a las personas. Las imágenes se levantan fácilmente a través de las redes sociales, la publicación de fotos/*selfies* en grupos, y la información registrada en la base de datos. A través del sistema de video vigilancia (que se puede instalar en cualquier lugar), se comparan las características y es posible hacer el reconocimiento.

Aunque es similar al sistema biométrico, se vuelve más abrupto e invasivo, ya que no depende de autorización y acto específico de la persona que proporciona su huella digital, ya que la base de datos puede ser alimentada simplemente por la imagen de la persona (que puede estar en cualquier sitio, grupo, red social).

Para ejemplificar por medio de casos prácticos, Singapur cuenta con un

²⁶ J.P. ANACORETA CORREIA, *op. cit.*, pp. 464-465.

²⁷ *Ibidem*, p. 466.

sistema *Smart Gates* en el aeropuerto, es decir, se realiza el reconocimiento facial y se elimina el pasaporte, reduciendo las filas de espera y facilitando el control. En los Estados Unidos, se utiliza del RF para analizar las cartas de conducción. En la India, el sistema de RF localizó alrededor de 3000 niños desaparecidos (solo en los tres primeros meses de este año)²⁸.

Aunque parece resolver varios problemas de seguridad y facilitar las actividades diarias (por reconocimiento, por ejemplo, el uso de tarjetas de crédito se puede prescindir), como toda innovación, puede tener efectos perversos (reducción de la libertad de expresión, discriminación, actitudes arbitrarias del gobierno, entre otros). Y no es diferente con el mundo del trabajo.

Teniendo los empleadores acceso a esta base de datos y pudiendo identificar a sus trabajadores a través del Reconocimiento Facial, se facilitan varios casos, como la entrada en la empresa, como la seguridad de que es el mismo empleado habilitado quien está visualizando las informaciones confidenciales de la empresa, pero, por otro lado, puede rastrear el patrón de comportamiento del trabajador y, en consecuencia, además de desmascararlo (desnudar), todavía constituyen una base para sanciones, discriminaciones antes y durante el contrato.

Los avances tecnológicos deben apreciarse junto con los principios fundamentales de manera proporcional e imprescindible, por lo que la utilización del Reconocimiento indiscriminadamente y a los efectos del “control” del trabajador y sus actos no es justificable. El empleador posee medios para su seguridad de sus datos que son menos agresivos y perjudiciales para la libertad individual de cada trabajador. No es porque fuera contratado para trabajar que sea sometida su dignidad, privacidad, su persona, al poder empresarial, sólo le proporciona su fuerza de trabajo para cumplir con la actividad contratada.

Convertirse en un empleado (al ser contratado por un empleador para el ejercicio de una actividad) no puede significar renunciar a sus derechos y garantías. Por el contrario, el suministro de su obra debe servir como algo digno de su condición humana, alentado, valorado y protegido.

Ciertamente, esta protección puede lograrse mediante la aplicación del sistema de protección de datos combinado con la aplicación de los derechos fundamentales del ser humano trabajador (ambos previstos en las normas internacionales constitucionales y en los reglamentos específicos del Derecho Laboral-Códigos Del Trabajo).

²⁸ F.T. PEREIRA, [Reconhecimento Facial: Democracia 4.0 = 0?](#), en [Observador](#), 10 junio 2018.

5. La reformulación de los conceptos capitalistas tradicionales en una sociedad algorítmica/tecnológica

No es porque la forma del trabajo ha cambiado en términos de medios, métodos, instrumentos, con el uso de algoritmos y robots (inteligencia artificial), que ya no es posible identificar viejos conceptos y necesidades que sostienen el capitalismo. Por el contrario, solo se refuerza a través de una “cobertura” de autonomía y flexibilidad.

La teoría del capitalismo de Marx sigue siendo válida y actual, en sus conceptos básicos de “*class*”, “*commodities*” y “*labour*”²⁹. *Commodities* (mercaderías) como “trabajo cristalizado”, en el sentido de que un bien solo tiene valor porque refleja la materialización del trabajo productivo. Por lo tanto, puesto en el mercado para la venta, genera ventajas que amplían el volumen de producción.

Ursula Huws³⁰ define “*commodities*” como servicios/productos estandarizados para la venta en el mercado, cuya venta traerá ventajas que incrementarán proporcionalmente la escala de producción y enfatiza que uno de los elementos del capitalismo sigue siendo el *Trade* (comercio), lo que implica obtener una ventaja a través de proceso de apropiación de algo por un precio y venderlo por un precio más alto.

Por lo tanto, lo que ocurre actualmente no difiere de estos conceptos. La diferencia radica en el hecho de que las actividades que antes se consideraban ocio, hoy también integran el mercado laboral y, siendo que, por un lado, hay un individuo/empresa que se apropia de esta actividad/servicio (no tan tradicional) y lo “revende” para un valor más alto, obtener una ventaja a través del trabajo de otros.

El punto es que tales conceptos ya no se ven tan directamente, se promueven a través del poder y la coerción invisible, y el trabajador todavía se siente satisfecho (como si se le hubiera presentado) por trabajar con “autonomía” y “libertad” de horario, siendo de hecho, que hay una explotación pura del trabajo de otros. Se hace más difícil visualizar la cadena de valor global y situar la posición de cada trabajador en estos procesos, que son más “abstractos”, “inmateriales”.

La noción marxista de que el trabajo es la actividad prestada para la sobrevivencia tampoco se ha perdido con el tiempo. Solo empeoró, porque es seguro que muchos reciben menos del mínimo considerado razonable para una vida digna. En cualquier caso, la mano de obra se vende para

²⁹ U. HUWS, *Labor in the Global Digital Economy. The Cybertariat Comes of Age*, Monthly Review Press, 2014.

³⁰ *Ibidem*, ítem *Trade*.

sobrevivir y el empleador se la apropia, vendiendo el producto/servicio a un precio más alto. La alienación de la conciencia de clase hace como que estos trabajadores no impugnan esta apropiación de su tiempo de trabajo³¹. Sin dicha identificación y conciencia, los trabajadores terminan sin darse cuenta de su poder tanto para consentir como para rechazar. Por lo tanto, “desalinearse” sigue siendo la solución. Elevar y buscar la conciencia de la clase trabajadora puede revelarles el poder que tienen para imponer límites y preservar sus derechos³².

Esta conciencia (o falta de ella) del valor de su trabajo también está influenciada por la introducción de las redes sociales y los medios digitales, que han cambiado los conceptos de los individuos y lo que consideran como reconocimiento. Obtener “likes” significa ser “aprobado” socialmente y, por el contrario, puede socavar la autoestima de los seres humanos.

Este patrón de comportamiento, que basa la autoconfianza en la aprobación “virtual” de los demás, también se lleva al mundo del trabajo, en el que las evaluaciones de los clientes, por ejemplo, cuando se trabaja en plataformas digitales, corresponden a los *likes* y la calificación promedio que le fuera asignada puede incluso determinar si el individuo es o no un “buen trabajador”. Son conceptos fluidos y líquidos que no analizan de forma técnica y profesionalmente, las habilidades del trabajador, pudiendo discurrir de empatía u otros criterios subjetivos desconectados de una evaluación real en el campo profesional.

En este paso, uno debe ser consciente del peligro de la desprofesionalización, ya sea porque la evaluación puede ser el resultado de los *likes* de los usuarios o porque la combinación de información en las unidades de software y la toma de decisiones por parte de las máquinas no alcanza aspectos relevantes, inherentes a la capacidad cognitivo humano.

Aun así, los trabajos tecnológicos y virtuales causan el aislamiento de los trabajadores en estas nuevas formas de relaciones laborales, porque la separación física de los trabajadores dificulta (o incluso imposibilita) comparar notas o discutir estrategias de ayuda mutua, eliminando la colaboración y aumentando la competitividad³³. Como consecuencia,

³¹ U. HUWS, *op. cit.*

³² Para Ricardo Antunes, en cuanto, a «la participación interactiva en máquinas puede intensificar aún más la extrañeza del trabajo, expandiendo las formas modernas de reificación, distanciando aún más la subjetividad del ejercicio de una vida cotidiana auténtica y autodeterminada» (R. ANTUNES, *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*, Boitempo, 2018).

³³ Ursula Huws destaca que este nuevo modelo laboral demuestra una aparente paradoja, ya que “atomiza” a los trabajadores y, al mismo tiempo, están siendo más controlados e

aislado (el uno del otro), más ardua es la tarea de desarrollar la conciencia y la lucha colectiva.

También viene con la idea de una movilización absoluta, en la cual los trabajadores siempre deben estar disponibles (24 horas al día, 7 días a la semana). Carelli³⁴ indica que el sistema actual avizora «dominar no el cuerpo de los trabajadores, sino también sus espíritus» en una «refeudalización de las Relaciones» en la cual es inexistente lugar y horario determinados para el recibimiento de órdenes, ya que estas sobrepasan tiempo y espacio en pro de la consecución de sus objetivos. Por lo tanto, «la precificación dirige los trabajadores, sin que los trabajadores, la mayoría de las veces perciban».

También existe la reformulación del antiguo sistema de producción (taylorismo): el llamado “neotaylorismo”. El trabajo estaría entonces hoy subdividida en un «tipo de línea de montaje virtual, donde las tareas se dividen para simplificarse, con el trabajador capacitado como supervisor»³⁵.

En otras palabras, las tareas se dividen por medio de tecnologías y el trabajador puede llevar a cabo las actividades más simples, sin necesidad de calificación (excepto aquellos que controlan/supervisan el servicio). Es por eso que el empleador, que transfiere todas sus actividades especializadas a los trabajadores, ya no le importa (al menos en principio) la forma de la prestación, sino más bien el resultado/evaluaciones positivas.

No se puede negar que esta noción se remonta a la similitud de las relaciones laborales actuales (con vigilancia “invisible”, pero potencialmente presente y a tiempo completo) con conceptos antiguos, como el sistema de “panóptico”. Bentham³⁶, en ciertos aspectos El panóptico³⁷, cuya idea se desarrolló en el siglo XIX, consiste en un sistema de vigilancia basado en mecanismos de orden psicológicos (mecanismo de ficción) para el control y no de la fuerza física. Se refiere al autocontrol que resulta de la mera presencia de vigilancia.

Los individuos permanecerían en celdas, una al lado de la otra, con

interconectados que en cualquier otro momento de la historia (U. HUWS, *Labour in Contemporary Capitalism: What Next?*, Palgrave Macmillan, 2019, p. 3282).

³⁴ R. DE LACERDA CARELLI, *op. cit.*, pp. 141-143.

³⁵ A. TODOLÍ-SIGNES, *O Mercado de Trabalho no Século XXI: Ondemandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho*, en A.C. REIS PAES LEME, B. ALVES RODRIGUES, J.E. DE RESENDE CHAVES JR. (coords.), *op. cit.*, p. 33.

³⁶ Sin embargo, vale la pena mencionar que, para otros, como Carelli, el sistema estaría más cerca de la noción de Foucault de varios vigilantes, caracterizados por los clientes y sus evaluaciones (por ejemplo, en los casos de plataforma de transporte digital, Uber). *Vid.* R. DE LACERDA CARELLI, *op. cit.*, pp. 141-143.

³⁷ El tema sobre panóptico y sistemas de vigilancia (sociedad disciplinaria), con relación entre poder y conocimiento, fueron temas desarrollados y abordados por Michel Foucault (M. FOUCAULT, *Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão*, Vozes, 1999, pp. 162-187).

divisiones, distribuidas en un ala en forma de anillo, sin contacto visual entre ellas. Sin embargo, en una posición “privilegiada” se encuentra un vigilante, en una torre central que puede visualizar y monitorear a todos los individuos, sin que ellos, a su vez, puedan verlo. Tal sistema fue diseñado para prisiones, pero también escuelas, manicomios. La idea de la separación visual y el contacto entre individuos evita el “complot”, la unión para tratar de escapar, los diálogos e incluso para evitar la contaminación de enfermedades y violencia entre ellos. El objetivo es exactamente aislarlos.

El sistema se basa en ejercer/mantener el poder simplemente haciendo que quienes permanecen en las celdas sean conscientes de su estado de visibilidad permanente. No es posible que de las celdas se vean, de hecho, están siendo observados desde la torre central. Por lo tanto, el problema no exige que, de hecho, estén asistidos a tiempo completo, solo están alertas de que pueden estar siendo observados. La propia conciencia de estar bajo vigilancia genera temor y cumplimiento de las obligaciones, garantizando el mantenimiento del poder, la internalización de la culpa y el arrepentimiento. Del mismo modo, creo que las nuevas tecnologías ajustadas al mercado laboral permiten esa vigilancia y la sensación de que los trabajadores siempre están siendo vistos. La omnipresencia y la omnisciencia aportadas con medios tecnológicos son modelos claros de vigilancia, monitoreo y disciplina de los trabajadores.

El trabajador, por medio de sistemas digitales, está totalmente controlado. Al menos, el trabajador sabe que, a través de sus datos, aplicaciones y sistemas digitales e informáticos, el empleador tiene todas las condiciones para “visualizarlo”. No solo en la vida profesional, sino también en la vida personal. A veces, incluso con más información capturada por la tecnología (problemas genéticos, reconocimiento facial, etc.) de la que saben sobre sí mismos. «Hay ojos invisibles, múltiples, que ven todo lo que hace el trabajador, sin que éste vea a la persona que lo analiza a distancia»³⁸.

Se concluye, por lo tanto, que la “sociedad algorítmica” actual, en realidad, no constituye más que un nuevo disfraz de la sociedad de la disciplina, adaptada a la actualidad, pero con los mismos conceptos y mecanismos de acción. Por lo tanto, las teorías y proyectos de siglos pasados siguen siendo actuales. Los métodos de trabajo (introduciendo nuevas tecnologías, por ejemplo) cambian. La aparición de la relación de dominación, control y vigilancia cambia. El trabajador se siente más independiente y cree que su sumisión cambia. Pero la verdad es que la explotación es la misma, el objetivo de producir bienes, ganancias y valor agregado es el mismo, la

³⁸ A. LEMES DE SOUZA, R. DE ALMEIDA OLIVEIRA MUÇOUÇAH, *O panóptico nas relações de trabalho*, Universidade Federal de Uberlândia, 2012, p. 7.

relación de control es la misma (o incluso peor porque está más disfrazada). En otras palabras, todos los temas relacionados con la necesidad de concienciar a la clase trabajadora, la preservación y garantía de sus derechos fundamentales, el desequilibrio existente entre quienes contratan y quienes trabajan, son los mismos, con solo una nueva y seductora apariencia.

6. Cómo preservar el trabajo decente y las características positivas a los avances tecnológicos en las relaciones laborales

Las consideraciones planteadas en los capítulos anteriores no significan que solo estemos viendo los puntos negativos de los avances tecnológicos. Es posible enfatizar que ellas traen avances positivos, tales como: realizan trabajos repetitivos e ininterrumpidos (ya no requieren que los trabajadores humanos lo hagan y, por lo tanto, evitan ciertas enfermedades profesionales); mayor agilidad en la producción y control de procesos, mayor precisión en resultados y acceso a lugares inaccesibles para los seres humanos.

No hay retroceso (ni siquiera existiría) en cuanto a la evolución tecnológica que se observa. El equilibrio puede y debe ser positivo. La pregunta que se plantea es exactamente cómo lidiar con tantos cambios sin hacer que las relaciones laborales sean aún más precarias. ¿Cómo preservar la dignidad del trabajador y los valores tan pretendidos por el Derecho laboral que se desarrollaron durante una larga y ardua trayectoria? ¿Cómo podemos hacer que la búsqueda de ganancias coexista, mejoras en la economía (inherentes al sistema capitalista en el que vivimos), sin dañar los derechos del ser humano detrás de una máquina? ¿Cómo hacer que (máquina – entendida en un sentido amplio – y hombre) se den la mano y caminen juntos?

Primero, debe considerarse que la necesidad de trabajo humano no desaparece ni desaparecerá. Es el elemento humano, sensorial, moral, con la percepción de hacer juicios de valor, distinguir entre lo bueno y lo malo, lo que puede impulsar las tecnologías y lograr el resultado deseado. Por esta razón, son estos seres humanos variados, con todas sus diversidades e inconsistencias, quienes tienen el futuro en sus manos, como defiende Ursula Huws³⁹.

No existe una solución lista y terminada para la mejor manera de hacer que las nuevas tecnologías sean compatibles con los principios y derechos fundamentales de los trabajadores. Sin embargo, a través de debates y estudios, se están construyendo formas de mitigar los impactos, proteger

³⁹ U. HUWS, *Labour in Contemporary Capitalism: What Next?*, cit., p. 3038.

los derechos, salvaguardar lo que es el objeto de todo el Derecho laboral y el destinatario de la dignidad de la persona humana: el ser humano que trabaja, quien, incluso trabaja juntamente con máquinas, es indispensable para el desarrollo económico, social y político.

Es necesario garantizar los derechos sociales de estos trabajadores, de manera unificada y universal, promover el derecho de participación, diálogo social, unión, con el cumplimiento del derecho a la libertad, representación y asociación sindical, institución de normas de seguridad y salud. Aun así, es cierto que la formación/capacitación para los trabajadores del modelo tradicional, con estímulo a la creatividad, para que adquieran competencias y habilidades para la inserción en el nuevo patrón de trabajo. Formación esta que debe iniciarse desde los primeros años en la educación escolar, preparando y desarrollando habilidades humanas para la interacción con el trabajo tecnológico.

La capacitación es importante para todas las fases de la vida del trabajador, no solo para la transición, sino para mantenerla durante toda la vida laboral, de manera continua y actualizada. Es urgente dedicar estos cursos de capacitación dando una atención específica para aquellos que nunca (o poco) tuvieron contacto con el mundo digital, así como para los ancianos (acostumbrados a largos años de trabajo tradicional y con mayor dificultad de adaptación). Nunca es demasiado tarde para aprender, pero necesitan este estímulo, motivación e inversión.

Los trabajadores deberán reinventarse, volver a calificar y adaptarse al nuevo mercado. Las mujeres enfrentarán barreras y un progreso más lento hacia la igualdad de género, como hemos visto. También será más difícil hacer estas transiciones para las mujeres. Teniendo en cuenta que parte del tiempo de las mujeres se dedica a cuestiones de cuidado familiar (incluidas las relacionadas con la mantenimiento cotidiano de la casa), trabajo no remunerado, por lo tanto, el tiempo que los hombres pueden dedicar a la capacitación, readaptaciones, estudios, no es equivalente al tiempo diario de la mujer⁴⁰.

Necesitarán aún más proactividad, desarrollo de habilidades de forma rápida y eficiente, de modo que la brecha entre el número de mujeres y hombres en el mercado laboral tecnológico no aumente. No se ignora que, en algunos países, las diferencias de género son aún mayores, como en India, donde el 60% de las mujeres empleadas trabajan en la agricultura y tienen pocas habilidades, lo que torna más difícil y desafiante la adaptación

⁴⁰ McKinsey indica que las mujeres gastan más de 1.1 trillones de horas por año en trabajos no pagados como el cuidado con niños y ancianos, mientras que hombres gastan menos de 400 billones de horas (MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, *op. cit.*, p. 99).

a las a nuevas ocupaciones⁴¹.

Las alternativas serían, además de mejorar el sistema educativo, acciones de capacitación por parte de las empresas, diálogo social entre entidades públicas y privadas, subsidios gubernamentales para permitir a las mujeres realizar capacitación, inversiones públicas y privadas en el aprendizaje de plataformas digitales.

McKinsey⁴² señala como ejemplos, programas de incentivos en Australia (*The Australian Apprenticeships Incentives Programme*) para empresas privadas, con el fin de capacitar a la población en ocupaciones más cualificadas. Singapur (*Singapore's Skills Future Credit*) también proporciona a los mayores de 25 años un crédito de Singapur de \$ 500 o aproximadamente \$ 360 para su uso en programas de habilidades profesionales aprobados.

En resumen, algunas medidas necesarias son: más inversiones y capacitación, presupuestos gubernamentales para permisos de maternidad, asistencia a la infancia y para enfermedades familiares; inversiones en seguridad e infraestructura para facilitar la inserción/transición femenina; políticas públicas y privadas de beneficios/subsidios para las desempleadas y programas de recalificación; uso de agencias de empleo que pueden actuar como asesores para orientación profesional y permitir el acceso a empleos. Finalmente, independientemente del género y la edad de los trabajadores, además de los puntos destacados anteriormente, otro tema extremadamente importante es la unión de estos trabajadores. Huws⁴³ llama la atención sobre el hecho de que el siglo XXI puede recuperar el principio del universalismo con respecto a los derechos laborales universales, la provisión de servicios públicos de manera universal, como salud, educación, atención médica y vivienda, y un sistema de beneficios universales que garantice que nadie se enfrenta a la miseria en ninguna etapa de sus vidas y que pueden esperar una jubilación decente y digna durante los últimos años de su vida.

Lo más importante es que «debe haber un conjunto de reglas y derechos que sean simples, incondicionales, fáciles de entender y que se apliquen a todos»⁴⁴, y lejos de los discursos populares que promueven la xenofobia y otras formas de discriminación, que segregan en lugar de unir. Es interesante señalar que, incluso esos trabajadores tradicionales están cada vez más inmersos en la aplicación de tecnologías (del “mundo virtual”), ya sea para revisar correos electrónicos, recibir órdenes, objetivos, pedidos,

⁴¹ *Ibidem*, p. 95.

⁴² *Ibidem*, pp. 97-98.

⁴³ U. HUWS, *Labour in Contemporary Capitalism: What Next?*, cit., p. 3388.

⁴⁴ *Idem*.

rendición de cuentas⁴⁵. Están cada vez más “digitalizados” y en contacto constante con el empleador a través de medios virtuales. Por lo tanto, estos trabajadores también necesitarán todo el apoyo legal para evitar ser sumergidos por los efectos negativos que traen las nuevas formas de trabajo, como, por ejemplo, la garantía y la aplicación del derecho a desconectarse del trabajo.

Los miembros del sindicato también tienen que luchar por los derechos que incluyen a los no sindicalizados. Una alternativa sería la creación de una plataforma universal para los derechos de los trabajadores, ampliando la ley en todo el mercado laboral para incluir a todos los trabajadores dependientes, estén o no en empleos permanentes, organizados o no. Esta campaña para la plataforma universal se constituiría en el apoyo de aquellos que estén interesados en organizar el trabajo y con la idea de que no se oponen entre sí, pero si están alineados y coordinados, todos pueden fortalecerse. No sería suficiente, pero ayudaría a contener varias barreras (como el racismo y la xenofobia).

Otro punto de “defensa y ataque” para protección está en el campo jurídico. La regulación del derecho y la protección de todos los trabajadores, siguiendo las innovaciones tecnológicas en el mercado laboral, para adaptar los viejos conceptos a la realidad actual, puede evitar que ocurran de manera desenfrenada, a la velocidad que puede alcanzar una máquina demoledora, que aniquila el ser humano que trabaja y sus derechos. De hecho, la protección de los trabajadores y los derechos fundamentales de Dios es el objeto de los parámetros internacionales establecidos por la OIT y se vuelve extremadamente relevante más aún en esta etapa de cambios en el mercado laboral.

Cabe señalar que la OIT se basa en cuatro principios y derechos fundamentales (previstos en la Declaración básica de 1998) que, independientemente de la ratificación de los Estados Miembros, implica el deber de respeto y promoción por parte de todos. Son: libertad y protección del derecho sindical (Convenio 87 de 1949), organización y negociación colectiva (Convenio 98 de 1949); eliminación del trabajo forzoso (Convenios 29 de 1930, 105 de 1957); abolición del trabajo infantil (Convenios 138 de 1973 y 182 de 1999); y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios 100 de 1951 y 111 de 1958). Entre estas premisas, existe el concepto de “trabajo decente”, que surgió a través de la OIT en 1999. Se instituyó, mediante la presentación de un

⁴⁵ Huws menciona tales trabajadores como “*logged labour*”, resaltando que se trata de trabajo gobernado por algoritmos, estandarizado, acelerado, intenso e insatisfactorio (*ibidem*, p. 3346).

informe con programación para el futuro del trabajo, el objetivo de promover oportunidades para que todos (hombres y mujeres) puedan obtener un trabajo decente y productivo⁴⁶.

Como tal, la OIT ha establecido el trabajo decente como el que resguarda el respeto intrínseco a los derechos de los trabajadores, «especialmente aquellos definidos como fundamentales (libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de discriminación en materia de empleo y ocupación y erradicación de todas las formas de trabajo forzoso e infantil)», así como «la promoción del empleo productivo y de calidad» y la «expansión de la protección social», además del «fortalecimiento del diálogo social»⁴⁷.

El trabajo decente constituye también una misión en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas⁴⁸, en el cual consta en el objetivo 8 la promoción por el crecimiento económico sostenible, el empleo pleno, productivo y decente para todos. Por lo tanto, el “trabajo decente” es y debe buscarse, especialmente en medio de los cambios económicos y de las relaciones laborales.

Vale la pena recordar que cada vez más las relaciones laborales se mantienen a través de vínculos temporales y se concluyen más fácilmente. O todavía, en la mayoría de los casos, a través de relaciones instituidas como autónomas, sin garantías mínimas de estándares salariales, seguridad social o incluso protección de la salud de los trabajadores.

Sin desear profundizar en el tema (ya que no es objeto del presente trabajo), la cuestión de la subordinación jurídica inherente al contrato de trabajo también implica una reinterpretación frente a las nuevas formas de trabajo. Como se describió anteriormente, el control del empleador es cada vez más invisible para el trabajador, velado, indirecto, lo que no significa que no exista. Una nueva perspectiva legal sobre estos temas también es imprescindible para que no lleguemos a una era en la que no habrá más ningún trabajador “subordinado”, ni vínculos laborales, con la precarización de las relaciones laborales y la reducción de los mínimos derechos.

En este sentido expone Todolí-Signes⁴⁹, que la razón de ser de la protección laboral se deriva de la relación desigual que existe entre las partes. Tal desigualdad no desaparece con las nuevas formas de trabajo, ya que el

⁴⁶ ILO, *Report of the Director-General: Decent Work*, International Labour Conference, 87th Session, 1999.

⁴⁷ OIT, *Trabajo Decente*.

⁴⁸ UNITED NATIONS, *Transforming Our World. The 2030 Agenda for Sustainable Development*, 2015.

⁴⁹ A. TODOLÍ-SIGNES, *op. cit.*, p. 37.

trabajador todavía no tiene poder de negociación para interferir en el negocio (plataformas, por ejemplo), solo puede aceptar o rechazar lo que se le ofrece, bajo pena de no trabajar. La ley proteccionista vendría exactamente a reequilibrar esta relación. Por lo tanto, en ausencia de «una verdadera libertad contractual para el trabajador», la ley limita las condiciones de trabajo, dado que los trabajadores «no las aceptan voluntariamente, pero estas son impuestas por la contraparte».

Por lo tanto, los trabajadores terminan manteniendo varios trabajos al mismo tiempo, para obtener el salario mínimo necesario para sobrevivir. Para ello, aceptan y realizan jornadas extenuantes. Mucho se discute en el ámbito jurídico el alcance legal de la legislación laboral sobre cómo enmarcar a estos nuevos trabajadores, por ejemplo, aquellos que trabajan en plataformas digitales. Para algunos, estos trabajadores estarían en una zona intermedia entre los trabajadores independientes y los subordinados (en el concepto tradicional), configurando los trabajadores equivalentes (en la legislación portuguesa) o los denominados *para-subordinados* (de la legislación italiana), por ejemplo.

Con la excepción de las opiniones anteriores, entiendo que la subordinación solo se ha reformulado, ha ganado una nueva apariencia, adaptada a la realidad, en la que la presencia física del trabajador en la fábrica ya no es necesaria, pero eso no impide la desigual posición que existía entre las partes, la necesidad de que el trabajador esté sujeto a las condiciones impuestas por el empleador, su ausencia de poder de negociación, la falta de autonomía para elegir a sus clientes (o incluso para saber quiénes son, como en el caso de los conductores de UBER, quienes ni siquiera saben quién será su “cliente” y las direcciones, hasta que comiencen su viaje), y el poder disciplinario claramente presente, por ejemplo, mediante el bloqueo de aplicaciones y la cancelación de la suscripción.

En el mismo sentido, Chaves Junior señala que «fuera de la noción clásica de “subordinación jurídica”, los trabajadores dependientes involucrados en situaciones de trabajo atípicas están excluidos de la protección legal», aunque «la realidad de estos dependientes desprotegidos repite el problema de la explotación excesiva». Esta explotación provocó el surgimiento del derecho laboral «aunque lo hace de formas diferentes a la clásica relación laboral subordinada»⁵⁰.

Por lo tanto, es fundamental ampliar la visión restrictiva de la subordinación y de la legislación laboral tradicional, a fin de adaptarse a los nuevos

⁵⁰ J.E. DE RESENDE CHAVES JR., M. MENEZES BARBERINO MENDES, M. CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA, *Subordinação dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico*, en A.C. REIS PAES LEME, B. ALVES RODRIGUES, J.E. DE RESENDE CHAVES JR. (coords.), *op. cit.*, p. 169.

modelos de trabajo, para comprender la actual subordinación algorítmica. No se trata simplemente de ignorar los conceptos tradicionales para incluir a todos los trabajadores en general en la protección más integral, sino de analizar cuidadosamente el concepto de subordinación en medio de la realidad actual de las condiciones de trabajo, recuperando el objetivo de esta protección y la razón por la cual la subordinación se convirtió en uno de los elementos principales para el análisis del vínculo y para verificar si la sujeción y la dependencia del trabajador no se caracterizan por otras formas sin la necesidad del modelo tradicional (que es aquel en el que el empleador está físicamente presente, fiscalización por medio de un supervisor presente, registro de horas en máquinas instaladas en el establecimiento del empleador, etc.).

De hecho, un ejemplo de esto es el trabajo remoto (teletrabajo), previsto en varios diplomas legales, sin desfigurar el vínculo existente (e igualdad de trato con respecto a los derechos laborales), exactamente porque las tecnologías proporcionan este control inherente al subordinado. En este paso, compartimos la conclusión de Todolí-Signes, en el sentido de que «se debe permitir que la tecnología mejore las formas de organización y productividad empresarial», pero lo que no se puede hacer es «permitir las ventajas competitivas de los modelos comerciales del siglo XXI provengan de la explotación de las lagunas legales para no tener que aplicar las protecciones a los trabajadores obtenidas en los últimos siglos»⁵¹.

Reducir al trabajador a un objeto invisible, completamente disponible para el empleador y “accedido”, no solo en lo que es necesario para lograr el objeto del contrato de trabajo, sino también para su vida personal, en su intimidad, privacidad, sin límite de tiempo, lugar, y bajo la apariencia de una supuesta libertad y poder de elección, sin garantizar un estándar mínimo de salario y de protección, es absolutamente contrario a cualquier noción de trabajo decente y digno, volviendo a una verdadera esclavitud (del cuerpo, el alma y la mente del trabajador).

Si antes el empleado era un esclavo para que su jefe “cuidara” y se hiciera cargo de su cuerpo, ahora, con la tecnología, es posible que se apropie no solo del cuerpo físico, sino que también tenga acceso a todas las informaciones privadas del trabajador, su vida, informaciones íntimas y patrones de conductas.

Que el desarrollo de políticas y programas de inversiones, capacitaciones, subsidios financieros y otras medidas mencionadas anteriormente, junto con la concientización de la clase trabajadora a través de su unión y búsqueda colectiva de sus derechos, con la asistencia básica del derecho

⁵¹ A. TODOLÍ-SIGNES, *op. cit.*, pp. 42-43.

laboral y las normas de protección interpretadas y aplicadas de acuerdo con las formas actuales de trabajo y sus relaciones, puede convertirse en prioridades en diversos países, como una forma de apoyar esta fase de transición y construir un futuro que en lugar de enterrar los derechos y la dignidad de los trabajadores, puedan actuar juntos.

7. Conclusión

El desarrollo tecnológico (en la llamada Revolución 4.0) ha cambiado considerablemente las formas de trabajo en todo el mundo. Estamos en fase de transición, en la que convivirán, aún durante algún tiempo, las más diversas formas de relaciones laborales (tradicionales, tecnológicas y mixtas).

Estos cambios y la transición pueden acarrear el desempleo y aumentar las desigualdades. Los países más desarrollados y poseedores de más capital avanzarán más rápidamente en el uso de las nuevas tecnologías. Las mujeres pueden sufrir más con las tasas de desempleo en ocupaciones que puedan ser completamente reemplazadas por *robots*. Las personas mayores y con menos conocimientos tecnológicos también podrán ver incrementadas las discriminaciones y dificultades para una nueva inserción en el mercado. También se estima el aumento de la polarización de la renta, que se concentraría en manos de los más propensos al cambio y fácilmente adaptable, así como concentradas en países desarrollados y en pocas empresas con mayor capital para la implementación de las tecnologías.

Las discusiones sobre la protección de la privacidad y los datos del trabajador, así como los derechos a ser protegidos para estos “nuevos” trabajadores son cuestiones de suma importancia y pueden ser extraídas tanto de las normas internacionales, de las regulaciones de protección de datos, como por las propias normas constitucionales y laborales de cada país. Las medidas y los programas de fomento de la recalificación, las políticas públicas, el diálogo social entre los entes públicos y privados, las subvenciones financieras, la mejora del sistema educativo, constituyen algunos de los puntos que se deben desarrollar y que pueden mitigar los efectos negativos de esta transición.

No se puede ignorar que la revolución tecnológica, por otro lado, también aporta diversos beneficios a la sociedad en general y a los trabajadores. Sin embargo, para que haya un equilibrio y podamos centrarnos en las ventajas que aporta el sistema tecnológico, es necesario imponer y reforzar los límites y las normas de protección de la persona del trabajador. Para ello, emerge la necesidad de despertar en la clase obrera la conciencia colectiva,

para que puedan identificar y luchar por sus derechos, sin ser atraídos y engañados por el discurso de la flexibilidad, aparente autonomía y modernización de las relaciones, facilidades y comodidades en un primer análisis, que, sin embargo, sólo disfrazan a las mismas cuestiones objeto de toda la construcción del Derecho del Trabajo y desarrollo de la legislación laboral.

La unión de los trabajadores, aparentemente eliminada por las nuevas formas de trabajo (digitales y robóticas), en la que ausente el contacto prolongado humano, el intercambio de diálogos, la convivencia profesional e identidad de intereses, en pro de un sistema competitivo de supuesta autonomía e individualismo, hay que rescatarla, reforzarla, aunque por medios alternativos (plataforma digital de diálogo, por ejemplo). Los trabajadores necesitan comprender su poder a través del solidaridad y el universalismo.

Por otro lado, incumbe al Derecho y sus operadores la revisión y revalorización de los viejos conceptos para que puedan adaptarse a la realidad actual de forma que impidan la precarización laboral, la invisibilidad del trabajador (mientras no enfocan sus necesidades y derechos) y, por otra, su exposición excesiva (a través de la información almacenada por el empleador). Se debe impedir la supresión/reducción de condiciones decentes de trabajo, priorizándose así el ser humano trabajador, dotado de capacidad, inteligencia (no sólo técnica, sino emocional) que lo distingue y particulariza en todo el ordenamiento jurídico en la condición de “centro” y “destinatario” de la protección legal.

Que la robótica, inteligencia artificial y nuevas formas tecnológicas de trabajo acentúen aún más las cualidades esenciales del ser humano y la conclusión de que éste jamás podrá ser integralmente sustituido, pues está dotado de características propias e inalcanzables a las máquinas y algoritmos. Buscamos que toda esta innovación tecnológica pueda ser usada en favor del ser humano, para reducir su carga de trabajo, para traerle más calidad de vida, para incitar la creatividad y su poder de reinventarse, no importando el siglo y la revolución que perdure.

8. Bibliografía

ANACORETA CORREIA J.P., *Proteção de dados pessoais e Inteligência Artificial*, en N. CEREJEIRA NAMORA, L. MELLA MÉNDEZ, D. ABRUNHOSA E SOUSA, G. CEREJEIRA NAMORA, E. CASTRO MARQUES (eds.), *Digital Work and Personal Data Protection. Key Issues for the Labour of the 21st Century*, Cambridge Scholars Publishing, 2018

ANTUNES R., *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*, Boitempo, 2018

COELHO MOREIRA T., *Algumas implicações laborais do regulamento geral de proteção de dados pessoais no trabalho 4.0*, en *Questões Laborais*, 2017, n. 51, pp. 9-34

COELHO MOREIRA T., *Algumas questões sobre trabalho 4.0*, en *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2016, n. 2, pp. 245-264

DE LACERDA CARELLI R., *O Caso Uber e o Controle por Programação*, en A.C. REIS PAES LEME, B. ALVES RODRIGUES, J.E. DE RESENDE CHAVES JR. (coords.), *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. Intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*, LTr, 2017

DE RESENDE CHAVES JR. J.E., MENEZES BARBERINO MENDES M., CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA M., *Subordinação dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico*, en A.C. REIS PAES LEME, B. ALVES RODRIGUES, J.E. DE RESENDE CHAVES JR. (coords.), *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. Intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*, LTr, 2017

FOUCAULT M., *Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão*, Vozes, 1999

GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK, [*The impact of technology on the quality and quantity of jobs*](#), 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work, 15-17 febrero 2018

GONÇALVES ZIPPERER A., CESAR VILLATORE M.A., *El trabajo decente como un paradigma necesario para un marco regulatorio para crowdworking*, en N. CEREJEIRA NAMORA, L. MELLA MÉNDEZ, D. ABRUNHOSA E SOUSA, G. CEREJEIRA NAMORA, E. CASTRO MARQUES (eds.), *Digital Work and Personal Data Protection. Key Issues for the Labour of the 21st Century*, Cambridge Scholars Publishing, 2018

HUWS U., *Labour in Contemporary Capitalism: What Next?*, Palgrave Macmillan, 2019

HUWS U., *Labor in the Global Digital Economy. The Cybertariat Comes of Age*, Monthly Review Press, 2014

ILO, [*Report of the Director-General: Decent Work*](#), International Labour Conference, 87th Session, 1999

LEMES DE SOUZA A., DE ALMEIDA OLIVEIRA MUÇOUÇAH R., [*O panóptico nas relações de trabalho*](#), Universidade Federal de Uberlândia, 2012

MANYIKA J., LUND S., CHUI M., BUGHIN J., WOETZEL J., BATRA P., KO R., SANGHVI S., [*O futuro do mercado de trabalho: impacto em empregos, habilidades e salários*](#), en www.mckinsey.com, 28 noviembre 2017

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, [*The future of women at work. Transitions in the age of automation*](#), 2019

OIT, [*Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites*](#), 2018

OIT, [*Trabalho Decente*](#)

PEREIRA F.T., [*Reconhecimento Facial: Democracia 4.0 = 0?*](#), en [*Observador*](#), 10 junio 2018

TODOLÍ-SIGNES A., *O Mercado de Trabalho no Século XXI: Ondemandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho*, en A.C. REIS PAES LEME, B. ALVES RODRIGUES, J.E. DE RESENDE CHAVES JR. (coords.), *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. Intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*, LTr, 2017

UNITED NATIONS, [*Transforming Our World. The 2030 Agenda for Sustainable Development*](#), 2015

Las libertades de circulación y establecimiento de trabajadores

por María Salas Porras

Una reseña

*Hoy, frente a las amenazas que se vislumbran en la globalización,
estos ciudadanos [de Europa] están dispuestos a defender
la esencia de un Estado del bienestar como espina dorsal de una sociedad
que todavía está orientada hacia la inclusión política, social y cultural.
Esta es la orientación capaz de inscribir dentro de una visión mucho más amplia
los argumentos económicos a favor de una unión cada vez más estrecha¹.*

Los tiempos que nos son coetáneos asisten al periclitamiento de los grandes proyectos de integración interestatal. Como reacción a ciertas derivadas del proceso globalizante, ha surgido una tendencia chovinista o de repliegues de fronteras cuyo mejor exponente para el ámbito europeo lo encontraremos en la salida del Reino Unido de la Unión Europea, vulgo *brexit*. Desde una preocupación pertinente por tal estado de cosas, se ha producido en los últimos años una abundante literatura académica cuyo lugar común es la reflexión sobre las causas socio-políticas de este fenómeno y la especulación sobre sus consecuencias futuras. La obra que aquí nos place recensionar bien podría encuadrarse en dicha línea temática, si bien incorporando una perspectiva sumamente singular y sugerente: el abordaje de esta crisis de fragmentación en clave de Derecho social.

Si bien apriorísticamente esta disciplina puede parecernos solo mediata o remotamente conectada con el fenómeno aludido, la autora se encarga de justificar, de manera solvente y desde las primeras páginas de la obra, la pertinencia de tal enfoque. Y es que para Salas Porras en el Derecho social comunitario, y más concretamente en los derechos de libertad de

¹ J. HABERMAS, *Por qué Europa necesita una Constitución*, 2003, p. 8.

circulación y establecimiento de trabajadores, es dable identificar los postulados esenciales de un concreto modelo de cohesión política que, de ser repensado y reformulado, presentaría un potencial transformador considerable. Desde este planteamiento, no se trata este libro de un manual técnico sobre la articulación jurídica de sendas libertades en el Derecho comunitario. A pesar de las abrumadoras precisiones normativas y citas jurisprudenciales que se incorporan, estas solo se invocan como apoyatura para la construcción de consideraciones más teóricas o conceptuales sobre el significado de las libertades de tránsito y permanencia de trabajadores, para inferir a partir de su configuración jurídica el modelo inspirador en el que se asientan y las posibilidades que este ofrece en el refortalecimiento de los lazos de convivencia transnacional. Particularmente, lo que pretende Salas Porras es justificar de qué forma el modelo subyacente en estas libertades podría contribuir al avance de la dimensión social europea.

Desgranando sumariamente el contenido de la obra, y según el itinerario expositivo que la ordena, la misma se inaugura con una contextualización desde la que se justifica la temática abordada. Esta contextualización pasa por referirse al proceso de desfragmentación internacional al que aludíamos y, con mayor cercanía, la crisis de identidad del modelo comunitario europeo. En palabras de la autora, esta obra surge desde una preocupación por el «profundo resquebrajamiento del cemento que ha mantenido unidas con mayores o menores dificultades, pero en paz al fin y al cabo, las distintas comunidades globales»². Pese a aperturar la narración con la descripción de un escenario inhóspito, un rasgo que observamos en la introducción, pero que impregnará toda la obra, es un explícito y vigoroso optimismo. Ahuyentando cualquier derrotismo y frente a posiciones más pesimistas para las que esta coyuntura es solo una etapa más de un proceso de desintegración que se desarrollará sin solución de continuidad, el parecer de Salas Porras se alinea con aquellas otras posiciones de signo positivo «que albergan la esperanza de construir, de una vez por todas, democrática y socialmente Europa»³. Ello nos vale para desvelar otro rasgo general de la obra, tal y como es su incuestionable carácter propositivo. Y es que más allá de la descripción de un estado de cosas determinado, lo que busca esta obra es sugerir opciones reformadoras que mejoren la dimensión social europea⁴;

² M. SALAS PORRAS, *Las Libertades de circulación y establecimiento de trabajadores. Aportaciones para el avance de la dimensión social europea desde el enfoque transnacional*, Aranzadi, 2019, p. 14.

³ *Ibidem*, pp. 15-16.

⁴ No resultará vacuo informar que la preocupación por los aspectos sociales de la Unión Europea no es espontánea en la autora aquí recensionada, pudiéndosele considerar un referente *européista* dentro del isulaboralismo español. En efecto, un cotejo superficial de su notable producción científica nos revelará que tal temática constituye una leitmotiv

según puede leerse, la misma «pretende ofrecer propuestas jurídicas que contribuyan al objetivo general del avance de la dimensión social, señalando, como motor para su mejora, a las libertades de circulación y establecimiento»⁵.

En la búsqueda de estas propuestas, ya desde el introito la autora focaliza su atención sobre el modelo de integración europeo, y ello desde el convencimiento, razonado, de que este proceso, engendrado en un escenario postbélico catastrófico, contiene pautas valiosas para procurar hogaño la restitución de la cohesión social internacional y recomponer espacios de diálogo y concordia. Es en esta experiencia histórica donde, en su opinión, encontraríamos «una fórmula magistral a la par que frágil: retomar las rotas relaciones inter-estatales desde la confianza mutua que genera reconocerse recíprocamente como países libres, ubicados en el mismo plano de poder y con capacidad para diseñar un proyecto común de vida»⁶. Seguidamente precisará que dentro de este proceso histórico de integración, serán los pasos dados en materia de libertad de circulación y establecimiento de trabajadores los que revelarían el mayor compromiso

recurrente en la misma, ya vaticinable en su tesis doctoral. En esta analizaba comparativamente el proceso jurídico de colocación profesional en distintos espacios europeos así como la adecuación de este proceso a la normativa emanada de las instituciones europeas y los intentos de confluencia por estas promovidos. Al margen de esta obra, publicada y premiada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (Sevilla, 2009), encontramos numerosos artículos y otras contribuciones científicas sobre cuestiones conectadas estrechamente vinculadas a la dimensión social europea. Sin ánimo de exhaustividad, valga citar *El Servicio Público de Empleo Español ante las nuevas orientaciones europeas: ¿Convergencia hacia un único sistema europeo de empleo?*, en *Ekonomia3*, 2018, n. 93, pp. 218-245; *Retos y propuestas para implementar la seguridad y salud laboral en las empresas de tamaño micro, pequeño y mediano. Análisis desde la perspectiva jurídica europea y española*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2017, n. 407, pp. 57-82; *El valor añadido de la economía social en la estrategia europea de empleo*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, n. 37; *El tratamiento jurisprudencial de la libertad sindical conforme al Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, en R. QUESADA SEGURA (coord.), *Treinta Años de la Ley Orgánica de Libertad Sindical: perspectivas y retos. XXXIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016, pp. 251-268; *Introducción en los convenios colectivos de reglas jurídicas con naturaleza distinta a la normativa y a la obligacional: posibles influencias europeas*, en AA.VV., *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo. XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca, 2015, pp. 368-369; *La redescubierta importancia de los interlocutores sociales en la materialización de la estrategia europea de empleo*, en *Los mercados laborales y las políticas sociales en Europa. Volume II. XX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e inmigración, 2010, pp. 165-180.

⁵ M. SALAS PORRAS, *Las Libertades de circulación y establecimiento de trabajadores. Aportaciones para el avance de la dimensión social europea desde el enfoque transnacional*, cit., p. 14.

⁶ *Idem*.

integrador de las instituciones europeas, proponiendo por tanto «profundizar en el conocimiento de su diseño para contribuir a rescatar elementos que puedan fortalecer a tal dimensión [social]»⁷.

Superado el trámite introductorio, la obra se articula en tres capítulos cuya lectura debe ser, necesariamente, ordenada y atenta en la medida que componen una ligazón argumental concatenada y unidireccional que comienza con el planteamiento de una problemática, continua con la búsqueda de los instrumentos idóneos para atajarla y finaliza con una proposición sobre la forma en la que deberían aplicarse tales instrumentos. Sintetizando con algo más de precisión su contenido, en el primero de los capítulos la autora nos presenta los tres modelos o enfoques de integración interestatal predominantes en la doctrina jurídico-política: la escuela nacional, la supranacional y la trasnacional; anunciándonos que será en esta última – tal y como era deducible del subtítulo de la obra – donde identificará los postulados que permitirían recomponer la cohesión internacional. En un segundo capítulo, de contenido más técnico-jurídico, Salas Porras disecciona la configuración normativa y jurisprudencial de los derechos de libertad de circulación y establecimiento de trabajadores en la Unión Europea, y ello para demostrar en qué medida concurren en esta los rasgos típicos del enfoque trasnacional de integración. Para cerrar, el último de los capítulos contendrá el apartado propositivo de este estudio. En este, tras referirse a la actual situación de la llamada dimensión social europea y su evolución histórica, ofrecerá contribuciones para avanzar en su reconstrucción o perfeccionamiento.

Omitiendo una descripción más minuciosa del contenido de cada uno de estos capítulos, trataremos – desconocemos con cuanto acierto – de exponer la idea que expresaría de mejor manera el contenido general de la obra. Esta, en nuestra opinión y como decíamos, sería la defensa de los valores propugnados por la escuela dogmático-política trasnacional y su implementación como forma de vigorizar la malhadada dimensión social europea. Para alcanzar tal pretensión no resultaría necesario idear un nuevo modelo de integración, no se precisa, por así decirlo, implementar unos postulados teóricos inexplorados, sino que – y constatar ello es uno de los principales méritos del estudio – estos ya habrían sido articulados con loables resultados, concretamente en la configuración normativa de las libertades de circulación y establecimiento de trabajadores. Consigue la autora así conformar una sugerente simbiosis entre lo teórico y lo práctico, entre lo abstracto y conciso: se vale del estudio de la regulación técnico-jurídica de sendas libertades comunitarias para explicar los postulados

⁷ *Ibidem*, p. 16.

identitarios de la escuela trasnacional y expresar su potencial en el avance de la dimensión social europea.

La selección de este último enfoque, en detrimento de otras alternativas posibles, como las propugnadas por la escuela nacional y supranacional, es justificada por Salas Porras, no tanto refutando estos otros dos planteamientos dogmáticos, sino revelando aquellas ventajas que a su juicio incorporaría el enfoque trasnacional para satisfacer el objetivo de crear espacios de consenso basados en el respeto a la alteridad y el reconocimiento mutuo. La conveniencia de estos dos principios no solo se defenderían desde una determinada concepción axiomática o prediscursiva de justicia, sino que estos se habrían revelado empíricamente a lo largo de la historia como la base de cualquier proceso pacífico de integración interestatal con visos de perdurabilidad. La característica más paradigmática de este enfoque trasnacional sería la idea de soberanía compartida, materializada en la creación de instituciones comunes como fórmula de integración y consenso interestatal⁸. Dicha idea, como decíamos, la detecta la autora en el diseño comunitario de las libertades de circulación y establecimiento de trabajadores. Aunque en la génesis de estas libertades subyacía un criterio economicista, sus posteriores remodelaciones han terminado por configurarlas como derechos individuales asociados a la dimensión social que incorporaban los rasgos propios del enfoque trasnacional. Concretamente Salas Porras señala hasta tres caracteres ínsitos del régimen jurídico de dichas libertades que responden claramente a tal enfoque, a saber:

- el reconocimiento mutuo interestatal, que se produce desde el momento en que tales libertades proscriben cualquier discriminación – directa o indirecta – por razón de nacionalidad y aparecen dotadas, además, de una aplicabilidad directa. Así reglamentadas, a través de estas libertades se produce una limitación de la soberanía nacional, que carece de la posibilidad de imponer criterios propios sobre la admisión de trabajadores comunitarios y su tratamiento jurídico. Tal cercenación de soberanía es en todo caso respetuosa con la particular idiosincracia de los diferentes Estados miembros, tratándose así de comprometerse a la satisfacción de objetivos comunes «sin necesidad de transformar las instituciones del otro Estado en las mías, o viceversa, sino, sencillamente, favoreciendo un diálogo jurídico entre ambas a través de la identificación de conexiones que garanticen el reconocimiento a los ciudadanos de derechos y deberes, independientemente del territorio

⁸ *Ibidem*, p. 38.

- nacional en que se encuentren»⁹;
- la horizontalidad de derechos como elemento vertebrador de las relaciones intersubjetivas e interestatales conforme al principio de reconocimiento mutuo. Este segundo rasgo se refiere a la superación de la ortodoxa verticalidad que rige en la aplicación de los derechos en los modelos políticos nacional o, incluso, supranacional. La efectividad de las libertades de circulación y establecimiento vincula de suyo a los Estados miembros, pero también a las instituciones de la Unión Europea y los propios ciudadanos, y ello ocurre «en todas las direcciones posibles»¹⁰. Aunque la garantía de estos derechos por parte de los Estados miembros no incorpora ninguna singularidad, sí lo hace la articulación de mecanismos comunitarios tendentes a vigilar, controlar y exigir responsabilidades por parte de ciudadanos y Estados frente a las propias instituciones de la Unión Europea;
 - la europeización de las esferas nacionales, entendida «como la apertura de las políticas nacionales a aquellas actuaciones que habiendo sido objeto de reflexión a nivel comunitario se consideran asuntos dignos de revestir el carácter de interés general y, por tanto, prioritarios para la adopción de medidas, que, coordinadas desde el nivel europeo, se orienten a su fomento y desarrollo»¹¹. Se trataría así de construir determinados espacios comunes que, desde debates simétricos y con reconocimiento recíproco, los Estados miembros han querido garantizar en pos de un interés general compartido. Lo que se busca es alcanzar acuerdos sobre objetivos que resultarían para todos beneficiosos, lease en un sentido no necesariamente economicista. La consideración de estas libertades como intereses comunes de los Estados miembros comporta, entre otras cosas, que los únicos límites impondibles a estos espacios comunes deberán encontrarse en el propio interés general concretizado en la seguridad, el orden o la salud pública y el idioma (arts. 19 y 45 TFUE).

A través de esta caracterización tripartita Salas Porras consigue demostrar que la configuración normativa de las libertades de circulación y establecimiento de trabajadores aparece inspirada por un enfoque transnacional. Una vez alcanzado ese objetivo, lo que nos plantea esta autora es la extrapolación de estos principios a otros ámbitos donde el enfoque transnacional no ha sido adoptado a pesar de que su implementación arrojaría ventajas inmediatas, siempre hablando en términos de cohesión

⁹ *Ibidem*, p. 62.

¹⁰ *Ibidem*, p. 64.

¹¹ *Ibidem*, p. 101.

interestatal. Más concretamente, lo que nos sugiere la autora es la introducción de estos tres principios en la llamada dimensión social europea, como formula para su reforzamiento.

Conviene ahora recuperar una aclaración introductoria de la obra en la que se especificaba el alcance de lo “social”, que es utilizado como lo atinente a las relaciones productivas o profesionales¹². Ello nos lleva a otra apreciación aclaratoria necesaria, la focalización sobre este ámbito es excluyente de otros en los que el enfoque trasnacional podría, en efecto, desplegar alguna virtud – *v.gr.* la circulación extracomunitaria de personas – pero que, por la vocación de concisión que mueve la obra, quedarán al margen del análisis que en ella se efectúa.

Para exponer la forma en la que el enfoque trasnacional, manifestado en los tres principios aludidos, mejoraría la actual dimensión social europea, haciase preciso advenir previamente las insuficiencias de esta. Ello lo acomete Salas Porras a través de un repaso histórico por la evolución de esta dimensión social, el cual estructura en tres grandes etapas. Una primera, coincidente con la gestación de la Comunidad Económica Europea, en la que es dable encontrar, junto con los más prominentes objetivos de confluencia económica, aspiraciones de mejora de las condiciones socio-laborales que se estimaron esenciales para alcanzar la paz y la prosperidad social (*vid., v.gr.*, Título III del Tratado de París de 1951). Esta primera etapa, entre cuyos jalones más trascendentes se cuentan la rubrica de la Carta Social Europea de Turín en 1961 o la aprobación del primer presupuesto europeo en 1974¹³, se extenderá hasta mediados de los años setenta, cuando la situación de crisis económica internacional y el ascenso del desempleo obligó a los responsables comunitarios a definir el papel de la Comunidad Europea. En este proceso de reflexión se expusieron dos posturas, recogidas en el informe *A Blueprint for Europe*: limitar su actuación a la consolidación del mercado común, decantándose así por los principios inspiradores de la escuela nacional, o erigirse en una institución capaz de dirigir el desarrollo económico y social de los Estados que la componían, alineándose así con las posiciones de la escuela supranacional. La orientación conformada por las sucesivas reformas fue una opción miscelánea entre aquellas dos posturas: una Europa de dos velocidades en la que, a través de un espiguelo dogmático, se adoptaban los principios de la escuela supranacional para su dimensión económica, conservando un institucionalismo fuerte y vinculante en esta materia; mientras que la

¹² *Ibidem*, p. 18.

¹³ La A. (*ibidem*, pp. 115-122), introduce una relación exhaustiva de los hitos comunitarios de este periodo que evidenciarían innegablemente la existencia de esta preocupación por articular una genuina dimensión social.

dimensión social se asemejaba a un enfoque nacional en el que los Estados conservaban intactas sus soberanías y declinaban alcanzar acuerdos comunes sobre intereses compartidos, quizás en el convencimiento de la inexistencia de estos. Aunque la autora identifica desde entonces avances en la dimensión social europea, tratando de orientarla ocasionalmente hacia un enfoque trasnacional – *v.gr.* Tratado de Amsterdam con la inclusión de un título sobre política social que atribuye competencias a la UE en dicha materia, o la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión – a día de hoy la opción adoptada a mediados de los años setenta mantiene su predominio. Como botón de muestra alude al diferente procedimiento de aprobación de normas que se contiene en el Tratado de Lisboa para las materias sociales y económicas, exigiéndose unanimidad para las primeras y mayorías cualificadas para las segundas. Ello, en opinión de la autora, «lleva a concluir que efectivamente los países miembros no confían en la posible construcción común de la dimensión social europea y, por tanto, se mantienen recelosos de potenciar el principio de reconocimiento mutuo y la horizontalidad de los derechos de los ciudadanos comunitarios en tanto y en cuanto no haya unanimidad para dar esos pasos»¹⁴.

La carencia o insuficiencia más notable de esta opción política será a juicio de la autora la ausencia de márgenes para la decisión cooperativa en materia social, determinada quizás por «la negativa nacional a darle entidad», «la subordinación a la que ha quedado relegada la esfera social – y de empleo – frente a la económica» y «la ralentización impresa por la propia instancia comunitaria». En mayor parquedad de términos y como razón última y sustantiva de todo ello, la degradación de la dimensión social europea y su exclusión del ámbito de los espacios comunes europeizados vendrían dadas por «la falta de voluntad política ampliamente respaldada por el desinterés ciudadano»¹⁵. Dicho lo anterior, resulta crucial señalar que el avance de la dimensión social europea que propugna Salas Porras no pasa, no al menos necesariamente, por una ampliación del catálogo de derechos sociales sustantivos o por el mejoramiento de su contenido prestacional, como tantas veces se plantea en el debate político y doctrinal. En su opinión, la reforma que debería operarse sobre tal dimensión pasaría por fomentar la creación en común de una dimensión social, a través de consensos y mediante unas garantías procedimentales que hagan efectivas la paridad entre Estados, la igual aplicación del Derecho entre estos y la vertebración de espacios europeos en materia social; sin que la articulación de tales garantías precondicione la consecución de un determinado catálogo de

¹⁴ *Ibidem*, p. 139.

¹⁵ *Ibidem*, p. 144.

derechos sociales materiales. Se trataría así de un modelo de «necesario carácter incompleto no en el sentido de vacío, sino en el de no terminado, continuamente en generación, de manera que sean los contextos históricos y las necesidades de cada sociedad las variables que alimentan las dinámicas de integración»¹⁶.

Para alcanzar dicho objetivo, para promover el pretendido avance en la dimensión social europea y como cierre coherente con todo lo anteriormente expuesto, Salas Porras nos propone hasta tres opciones, las cuales, pueden sintentizarse si afirmamos que pretenderían la extrapolación al conjunto de la dimensión social europea de los principios transnacionales que inspiraban el régimen jurídico de las libertades de circulación y establecimiento de trabajadores.

De esta suerte, la primera de las proposiciones pasaría por articular un mecanismo de reconocimiento mutuo, en el que, buscando cierta convergencia social, no se acabe por imponer una uniformidad anuladora de la idiosincrasia de cada uno de los Estados miembros. Este reconocimiento mutuo debería acompañarse con la horizontalización de los derechos de los ciudadanos europeos «adelgazando el vínculo de nacionalidad»¹⁷, y la europeización de las esferas nacionales. En cuanto a la forma de hacer este reconocimiento mutuo efectivo, y con las miras siempre puestas en el régimen de las libertades de circulación y establecimiento de trabajadores, la autora nos propone un procedimiento de aproximación terminológica y sustantiva de conceptos o instituciones asimilable al que se ha operado en el ámbito de relaciones de trabajo con las cualificaciones y categorías profesionales y la articulación de procedimientos específicos que promuevan el diálogo tridireccional entre la Unión Europea, sus Estados y sus ciudadanos; procedimientos similares al articulado a los efectos de la homologación de titulaciones habilitantes, cuya uniformidad procedimental entre los Estados miembros debe garantizarse por los propios Estados pero también por las instancias de la Unión.

La segunda de estas proposiciones alude a la horizontalidad de derechos y al avivamiento del interés político por lo colectivo y por la co-responsabilidad. Y para materializar esta intención, de nuevo nos sugiere acudir a algunos instrumentos operativos en el ámbito de las libertades de circulación y establecimiento. Tales libertades constituyen hoy el núcleo del estatuto jurídico de la ciudadanía europea en la medida que se reconocen sin distinción derivado de la concreta nacionalidad ostentada. Su horizontalidad vendría dada además por su garantía interestatal y su

¹⁶ *Ibidem*, p. 155.

¹⁷ *Ibidem*, p. 147.

aplicabilidad directa, comprometiéndose a su cumplimiento los Estados, las instituciones comunitarias y los particulares. Esta aplicabilidad directa no ha sido sin embargo exportada a otras facetas de la dimensión social europea, en las que todavía predomina un enfoque nacional. Dentro de esta misma segunda proposición, aunque con sustantividad propia, Salas Porras promueve también despertar el interés de la ciudadanía por lo colectivo en materia social. Aquí, nuevamente, nos dice, «resulta especialmente útil la aportación que en este sentido pueden realizar las libertades de circulación y establecimiento de trabajadores en la medida que desde ellas ya se ha experimentado – con palpables resultados cuantitativos y cualitativos – la creación, diseño y configuración de espacios de diálogo y discusión transnacionales»¹⁸. Puede quien nos lee intuir que se está refiriendo a los mecanismos de diálogo social, negociación colectiva y los acuerdos de empresas que no dejan de ser derivadas concretas de aquellas dos libertades. Otro referente válido sería el llamado Método Abierto de Coordinación sobre el que se diseña la política de empleo europea y que, al menos en su configuración teórica, sin perjuicio de su deficiente implementación práctica, ofrece mecanismos para la puesta en común de experiencias por parte de diferentes agentes sociales, ora civiles, ora oficiales, de ámbito regional o internacional, que participan en el procedimiento de toma de decisiones en condiciones de paridad y reconocimiento recíproco.

La última propuesta, que se intitula *La europeización de lo social como dimensión jurídico-política autónoma*, se refiere a «la internalización de los postulados europeos en las políticas nacionales»¹⁹. Se trataría por esta vía de animar a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a participar activamente en los acuerdos de dimensión europea, de tal forma que las decisiones tomadas en el plano comunitario puedan aceptarse como consensuadas y como propias, no dictadas e impuestas por un organismo exógeno. Aquí nuevamente la autora gira su vista al Método Abierto de Coordinación en la medida que este incorpora técnicas no sancionadoras de toma de decisiones, como la evaluación comparativa y la revisión por pares, que permiten la reflexión conjunta de las instancias gubernamentales y la sociedad civil. No obstante, vista la incongruencia entre la formulación teórica de este método – que parece nítidamente inspirado en un enfoque transnacional – y su operatividad práctica, la autora propone su reformulación, destinándole mayores recursos humanos y económicos. Para lograr la pretendida europeización de lo social Salas Porras también aboga por el empoderamiento de la ciudadanía comunitaria y el mejor cauce para

¹⁸ *Ibidem*, p. 151.

¹⁹ *Ibidem*, p. 156.

ello sería reforzar el papel del Parlamento Europeo como órgano legislativo, en tanto que sede de la representación democrática ciudadana. Ello supondría avanzar hacia una verdadera «unión libre de pueblos»²⁰ y «elevantar la dimensión social europea a asunto de interés comunitario y europeizar las esferas nacionales en ese sentido»²¹. Finalmente, tras efectuar un llamado a la sociedad civil y partidos políticos que concurren a las elecciones europeas, para que hagan suyo el reclamo de avances en la dimensión social europea, la autora plantea la inclusión de esta reivindicación en el diálogo social, la negociación colectiva y los acuerdos de empresa de ámbito europeo. Tales acuerdos podrían refrendarse normativamente, bien mediante su convalidación en directivas europeas, bien de manera autónoma mediante los procedimientos legislativos nacionales y comunitarios, actuando la capacidad de movilización popular de los agentes sociales como acicate para orientar a los poderes públicos hacia tal juridificación.

Expuesto así, de manera sucinta – e irremediabilmente imperfecta – el que estimamos mensaje esencial de la obra recensionada, a modo de cierre nos permitimos evacuar algunas consideraciones generales suscitadas tras su lectura:

- el principal activo de la obra, ya afirmado *ut supra*, lo encontramos en su magistral combinación entre lo técnico y lo conceptual. Es aquí mismo donde reside su originalidad, en la defensa de una posición teórico-política – la de la escuela trasnacional – apoyándose en aspectos jurídicos minuciosos referidos, en este caso, a las libertades profesionales de circulación y establecimiento. Ello le permite al lector no solo asumir con mayor facilidad los postulados definitorios del enfoque propugnado, sino observar además las ventajas empíricas que su aplicación ha reportado;
- de añadidura, puede afirmarse, aunque quizás ello sea una intuición particular, que el posicionamiento de Salas Porras y su predilección por los postulados trasnacionales están influenciadas por el enfoque relacional de justicia en los términos en los que este enfoque – a cuyo desarrollo ha contribuido ocasionalmente la autora recensionada²² – se

²⁰ *Ibidem*, p. 158.

²¹ *Ibidem*, p. 135.

²² Entre otras contribuciones a este particular enfoque jurídico, *vid. Replanteamiento jurídico de los fundamentos y finalidades de la política activa de empleo desde el enfoque de justicia relacional*, en A. MÁRQUEZ PRIETO (dir.) *Justicia relacional y principio de fraternidad*, Aranzadi, 2017, pp. 255-284; *Seguridad y Salud en las relaciones productivas. El enfoque relacional como sustrato para el trabajo decente en el contexto de la digital-robotización*, en *Lan Harremanak*, 2018, n. 39, pp. 51-88; *Ensayos en las disciplinas jurídicas: la “estrategia relacional” en la asignatura Teoría de las Relaciones Laborales*,

define en la obra del profesor Márquez Prieto²³. Aunque demostrar ello no suponga un objetivo principal de la obra, la propia Salas Porras reconoce la afinidad habida entre la escuela transnacional y este enfoque relacional de justicia en cuanto que ambos incorporan la alteridad, el pluralismo y la paridad como elementos claves para una convivencia humana buena y para unas relaciones sociales justas²⁴. La capacidad de identificar puntos de comunión entre estos dos enfoques teóricos supone en nuestra opinión otro mérito del que pueden surgir sugerentes sinergias futuras;

- tratase además de un trabajo denso, utilizando tal expresión aquí en un sentido benemérito, como sinónimo de profuso y queriendo expresar la confección de un iter expositivo que requiere ser seguido atentamente toda vez que incorpora numerosas referencias y elementos argumentativos concatenados, cuya toma en consideración conjunta resulta imprescindible para apreciar la coherencia de las reflexiones expuestas por la autora. Precisamente, la dificultad a la que nos enfrentábamos al acometer esta recensión – y que a buen seguro no habremos superado solventemente – radicaba en la necesidad de exponer las ideas esenciales de la obra sin poder glosar todos los elementos discursivos con los que estas se sostienen;
- en conexión con esta última apreciación, encontramos la prolija documentación de este estudio. Y es que, más allá de las frecuentes y pertinentes referencias doctrinales, la autora muestra un especial celo en refrendar cada una de sus apreciaciones sobre la orientación política europea en documentos institucionales. Ello es a nuestro juicio un valor reseñable en la medida que, colateralmente al objetivo pretendido, permite al lector observar diacrónicamente el cambio – o cambios – de rumbo experimentado en la Unión Europea y constatar que, las más de las veces, esta reorientación no es una percepción doctrinal inferida a través de los hechos – lo cual se prestaría a controversias o interpretaciones

en *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, 2013, n. 7, pp. 75-88.

²³ Entre las contribuciones de este A. que sustentan este enfoque de justicia, *Repensar la justicia social: enfoque relacional, teoría de juegos y relaciones laborales en la empresa*, Aranzadi, 2008; *Justicia relacional y principio de fraternidad*, Aranzadi, 2008; *La relación laboral como relación social (justicia relacional y socialidad común)*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2015, n. 382, pp. 13-42; *La justicia relacional como círculo virtuoso*, en *Recerca*, 2014, n. 14, pp. 117-134; *Participación financiera de los empleados y justicia relacional*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, n. 37; *Justicia relacional: economía y trabajo*, en *Acontecimiento*, 2012, n. 104, pp. 31-34; *Trabajo, relación laboral, justicia relacional*, en J.A. ROBLES GARZÓN (coord.), *Reflexiones jurídicas sobre cuestiones actuales*, Aranzadi, 2017, pp. 673-684.

²⁴ M. SALAS PORRAS, *Las Libertades de circulación y establecimiento de trabajadores. Aportaciones para el avance de la dimensión social europea desde el enfoque transnacional*, cit., p. 42 y nota de p. 61.

contradictorias –, sino una opción deliberada y explícitamente confesada por los dirigentes de las instituciones comunitarias;

- en cuanto a aspectos formales – que no necesariamente menores – debe destacarse la conjugación entre una cuidada – y no corriente – estética narrativa y un estilo didáctico y dialécticamente convincente, denotando una sólida coherencia interna;
- finalmente, para dar cabida a alguna consideración crítica que, estimamos, debe estar presente en toda recensión sincera, echamos en falta un mayor desarrollo de los postulados correspondientes a los otros dos enfoques políticos aludidos, la escuela nacional y supranacional. Ello sin duda obedece a la vocación de concisión que mueve la obra y la intención de la autora de rehusar cualquier proselitismo hacia posiciones propias. Salas Porras se limita a exponer los motivos que la llevan a alinearse con el paradigma político trasnacional, sin reprobar incisivamente la legitimidad de otros planteamientos. No obstante, siendo el objeto de la obra propugnar la prevalencia aplicativa de un enfoque determinado, hubiese resultado sugerente encontrar una mayor confrontación dialéctica entre las distintas posiciones que escinden la doctrina científico-política, con un mayor desarrollo de los argumentos con los que las escuela nacional y supranacional sostienen su posición y, lo que hubiese resultado más relevante, los discursos contestatarios con los que desde estas se reprueba el paradigma trasnacional. En cualquier caso esta eventual omisión – que quizás solo se justifique desde preferencias subjetivas del recensionista – queda parcialmente salvada en la medida que la autora remite en notas a pie de página a los pronunciamientos más cualificados de estas dos escuelas, a los que el lector interesado puede acudir para ilustrarse sobre su concreto argumentario²⁵.

*Francisco Vigo Serralvo**

²⁵ *Ibidem*, pp. 33-34.

* Profesor Ayudante Doctor acreditado, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

El absentismo laboral como causa del despido objetivo por Miguel Ángel Gómez Salado *Una reseña*

En el 2020 ha visto la luz la nueva monografía del Dr. Miguel Ángel Gómez Salado, investigador postdoctoral contratado del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga (España), bajo el título *El absentismo laboral como causa del despido objetivo. Puntos críticos en la redacción del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores*. Esta obra ha sido publicada en la prestigiosa Editorial Comares, lo que sin duda alguna ha contribuido a su amplia difusión.

Es un gran honor poder reseñar esta obra siendo de gran envergadura, tratando una materia de enorme actualidad y que ha preocupado no sólo al ámbito jurídico nacional sino, también, siendo a nivel internacional. La finalidad perseguida por el autor ha sido el análisis integral, jurídico y vigente del controvertido artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores que dispone la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que acometan de manera intermitente faltas de asistencia, a pesar de que sean justificadas, siempre y cuando logren unos determinados umbrales significativos de ausencias. Por tanto, arroja luz sobre una temática que hasta la fecha no había sido tratada de forma completa y exhaustiva, constatando un conjunto de problemáticas que se han planteado en la práctica y proporcionando soluciones de gran solvencia y rigor científico.

Asimismo, el Dr. Miguel Ángel Gómez Salado, siendo un gran conocedor de la materia, pretende ofrecernos una visión amplia y profunda, pues no solo analiza las principales cuestiones, sino que relaciona la consecuencia más directa con el mantenimiento del empleo de determinados colectivos de especial sensibilidad. No podemos obviar que esta obra nace a partir del

objeto de estudio del Grupo PAIDI SEJ-347 sobre *Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social* y financiado por la Junta de Andalucía, España.

La monografía se estructura en tres grandes títulos, los cuales, a su vez tienen diferentes capítulos, no obstante, se encuentran completados por dos títulos, de un lado, *título preliminar* a modo de introducción, de otro, *título final* de recapitulación y propuestas, logrando un análisis completo, sistemático y brillante de la materia.

El primer gran bloque o título, presentado en dos capítulos, ofrece un estudio del concepto de absentismo laboral mediante un planteamiento más general y teórico, siendo completado con un análisis en profundidad de cifras objetivas que contribuyen a visualizar la realidad y dimensión de este importante fenómeno a través de reconocidos Informes, Estudios y datos estadísticos de gran trascendencia.

En el segundo título, siendo más específico, aborda por medio de tres capítulos la configuración jurídica del absentismo laboral como causa del despido objetivo. Para ello, comienza con los antecedentes normativos más recientes del despido objetivo por absentismo, pasando a un análisis de la fundamentación jurídica y concluyendo con el planteamiento sobre la adecuación o no de la normativa nacional e internacional sobre dicho despido, siendo una materia compleja y que debe de tratarse desde numerosas perspectivas, como así se realiza en esta obra.

El tercer título, siendo crucial en el estudio y que se estructura igualmente en tres capítulos, aborda de manera minuciosa las controversias, cuestiones e interpretaciones que se originan en la dicción literal del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, el autor a partir de la redacción y contextualización de dicho precepto procede, de un lado, a indagar acerca de la escueta redacción de su párrafo primero, de otro, sobre la interpretación de los supuestos de inasistencia excluidos del cómputo del absentismo.

En base a lo anterior, el autor culmina la magnífica investigación con un conjunto de conclusiones y propuestas de lege ferenda acerca del despido objetivo por absentismo laboral que puedan contribuir a clarificar dicho despido, siendo de gran utilidad sobre el precepto analizado. De esta manera pone de relieve la inacabada figura y la necesidad de un profundo estudio sobre el tema.

En definitiva, podemos comprobar el indiscutible rigor científico del autor de una cuestión actual y que ha presentado grandes desafíos. Precisamente, el análisis jurídico, estadístico y jurisprudencial añade un gran valor

ofreciendo una visión completa sobre la materia. Por ello, esta obra es indudablemente merecedora de ser catalogada como referente en el estudio del despido objetivo para los profesionales del ámbito jurídico en general y especialistas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en particular.

*Estefanía González Cobaleda**

* Profesora Contratada Doctora (acreditada) en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Jaén (España).

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo