

Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo

Jair De Freitas De Jesús*

A mis hijas Isabel y Adriana: con el amor más genuino, poderoso e incondicional que puede existir

“No sé si el mundo se acordará de mí pero, en caso de que eso suceda, que jamás me vean como una víctima, sino como alguien que dio pasos con coraje y pagó sin miedo el precio que debía pagar” (Coelho, 2016, La Espía)

INTRODUCCIÓN

Camerlynk, G. y Lyon-Caen, G. (1974, 25) afirmaron con acierto que una de las características del Derecho del Trabajo es que se trata de un *Derecho tributario de lo económico*. Esta expresión simple y poderosa da cuenta de una realidad: aunque autónomo como rama del Derecho, no es correcto estudiarle prescindiendo de la realidad económica en la que tiene lugar, además por una razón que los autores *in comento* apuntan con pasmosa serenidad: “Si bien el Derecho del Trabajo procura conseguir todo lo que es deseable socialmente, no puede realizar más que lo que es posible económicamente” y añaden a renglón seguido “En todos sus aspectos, se encuentra bajo la férula de la coyuntura y de la infraestructura económica”.

Si partimos de una primitiva más no del todo descartable noción preliminar según la cual el trabajo consiste en la *transformación efectuada por el hombre del medio exterior con el propósito fundamental de garantizar su existencia*, entonces resulta evidente lo que afirma Kwant, R. (1967, 13) en cuanto a que el trabajo es inherente al ser humano, situación que se desgaja en su consiguiente aseveración: “El hombre se realiza en el mundo. La autorrealización del hombre implica que se exprese en el mundo”, de tal suerte que el trabajo es expresión de libertad: “el trabajo nos hace libres porque crea un mundo humano” pero al mismo tiempo *opera como restricción de la libertad del hombre* (paradoja planteada por el autor *ab initio* de su obra).

De suyo, el trabajo está llamado a experimentar una continua evolución en el tiempo, la cual a su vez es objeto de regulación. Pero no toda la regulación del

* Licenciado en Relaciones Industriales (UCAB), abogado *Cum Laude* (UCAB), Especialista en Derecho del Trabajo *Summa Cum Laude* (UCAB), con estudios de doctorado en la UCV. Profesor de Pre y Postgrado de Derecho del Trabajo en la UCAB. Director LABLABOR.

trabajo en la historia de la humanidad es objeto del Derecho del Trabajo. Así, en la antigüedad, edad media, edad moderna e incluso en la edad contemporánea hubo regulación del trabajo sin que pueda hablarse de Derecho Laboral en el sentido que ocupa en el presente ensayo. Borrajo, E. (1999) da cuenta de ello en su obra intitulada 'Introducción al Derecho del Trabajo' en la que estudia minuciosamente desde el *locatio operis* y *locatio operarum* propios del Derecho Romano, hasta lo que el autor da en llamar *Derecho Individualista del Trabajo* que encuentra cuatro manifestaciones; a saber: (i) la honra legal del trabajo, (ii) la libertad de acceso al trabajo, (iii) prohibición de asociaciones profesionales; y (iv) libertad contractual absoluta.

En esa evolución del hombre en sociedad, en esos cambios económicos cada vez más marcados que traen aparejados la transformación continua de procesos productivos y por tanto formas de organización del trabajo (en lo sucesivo 'dinamicidad evolutiva'), concurren una serie de factores (verbigracia la llamada Revolución Industrial, su derivada cuestión social, la Doctrina Social de la Iglesia; y finalmente –en una muy apretada síntesis- el intervencionismo del Estado a la sazón de la demandas consistentes y efectivas por el elenco de trabajadores con conciencia colectiva) que darán lugar a una rama del Derecho que tendrá por objeto instrumentar o regular el trabajo por cuenta ajena y bajo dependencia de otro.

Desde luego no fue un proceso lineal con acabados perfectos. Por el contrario, las incipientes regulaciones, tibias por demás al principio, resultaron insuficientes para aprehender su objeto. No obstante, el *nuevo Derecho*¹ experimentó un acelerado proceso de maduración que le dotaría de lo que Barbagelata, H. (2009) enfatiza como 'particularismo'. En efecto, el precitado autor destaca y con razón que subyace en el Derecho Laboral el conflicto propio de las relaciones de trabajo: dos actores que encarnan un conflicto de intereses y un tercer sujeto (interventor-regulador) que procura nivelar el desequilibrio económico mediante la instrumentación de un conjunto mínimo de normas indisponibles creadas en garantía del más débil.

Se revela así un primer y muy relevante principio; a saber: el *principio protector o de tutela*; y con él, otro elenco de principios *propios*, que se integran a un sistema de fuentes *propias* y; como no, a un método de interpretación también *propio*, todo lo cual conduce a otra lógica afirmación: Es una rama autónoma del Derecho² protectora de lo que Caldera, R. (1983) denomina con acierto los *hiposuficientes*. Por supuesto que esa autonomía no lo desliga del resto de las ramas del Derecho pues por el contrario el Derecho del Trabajo se nutre de todas ellas. No se trata de

¹ Acuñado así por el Doctor Alfredo Palacios en su afamado texto.

² Entre nosotros Alfonso, R. (2016, 19) justifica la autonomía del Derecho del Trabajo así: "a) porque es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajenas; b) por sus fuentes y métodos de interpretación propios; y c) por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como en lo judicial".

un esquema exclusivo y excluyente, sino más bien de una relación de interconexión dentro del orden jurídico.

La *fuerza expansiva* del Derecho del Trabajo para decirlo en términos de Mario de la Cueva (2001, 90) impulsada por su *parte nuclear* y esencialmente por la concepción y aplicación de principios como el de irrenunciabilidad, progresividad, intangibilidad y orden público laboral (entre otros) fueron patentando las conquistas propias del ejercicio de la libertad sindical, fenómeno que alcanzó incluso la *constitucionalización* ascendente de sus principales instituciones tanto en América como en Europa (verbigracia Querétaro, Weimar por citar dos hitos). No obstante lo anterior, *la dinamicidad evolutiva* a la que se hizo mención *ut supra* fue exponiendo una nueva realidad: las fronteras del Derecho del Trabajo son móviles.

En un esfuerzo excepcional el maestro Ojeda, A. (2010) da cuenta de distintas etapas (edades) del Derecho del Trabajo teniendo como epicentro el caso español; a saber: (i) los años de hierro 1910-1935, (ii) el esplendor (1935-1970), (iii) la inestabilidad (1970-1980), (iv) la crisis (1980-2000); y (v) la nueva realidad. Desde luego esas 'edades' presentan más o menos variaciones dependiendo del país al cual se someta a contraste, pero en el fondo el argumento sigue siendo el mismo que sostiene quien suscribe: *la dinamicidad evolutiva* expone, cuestiona, compromete e incluso amenaza al Derecho del Trabajo en el sentido clásico con el que fue concebido.

La velocidad con las que se producen mutaciones en las relaciones entre sujeto contratante y sujeto contratado reta, desafía al Derecho del Trabajo tradicional, de tal suerte que no alcanza con aferrarse a los principios clásicos de esta disciplina para concebir una respuesta, pues ello sería tan desatinado como procurar atender una emergencia médica en el siglo XXI con los instrumentales del origen de dicha ciencia. No se trata de obviar el umbral, ignorar los principios ni desconocer lo que ha sido el desarrollo de esta rama del Derecho, pero no hay duda que la realidad de hoy tiene menos que ver con la Revolución Industrial, la cuestión social, la lectura ideológica con raigambre en la Doctrina Social de la Iglesia y el rol del Estado.

Por ejemplo, el empresario *novatorio* y el trabajador *ciudadano* que tan atinadamente describe Ojeda, A. (2010), el fenómeno de la subcontratación, los grupos de entidades de trabajo (nacional e internacional) y la inmensa maraña de redes empresariales tejidas con la misma rapidez con la que se transforman, las empresas de trabajo temporal, los llamados 'colaboradores independientes' y su variopinta gama de presentación, el propio caso de los milenians y otras formas nómadas de prestación de servicios, hasta el fenómeno bautizado como la *uberización* del trabajo van haciendo mella de un modelo clásico que poco a poco contabiliza una mayor cantidad de exclusiones antes que protección, todo ello sin mencionar el sistema de trabajo periférico, irregular y el mal llamado empleo informal.

Desde hace al menos tres décadas se habla con mucha insistencia del impacto de las nuevas tecnologías en el Derecho del Trabajo (obviamente ya no desde la perspectiva del ludismo) pero sí de cómo incide en la organización de las empresas y de cómo lo anterior reclama un nuevo enfoque³ de esta rama del Derecho. El reto actual no es únicamente la delimitación del contrato de trabajo o la renovación de los votos matrimoniales con los derechos humanos fundamentales (ambos debates muy importantes) sino además la coherente instrumentación de una política laboral que construya un régimen de empleo concebido desde la perspectiva del trabajo decente como paliativo a la precarización, la suficiencia del salario, un sistema de seguridad social que cumpla verdaderamente con las contingencias a las que está llamado, entre otros; pero todo lo anterior en un marco *viable y no estrangulador*, lo cual implica sincerar bastante el sistema jurídico existente no sólo en Venezuela, sino además en la mayoría de los países de Iberoamérica.

De manera acertada Ojeda, A. (2010, 19) da las coordenadas para ello cuando refiriéndose a los esfuerzos actuales del sistema de los Estados Unidos de América sobre la materia *in comento* apunta lo siguiente: "...la regulación del trabajo por cuenta ajena debe perseguir no uno, sino dos objetivos igualmente importantes, que son la equidad y la eficiencia" a lo que añade en cita parafraseada a Jack Barbash *eficiencia (empresarial) y justicia laboral*, un flamante paradigma en el sendero hacia un nuevo Derecho del Trabajo y que constituye el eje central del presente ensayo.

1. Derecho del Trabajo: la definición necesaria

Es deber de quien suscribe atender a una primera cuestión trascendental; a saber: ¿qué es el Derecho del Trabajo? pues con base en ello y sometido al tamiz de la *dinámica evolutiva* se procurará delinear importantes reflexiones en torno al nuevo sendero al que esta rama del Derecho está llamada a transitar. Desde luego que podría cumplirse con dicha encomienda echando mano a una selección de definiciones de autores reconocidos, exponiendo sus excesos o insuficiencias y ejecutar todo un despliegue intelectual con importantes dosis de grandilocuencia (incluso sería la vía más sencilla). Sin embargo, a los fines del presente ensayo, hace más sentido presentar una definición propia del siguiente tenor:

Recta ordenación jurídica de las relaciones de trabajo por cuenta ajena entendido este como un hecho social, mediante un conjunto de normas de obligatoria observancia emanadas de la autoridad competente y que tienen por objeto establecer

³ De manera notable del Rey, S.; y Luque, M. (2005) atienden a esta intensa problemática en la obra colectiva (dirigida y coordinada respectivamente) bajo el título 'Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías'. Igualmente entre nosotros recientemente, Bernardoni, M. (2018, 20 y sig.) siguiendo a Salazar-Xirinachs trata el punto en su trabajo intitulado 'Transformaciones de la empresa y Derecho del Trabajo'.

soluciones a los conflictos de intereses entre sus actores en el marco de la justicia social.

De la definición apuntada anteriormente, se desprenden los siguientes elementos que requieren análisis:

1.1 Se trata de la *recta ordenación jurídica de las relaciones de trabajo*

En primer lugar, tal y como se apuntó en la introducción del presente ensayo, si bien es cierto el Derecho del Trabajo es autónomo no está aislado ni se encuentra desprovisto de interacción con las demás ramas jurídicas. Por el contrario, forma parte del orden jurídico y; aunque soberano en principios, fuentes y métodos -a despecho de los *autonomistas rabiosos*- también sigue las reglas de interpretación e integración generales del Derecho.

Pero, además apunta el inicio de la definición, que el Derecho Laboral procura instrumentar jurídicamente las relaciones de trabajo. No quiero caer aquí en el ya infructuoso debate entre teorías *contractualistas* y *relacionistas* respecto del momento en que tiene origen el vínculo entre patrono y trabajador. A lo que deseo referir, es a que esta rama del Derecho regenta los vínculos jurídicos entre los distintos actores con ocasión del trabajo. No cualquier trabajo, pues como se precisó en la introducción "...no toda la regulación del trabajo en la historia de la humanidad es objeto del Derecho del Trabajo" ni el Derecho Laboral regula todo el trabajo humano. Se trata pues del trabajo *por cuenta ajena y bajo la dependencia de otro*, entendido éste como un *hecho social*, como se verá de seguidas.

1.2 Trabajo por *cuenta ajena* entendido además como un *hecho social*

Constituye una irrefutable realidad el hecho según el cual la actividad ejecutada por el trabajador se cumple en provecho y bajo riesgo del patrono. Palomeque, M. y Álvarez, M. (2011, 512) afirman con razón que ésta (la ajenidad) es *un dato concluyente* en el sentido que puede existir o no (pero sin medias tintas) a diferencia de lo que ocurre con la *dependencia o subordinación* en donde más bien hay un *rasgo evolutivo*, por lo que añaden a renglón seguido "El concepto de ajenidad es el más pacífico de los que caracterizan al contrato de trabajo. Es radical y, por tanto, poco dado a matices..."

Entre nosotros Carballo (2016, 54) a propósito del estudio de la técnica del test de laboralidad, reitera lo sostenido por él previamente en cuanto a la importancia de la ajenidad como elemento denotativo del contrato de trabajo bajo lo que ahora da en llamar *tres manifestaciones*; a saber: (i) ordenación de los factores de producción, (ii) apropiación *ab initio* de réditos o frutos; y (iii) asunción de riesgos. En contra, Alfonzo, R. (2009, 83 y sig.) se pronuncia categóricamente en un sesudo ensayo publicado originalmente en el Volumen I de la obra colectiva intitulada 'Estudios sobre Derecho del Trabajo' en homenaje a José Román Duque Sánchez en el año 2003) y reiterado luego en las dos ediciones de su texto 'Otras caras del prisma

laboral' en las que no duda en calificar a la ajenidad de una *falsa fundamentación jurídica* al tiempo de un concepto ambiguo y carente de novedad.

En lo particular, suscribo lo sostenido por Palomeque, M. y Álvarez, M. (2011, 512) en cuanto a la relevancia de la ajenidad como elemento determinante del contrato de trabajo, el cual desde luego no se comprende de forma aislada sino "...en relación causal con la forma de prestar el trabajo", por lo que no es un término excluyente de la dependencia o subordinación pues, a fin de cuentas "trabajar por cuenta ajena es trabajar bajo dependencia". Dicho en términos de Supiot, A. (1999,55) en el reconocido y pionero informe que abrió la compuerta a este planteamiento: la ajenidad constituye otro camino posible para ampliar el campo de aplicación del Derecho del Trabajo, cuestión en extremo relevante habida cuenta las secuelas derivadas de la *dinamicidad evolutiva*.

En cuanto a la consideración del trabajo como un *hecho social* se trata de una expresión que no guarda ninguna relación con la definición de Durkheim, E. (1986, 51-52) en su reconocida obra intitulada 'Las reglas del método sociológico' escrita originalmente en el año 1895. Está asociado más bien con el concepto de trabajo apuntado en la introducción del presente ensayo al cual corresponde desgajar una capa adicional. En efecto, como se apuntó *ut supra* el hombre se hace libre con el trabajo; crea un mundo humano cuando transforma el exterior con el propósito de garantizar su existencia. Pero no es lo único que ocurre pues ese proceso es lo que hace posible la vida en sociedad. Mediante el trabajo, el individuo no sólo produce su existencia, sino la de los miembros de su familia (célula fundamental de la sociedad).

Por ello Caldera, R. (1983, 79) afirma con razón: "Sin el trabajo, no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana" a lo que añade que "...si el trabajo es la condición tan esencial de la vida colectiva, también él influyen los otros factores sociales: es un fenómeno social sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a principios económicos y exige una justa regulación para que el mundo encuentre fecundo equilibrio, indispensable para una convivencia armónica". De allí que concluya que en tanto el trabajo presente características de hecho social, su regulación jurídica "...puede caber dentro del Derecho del Trabajo".

Corolario de lo antes indicado: ajenidad y hecho social no son elementos contradictorios sino más bien diferentes y al mismo tiempo complementarios. Uno es delimitativo en tanto que el otro es inclusivo. Son los pomos que contraen o expanden el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo en las fronteras flexibles derivadas de la *dinamicidad evolutiva*.

1.3 Conjunto de *normas de obligatoria observancia* emanadas de la *autoridad competente*:

Señala el maestro Ferrajoli (2011, 395) que el tema de la norma como regla jurídica positiva es uno de los temas más complejos, toda vez que nació como categoría general de la teoría del derecho y desde entonces ha sido definida y usada de las formas más diversas (en cuanto a sentidos y contextos) a los que se suma diversos enfoques. A tenor de ello, ensaya el referido autor una primera definición según la cual norma es "...toda regla que sea efecto de un acto".

De dicha definición se desprende *prima facie* que las normas son reglas y por tanto de suyo contiene sus características; a saber: (i) prescripciones (directas o expectativas), (ii) naturaleza lingüística (significación cuya efectividad depende de su dimensión pragmática) suficiente para generar una práctica social; y (iii) contenido universal habida cuenta que su significado prescriptivo no refiere a algo en particular sino a un tipo o una clase de objetos (carácter abstracto).

Pero, además la definición de Ferrajoli (2011, 396) entraña positividad. En ese sentido apunta que "Las normas son reglas que pertenecen al derecho positivo en cuanto son efectos jurídicos puestos o causados por actos" a lo que añade como corolario que: "...las normas son significados de preceptos". En un sentido compatible, Olaso (1997, 11) haciendo suya la definición del maestro García Máynez ubica a las normas como "...juicios de valor en modo imperativo absoluto".

Ese *principio de positividad* subyacente en la definición de Ferrajoli (2011, 397) según el cual las normas son siempre constituidas por los actos normativos de los que son efectos, admite una suerte de *gradación supraordenada* que alcanza el 'vértice del sistema' incluso en la situación 'no normativa' del poder constituyente (reconocimiento implícito y parcial de la aplicación del principio jerárquico propio de la estructura del ordenamiento jurídico propuesto por Hans Kelsen pero con importantes diferencias cuya precisión excede de la pretensión del presente ensayo).

A la sazón de lo anterior, entonces es obvio que 'fuente' es -en términos de Olaso (1997)- *de donde emana el derecho*, o dicho por Ferrajoli (2011, 397) *todo acto que sea causa de una norma*.

Entonces, al afirmar que el Derecho del Trabajo refiere al conjunto de normas de obligatoria observancia emanadas de la autoridad competente (por tanto, normas jurídicas en los términos antes expuestos) estamos reiterando la validez formal del derecho en una categoría que no se reduce únicamente a Ley (que es una de las fuentes del Derecho mas no la única) pues como bien apunta Ferrajoli (2011, 398) existe una relación biunívoca entre fuentes y normas pues "...las primeras son causas de las segundas" al tiempo que normas son género y Ley especie.

1.4 Tienen por objeto establecer *soluciones a los conflictos de intereses* entre sus actores

Es de común aceptación que entre patrono y trabajador existe un conflicto directo de intereses que tiene epicentro en lo que Caldera, R. (1939, 5) dio en llamar *la paradoja innegable*. De allí se desgaja el objeto del Derecho del Trabajo que el precitado autor resume (p.43) de forma magistral del modo siguiente:

“El Derecho del Trabajo, pues, regula las relaciones entre los factores de producción. Protege el trabajo como base indispensable de la vida económica de la Nación. Lo defiende contra la opresión del capital y lo cura de sus propios excesos. Hace -cuando es bien entendido- desaparecer la fricción de las clases para que concurran a una finalidad constructiva” (el subrayado es de quien suscribe).

En efecto, entender que el trabajo es un hecho social es asumir -como se afirmó anteriormente- que su impacto trasciende la esfera individual del prestador de servicios. Su resultado contribuye a la sostenibilidad de la familia como célula fundamental de la sociedad, al desarrollo, al progreso, al bienestar y; por lo tanto, a mejorar la vida individual y colectiva. Un sistema fecundo de relaciones laborales cuenta por tanto con un régimen jurídico eficiente, que instrumente las relaciones de trabajo disminuyendo la fricción de los conflictos de intereses entre patrono y trabajadores en aras de hacerle *concurrir a una finalidad constructiva* beneficiosa para él, su familia y la sociedad.

Su entramado normativo patenta un elenco de reglas que constituyen derechos y deberes entre las partes, procurando un justo equilibrio en su relación. Erosiona desproporciones, pero sin contribuir a la gestación de nuevos desequilibrios (de allí que Caldera indica que el Derecho Laboral se *cura de sus propios excesos*). Esa es, en definitiva, la herramienta clave para entender su próximo destino: la equidad y la eficiencia a la que refiere Jack Barbash en el contexto de una justicia social dimensionada como se explica a continuación.

1.5 En el marco de la *justicia social*:

Es de universal aceptación, que uno de los fines del Derecho es la justicia. No obstante, su definición es verdaderamente espinosa en la filosofía jurídica y un completo abordaje supone desgajar conceptos que abarcan desde aquella remota precisión de Ulpiano, hasta densas obras como la de Kelsen, Del Vecchio, Rawls o incluso análisis de obligatoria observancia como los de Olaso, Recasens, Guastini, Prieto Sanchís y el mismo Ferrajoli (por sólo citar algunos de los ponentes de mayor trascendencia). Tal misión desde luego entrompa en una dirección que dista de la pretensión del presente ensayo.

Amen de lo antes dicho, es menester efectuar algunas ineludibles precisiones de cara a una aproximación efectiva al concepto de *justicia social*, lo cual comienza por reconocer que el ADN del término está emparentado al pensamiento católico de mediados del siglo XIX y en específico a la reconocida expresión del sacerdote

Jesuita Luigi Taparelli (considerado uno de los precursores de la Doctrina Social de la Iglesia) en su obra publicada en el año 1843 intitulada 'Ensayo teórico del derecho natural apoyado en los hechos' según la cual el norte de la justicia ha de ser la *igualación de hecho de todos los hombres en lo atinente a los derechos propios del ser humano*. Hay por tanto un grado de extrema cercanía entre las nociones de justicia y equidad, lo cual en sentido estricto es diferente a la noción de justicia distributiva a la que refería Aristóteles.

Atención, porque apenas medio siglo más tarde el término es adoptado por la socialdemocracia europea (Inglaterra y Francia primero) y muy poco después en América por el ya previamente referido doctor Alfredo Palacios, quien vincula la expresión de *justicia social* al *Nuevo Derecho* (hoy abiertamente entendido como Derecho del Trabajo) no obstante que el vínculo quedará *formalmente patentado* en la propia Constitución de la Organización Internacional del Trabajo del año 1919 en cuyo primer párrafo del preámbulo, se afirmó a texto expreso el siguiente considerando: "...la paz universal y permanente, sólo puede basarse en la justicia social".

En criterio de quien suscribe, es a partir de allí que el concepto de *justicia social* toma cuerpo definido (independientemente de las variopintas acepciones, corrientes de pensamiento e incluso negaciones que surgirán al calor del desarrollo del pensamiento humano). Sin duda la influencia directa de la Doctrina Social de la Iglesia marcó la pauta inicial. Verbigracia la Encíclica Papal *Divini Redemptoris* del Sumo Pontífice Pío XI de fecha 19 de marzo de 1937) en la cual se precisa que la *justicia social* impone deberes ineludibles a patronos y trabajadores con norte en el bien común, a lo que añade como condiciones concretas que los trabajadores deben tener certeza de su propio sustento y el de sus familias a través de un salario suficiente que les permita el acceso a la propiedad privada, así como también un sistema de seguridad público o privado [hoy seguridad social] que cubra contingencias tales como vejez, enfermedad o paro forzoso⁴.

⁴ Desde luego que éste es apenas un ejemplo concreto (ni siquiera cronológicamente el primero) de la mención expresa de la *justicia social*, pues obviamente la influencia de la Doctrina Social de la Iglesia en el Derecho del Trabajo es anterior y allí cabe referir al menos a dos contenidos previos: 1) Encíclica *Rerum Novarum* del Sumo Pontífice León XIII de fecha 5 de mayo de 1891 en la que se hace mención expresa a los deberes que corresponden a 'proletarios y obreros' y también de los 'ricos y patronos' siendo llamativa la continua referencia a la noción de justicia siendo expresamente invocado el respeto a la dignidad humana, así como también a que el trabajo remunerado en términos cristianos no deben fijarse de modo que resulten 'vergonzosos para el hombre'; y 2) Encíclica *Quadragesimo Anno* del Sumo Pontífice Pío XI de fecha 15 de mayo de 1931 en el que se llama expresamente al respeto de lo que posteriormente dio en conocerse como principio de suficiencia en materia salarial, al tiempo que enfatiza en cuanto a que la fijación del salario no debe hacerse teniendo en cuenta uno sino varios factores entre los que destaca que debe existir una proporción entre la cuantía del salario y los precios de los productos, siendo *la justicia social* la respuesta en el marco de la noción del trabajo humano. Todo ello sin perjuicio del aporte de Encíclicas posteriores tales como *Mater et Magistra* del Sumo Pontífice Juan XXIII de fecha 15 de mayo de 1961, *Populorum Progressio* del Sumo Pontífice Pablo VI de fecha 26 de marzo de 1967, *Laborem Exercens* del Sumo Pontífice Juan Pablo II de fecha 14 de septiembre de 1981, *Sollicitudo*

Afirma Rawls (2010, 17) que la justicia "...es la primera virtud de las instituciones sociales" aseveración por demás compatible con Hormaeche quien precisamente nos presenta a la justicia como virtud y a tenor de lo cual Olaso (1997) identifica cuatro requisitos esenciales; a saber: (i) alteridad de personas, (ii) existencia de un deber y un derecho, (iii) igualdad; y (iv) objetividad. Por su parte, el maestro Preciado R. (1965) en su obra intitulada *Lecciones de Filosofía de Derecho* señala que, en realidad, la justicia social no es un ideal exclusivo de la clase obrera, sino un principio de armonía y equilibrio racional *que debe imperar en la sociedad perfecta, en el Estado y en la comunidad internacional*.

Todo Estado Social de Derecho tiene el implícito deber de contribuir en la garantía de un mínimo vital y por tanto una redistribución con ánimo de equidad bajo el axioma de la *justicia social*, un respeto a los derechos humanos fundamentales (sin carácter exclusivo ni excluyente pero si con atención especial en cuanto a los derechos de dignidad de la persona, igualdad y no discriminación) y; por lo tanto, al establecimiento de discriminaciones positivas cuyo norte fundamental es lograr un balance ante las desigualdades en procura de beneficiar a los sectores menos favorecidos. De allí que Caldera, R. (1939) no titubea en afirmar con toda razón que la justicia social es la brújula del Derecho Laboral, toda vez que marca el equilibrio de las relaciones entre los distintos actores con ocasión del trabajo.

Corolario de lo antes expuesto, en criterio de quien suscribe, por Derecho del Trabajo debe entenderse la recta ordenación jurídica de las relaciones de trabajo por cuenta ajena entendido este como un hecho social, mediante un conjunto de normas de obligatoria observancia emanadas de la autoridad competente y que tienen por objeto establecer soluciones a los conflictos de intereses entre sus actores en el marco de la justicia social.

2. Hacia un nuevo Derecho del Trabajo

Al inicio del presente ensayo se afirmó que las relaciones laborales en tiempo presente constituyen retos y amenazas para el Derecho del Trabajo en los términos antes expuestos, pero, dicha sea la verdad, esa misma situación representa una nada menospreciable oportunidad para su reedificación. Estamos pues ante un escenario en el cual existen importantes problemas cuyo tratamiento no aguarda por soluciones tradicionales. Se requiere más, por lo que existe allí una nueva ocasión para el reverdecer del Derecho Laboral.

No es para nada menospreciable el catálogo actual de problemas en torno al objeto del Derecho del Trabajo: igualdad de género, inserción laboral y empleo joven, subcontratación, descentralización (nacional e internacional), precarización del trabajo, los colaboradores *independientes*, grupos de entidades de trabajo

Rei Socialis del Sumo Pontífice Juan Pablo II de fecha 30 de diciembre de 1987; y *Centesimus Annus* del Sumo Pontífice Juan Pablo II de fecha 1 de mayo de 1991, cuyo tratamiento detallado excede el propósito del presente ensayo.

(nacionales e internacionales) el impacto de las nuevas tecnologías de información y comunicación (tic's) en la fuerza de trabajo y su calificación, las secuelas post globalización que por ejemplo analizó notablemente Ojeda Avilés bajo la voz del *empresario novatorio y el trabajador ciudadano*, la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores tanto en la esfera individual como colectiva (entiéndase incluido aquí la erradicación del trabajo infantil, igualdad y no discriminación, dignidad, intimidad, ejercicio de la libertad sindical entre otros) hasta incluso el tema de la *gobernanza*, por apenas enunciar muestra representativa sin carácter taxativo.

Desde luego no son problemas necesariamente excluyentes. Por el contrario, pueden concurrir en una misma situación. Verbigracia la llamada *uberización del trabajo* fenómeno que combina desde un tema de pseudo colaboración independiente, ejecutada en condiciones precarias al tiempo que exhibe parte de las consecuencias del impacto de las tics en la fuerza de trabajo y; a mí juicio, con una proyección nada alentadora: mientras el Derecho del Trabajo clásico se esfuerza por estirar sus fronteras para abarcar a dichos prestadores de servicios dentro de los linderos de su protección (por cierto haciendo cada vez menos atractivo el nicho) muy probablemente la masificación del uso de vehículos no tripulados acaben con ese oficio en el corto plazo. Dicho en otras palabras: en criterio de quien suscribe, a la *uberización del trabajo* le aguarda la extinción por causas objetivas, esto es, curiosamente por la misma razón por la que nació: el desarrollo de las tics.

En efecto, a propósito del *estado del arte* en cuanto a los avances de las tics y su impacto en la fuerza laboral, Luis Lauriño sostuvo en el foro sobre el Futuro del Trabajo y su regulación desarrollado el pasado 14 de mayo de 2019 por la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello que *muy probablemente en los próximos años será corriente que una persona migre de oficio en varias oportunidades durante su etapa productiva*, no por convicción o desarrollo profesional, sino por desplazamiento obligado derivado del desarrollo exponencial de las tics.

¿Estamos a las puertas de la extinción del trabajo en la noción apuntada durante la introducción del presente ensayo? ¿Vislumbra este escenario la decadencia del Derecho del Trabajo? La primera pregunta es similar respecto de la que embistió las mentes (fundamentalmente de los artesanos ingleses) durante la llamada primera Revolución Industrial y que decantó en el conocido *ludismo*. Sobre este particular (en muy apretada síntesis) quien suscribe se inclina por pensar que, al menos en una primera etapa, el impacto no está orientado tanto en la cantidad de empleos sino la forma como se ejercerán los mismos⁵, mientras que en una segunda

⁵ En ese sentido, el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicado a inicios de 2019 señala lo siguiente: "... Los avances tecnológicos -la inteligencia artificial, la automatización y la robótica- crearán nuevos puestos de

etapa sí debería presentarse un desplazamiento significativo de la ocupación productiva (situación agravada habida cuenta la actual fragilidad del mercado de trabajo).

El problema es de tal relevancia, que durante el año 2017 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creó una Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo con el propósito de estudiarlo a fondo, de tal suerte que sirva de base para cumplir con el mandato de la justicia social en el siglo XXI. Dicha comisión es copresidida por el presidente sudafricano Cyril Ramaphosa y el primer ministro sueco Stefan Löfven, está integrada por 27 miembros, quienes el pasado 22 de enero de 2019 presentaron un informe en el cual se somete a consideración de la Conferencia Internacional del Trabajo en el recién concluido mes de junio de 2019 y que contó diversos ejes temáticos (trabajo y sociedad, trabajo decente para todos, la producción y la organización del trabajo; y, la gobernanza del trabajo).

En muy apretada síntesis, el informe propone un elenco total de diez (10) recomendaciones como paliativo ante la *dinamicidad evolutiva*, el cual presenta un “programa centrado en las personas, basado en la inversión de capacidades de los individuos, las instituciones laborales y en el trabajo decente y sostenible” el cual se concreta en lo siguiente:

| Propuesta | Recomendaciones concretas |
|--|--|
| Aumentar la inversión en capacidades de las personas | (i) Garantizar el derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida que le permita a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente, (ii) incrementar la inversión en instituciones, políticas y estrategias que presten apoyo a las personas durante las transiciones propias del futuro del trabajo, (iii) aplicar un programa transformador y mensurable para la igualdad de género, (iv) proporcionar protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez (bajo el principio de solidaridad y distribución de riesgos). |
| Aumentar la inversión en las instituciones del trabajo | (i) Establecer la garantía laboral universal (donde los trabajadores deben disfrutar los derechos fundamentales del trabajo con independencia de su situación laboral), (ii) ampliar la soberanía sobre el tiempo (autonomía del tiempo de trabajo), (iii) garantizar la representación colectiva de los trabajadores y empleadores a través del diálogo social, (iv) administrar la tecnología en favor del |

trabajo, pero quienes van a perder sus trabajos en esta transición podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades”

| | |
|--|---|
| | trabajo decente (en un enfoque del uso de la inteligencia artificial bajo el control humano donde las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas). |
| Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible | (i) Crear incentivos para promover inversiones en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible; y (ii) remodelar las estructuras de incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo, explorando indicadores suplementarios de desarrollo humano y bienestar. |

Sin duda el panorama es complejo y de ello da cuenta el cuadro de estimación de las futuras transformaciones del mercado de trabajo presentado en el referido Informe de la Comisión Mundial *in comento* (2019, 19) el cual, en apretada síntesis, muestra -entre otros- los siguientes pronósticos: (i) según Frey Osborne (2015) el 47% de los trabajadores de los Estados Unidos están en riesgo de verse sustituidos en sus puestos de trabajo derivados de la automatización, (ii) según Mckinsey Global Institute (2017) si bien apenas el 5% de los puestos de trabajo pueden automatizarse totalmente, la verdad es que cerca de 60% de todos los puestos ya pueden automatizarse en casi una tercera parte (1/3), (iii) según el Banco Mundial (2016) dos tercios de los puestos de trabajo de los países en desarrollo podrían ser automatizados; y (iv) según la OIT (2018) la aplicación del Programa de París sobre el clima implicaría una pérdida total de 6 millones de empleo, no obstante que concomitantemente se generarían 24 millones de nuevos y distintos empleos.

Pero además, a renglón seguido, el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019, 20) pone de relieve los siguientes datos cuya fuente en su mayoría es la propia OIT: (i) antes de 2030 es preciso crear 344 millones de empleo además de 190 millones de empleos que actualmente se requieren para cerrar la brecha de desempleo, (ii) en la actualidad 2000 millones de personas basan su sustento en la economía informal, (iii) para 2018, existen en el mundo 300 millones de personas que viven en extrema pobreza, esto es, que tienen un ingreso diario inferior a 1,90 dólares de los Estados Unidos de América (U.S. \$\$ 1,90), (iv) casi 2,80 millones de personas fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales, (v) el crecimiento salarial disminuyó a 1,8% durante el último año; y (vi) la brecha salarial de género es de un 20% en detrimento de las mujeres.

Corolario de todo lo antes expuesto, la *dinamicidad evolutiva* así planteada desde la propia introducción del presente ensayo, no se detiene y en efecto expone, cuestiona, compromete e incluso amenaza al Derecho del Trabajo en el sentido clásico con el que fue concebido tal como se afirmó. Ante este panorama, cabe preguntarse entonces ¿es la prosperidad compartida una meta inalcanzable, la justicia social del siglo XXI una utopía? Si en efecto como se dijo al inicio del

presente ensayo el Derecho del Trabajo tributa de lo económico ¿qué futuro le aguarda en este contexto? ¿un Derecho del Trabajo para quién?

Quien suscribe sostuvo durante la ponencia en el foro sobre el Futuro del Trabajo y su regulación desarrollado el pasado 14 de mayo de 2019 por la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, que existen puntos críticos para el Derecho Laboral. En primer lugar, es menester la renovación de los votos matrimoniales entre el Derecho del Trabajo y los derechos humanos fundamentales.

En efecto, si bien es cierto es sumamente importante el hito histórico en torno a la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales adoptada por los países miembros de la OIT en la octogésima sexta (86ª) reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de fecha 18 de junio de 1998 y a tenor de lo cual se estableció que los derechos en ellas contenidos⁶ son universales y aplican a todas las personas en todos los países con independencia del nivel de desarrollo económico, también es verdad que una vez transcurridos 21 años de tan acertado paso, corresponde patentar las conquistas alcanzadas (más allá de su expresión en algún instrumento jurídico) y avanzar mucho más pues hay nuevos horizontes por recorrer que coadyuven las medidas adoptadas por la OIT para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En segundo lugar, el debate respecto del redimensionamiento del Derecho del Trabajo a tenor de lo que resulta menester atender al menos a tres (3) cuestiones primarias; a saber: (i) el ámbito de aplicación, (ii) el alcance protectorio y; (iii) la necesaria redefinición de equilibrio. Respecto del primer punto, la pregunta central no es otra sino ¿a quién debe proteger el Derecho del Trabajo? El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019, 40) exhorta a que se adopte una suerte de *Garantía Laboral Universal*, esto es, que comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores, un salario vital adecuado, la limitación del tiempo de trabajo y la garantía de la seguridad y salud laboral.

En ese sentido el Informe *in comento* destaca que “A medida que cambie la organización del trabajo, tendremos que encontrar nuevas maneras de ofrecer la protección adecuada a todos los trabajadores, independientemente de que tengan un empleo a tiempo completo o de que su trabajo consista en realizar microtareas en línea, en la producción a domicilio para cadenas mundiales de suministro o con un contrato temporal” (p. 40). Dicha problemática se extiende -en criterio de la Comisión- a todos los trabajadores, con independencia de su *modalidad contractual o de su situación laboral*, pues deben igualmente gozar de una protección adecuada que garantice condiciones de trabajo humanas para todos. Es por tanto un asunto de condiciones equitativas en las que por una parte la ajenidad está llamada a

⁶ Entiéndase la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

delimitar y el trabajo entendido como un hecho social (epicentro de la regulación en materia laboral) funcionaría como válvula expansiva, teniendo la política laboral del futuro que atender a un nuevo esquema de fronteras móviles.

Respecto del alcance protectorio, la cuestión gira en torno a cuál debe ser el grado de protección: es un problema de gradación. Por ejemplo ¿debe protegerse a todos los sujetos por igual o por el contrario debe establecerse diferenciación? En la legislación de distintas latitudes puede observarse algunas muestras representativas de lo anterior. Por ejemplo, el período de prueba diferenciado en el Código de Trabajo de Portugal, el Régimen de Estabilidad en Venezuela (y su exclusión de los trabajadores de dirección) y el alcance del principio de irrenunciabilidad en el régimen jurídico anglosajón versus la autonomía de la voluntad de las partes por citar tres claros ejemplos.

La necesaria redefinición del equilibrio nos coloca en el pórtico de un debate más europeo que americano: la *flexiseguridad*. En apretada síntesis un esquema caracterizado por un mercado laboral flexible con un sistema de protección eficaz frente al desempleo y con clara políticas de formación que permitan que un trabajador más que permanezca empleado, sea *empleable* y por tanto fácilmente absorbido por el mercado de trabajo. No obstante, no es una propuesta exenta de críticas toda vez que se cuestiona por ejemplo que no debe ser impuesta desde el Estado, que en algunas experiencias existe una descompensación resultado más robusta la flexibilidad antes que seguridad o incluso que su implementación radical tiene implícito el riesgo de la pérdida de equilibrio entre los actores laborales (cuestión que se supone es el objetivo del Derecho del Trabajo).

Barbash, J. y Barbash, K. (1989) en el libro intitulado 'Teorías y conceptos comparados de Relaciones Industriales' incorporan un ensayo de Noah, M. Meltz (*Industrial Relations: Balancing Efficiency and Equity*) siendo además que el propio Jack Barbash publica también en dicha obra colectiva su artículo *Equity as Function: its Rise and Attrition*. El argumento fundamental se centra en el equilibrio que debe existir entre la equidad (noción muy próxima al concepto de justicia social como se indicó en el acápite primero del presente ensayo) y la eficiencia (en este caso empresarial) para seguir el parafraseo del profesor Avilés.

En la línea antes descrita, la *dinamicidad evolutiva* a la que tanto se ha referido el presente ensayo implica para el Derecho del Trabajo una seria revisión del alcance del principio de irrenunciabilidad, progresividad e intangibilidad. No puede seguir sosteniéndose su aplicación extensiva sin limitación, por la sencilla razón que no en pocas ocasiones acaba comprometiendo la fuente de empleo y por ende el Derecho al Trabajo (tanto en el acceso como en su permanencia). Se trata pues de un balance, un equilibrio entre dos bienes jurídicos tutelados como lo son la justicia social entendida como un fin del Derecho del Trabajo y la eficiencia empresarial. Cuando Caldera (1939, 43) a propósito de la definición del Derecho del Trabajo precisó que este protege el trabajo, lo defiende de la opresión del capital y "...lo cura

de sus propios excesos” sin duda está refiriendo al debate entre equidad y eficiencia.

3. A modo de corolario

Al cierre del presente ensayo, tuvo lugar la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, la cual en su Acta Provisional de fecha veintidós (22) de junio de 2019, en su cuarto punto del día incorporó el documento final “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019” la cual sintetiza el informe analizado *ut supra*.

No obstante, es conveniente destacar los siguientes aspectos:

- (i) La OIT reitera que el diálogo y concertación social son condiciones esenciales para alcanzar la *justicia social*, la democracia y promover la paz universal y permanente;
- (ii) Ante la *dinamicidad evolutiva*, existe un claro sentido de urgencia en torno a capitalizar las oportunidades para la construcción de un trabajo justo, inclusivo, seguro, pleno, productivo, decente y libremente elegido;
- (iii) El futuro del trabajo es fundamental para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza sin dejar a nadie atrás;
- (iv) La OIT además orientará sus esfuerzos: a) al aseguramiento de una transición *justa* a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental, b) aprovechar el progreso tecnológico para lograr el desarrollo sostenible en el marco de una mayor productividad pero asegurando la dignidad del trabajador, su realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos⁷, c) la promoción en adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de su vida laboral (como responsabilidad compartida entre los actores laborales), d) formulación de políticas laborales destinadas a la creación de empleo pleno, productivo, libremente elegido y con oportunidades de trabajo decentes para todos (con especial énfasis en el empleo joven), e) fomentar medidas para trabajadores de edad de tal suerte que permita ampliar sus opciones de prestación de servicios en buenas condiciones (productivas y saludables) hasta su jubilación permitiendo su envejecimiento activo, f) coadyuvar a la promoción de los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible con especial énfasis en la libertad sindical y la negociación colectiva, g) procurar la igualdad de género, h) asegurar la igualdad de trato y oportunidades para las personas con discapacidad, así como también otras personas en situación de vulnerabilidad, h) apoyar el papel

⁷ Este segundo aparte es exactamente la tesis sostenida en el presente ensayo con relación a que el Derecho del Trabajo debe procurar un balance-equilibrio entre eficiencia empresarial y justicia social.

del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo decente y productivo que procure mejores niveles de vida para todos, asegurando además que las modalidades de trabajo y modelos empresariales potencien las oportunidades para el progreso social, propicien el pleno empleo y libremente elegido, i) apoyar el papel del sector público como empleador relevante y proveedor de servicios públicos de calidad, j) fortalecer la administración e inspección del trabajo, k) continuar la lucha por la erradicación del trabajo forzoso e infantil, así como también promover el trabajo decente, l) promover la transición de la economía informal a la economía formal, m) adoptar sistemas de protección social *adecuados y sostenibles*, adaptados además a la evolución del mundo del trabajo, n) intensificar la participación y cooperación en el sistema multilateral con el propósito de reforzar la coherencia de políticas en consonancia al trabajo decente, reducción de desigualdad de ingresos y lucha contra la pobreza;

- (v) La importancia en cuanto al establecimiento de condiciones de trabajo seguras y saludables como premisa para el trabajo decente, procuradas mediante la cooperación efectiva en el lugar de trabajo valiéndose para ello del diálogo social (incluida la negociación colectiva) y la cooperación tripartita;
- (vi) La Conferencia además hace un exhorto a todos sus miembros para que coadyuven al: a) fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de un mundo del trabajo en transición, b) el fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la *reafirmación de la continua pertinencia de la relación laboral como medio para lograr seguridad y protección jurídica a los trabajadores*, c) procuren el fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo, con pleno empleo y trabajo decente;

Se trata pues de una Declaración muy relevante, bastante ambiciosa, con alto sentido de urgencia y que desde luego devendrá en la adaptación de un nuevo elenco de Convenios Internacionales que coadyuven a su materialización progresiva, lo que sin duda resulta plasmado en el punto IV cuando se ensalza la relevancia del *corpus de normas internacionales del trabajo*, se exhorta a los miembros a trabajar en pro de la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales de la OIT y se renueva el compromiso de cohesión global, así como también de máxima eficacia, capacidad y pericia estadística e investigativa, con el propósito de contar con el mejor asesoramiento para la implementación de políticas laborales con base empírica.

El futuro de las relaciones laborales está marcado por una mayor *dinamicidad evolutiva* y por tanto el Derecho del Trabajo transitará hacia un nuevo enfoque en los términos antes expuestos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfonzo, R. (2016). ***Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo***. (16ª Ed.). Caracas: Minpres, C.A.
- Alfonzo, R. (2009). ***Otras caras del prisma laboral***. (2ª Ed.). Caracas: Editorial Melvin, C.A.
- Barbagelata, H. (2009). ***El particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos Laborales***. (2ª Ed.). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Barbash, J. y Barbash, K. (Ed.). (1989). ***Theories and concepts in comparative industrial relations***. South Carolina: University of South Carolina Press.
- Baylos, A. (1991). ***Derecho del Trabajo: un modelo para armar***. Valladolid: Trotta.
- Bernardoni, M. (2018). ***Transformaciones de la empresa y Derecho del Trabajo***. (pp. 5-35) en *El Derecho del Trabajo del Siglo XXI*. Caracas: UCAB / BOD.
- Borrajo, E. (1999). ***Introducción al Derecho del Trabajo***. (10ª Ed.). Madrid: Tecnos.
- Caldera, R. (1939). ***Derecho del Trabajo***. Caracas: Ateneo.
- Caldera, R. (1983). ***Derecho del Trabajo***. (2ª Ed., 3ª Reimp.). Buenos Aires: Editorial El Ateneo.
- Camerlynk, G. y Lyon-Caen, G. (1974). ***Derecho del Trabajo***. (5ª Ed.). Madrid: Aguilar.
- Carballo, C. (2016). ***Relación de trabajo (La técnica del test de laboralidad)***. Caracas: UCAB.
- Del Rey, G.; y Luque, M. (Dir. / Coord.). (2005). ***Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías***. Madrid: La Ley.
- De la Cueva, M. (2001). ***El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano***. (15ª Ed.). México: Porrúa.
- Durkheim, E. (1986). ***Las reglas del método sociológico***. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ferrajoli, L. (2011). ***Principia iuris***. (Tomo I). Madrid: Trotta).
- Kwant, R. (1967). ***Filosofía del Trabajo***. Buenos Aires: Ediciones Carlos Lohlé.

- Ojeda, A. (2010). **La Deconstrucción del Derecho del Trabajo**. Madrid: La Ley.
- Olaso, L. (1997). **Introducción al Derecho**. (Tomo II). (3ª Ed.). Caracas: UCAB.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). **Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019**. <http://www.ilo.org>. [Consulta: 30 de junio. 2019].
- Organización Internacional del Trabajo (2019). **Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo**. <http://www.ilo.org>. [Consulta: 30 de junio. 2019].
- Organización Internacional del Trabajo (2019). **Trabajar para un futuro más prometedor**. <http://www.ilo.org>. [Consulta: 30 de junio. 2019].
-
- <http://www.ilo.org>. **Constitución de la OIT**. <http://www.ilo.org>. [Consulta: 30 de junio. 2019].
- Palomeque, M.; y Álvarez, M. (2011). **Derecho del Trabajo**. (19ª Ed.). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Preciado, R. (1965). **Lecciones de Filosofía del Derecho**. (4a Ed.). México: Jus.
- Rawls, J. (2010). **Teoría de la justicia**. (7ª Reimp.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Supiot, A. (2008). **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Heliasta.
- Supiot, A. (Coord.). (2009). **Trabajo y empleo**. Valladolid: Tirant lo Blanch.