

Una reforma laboral en tiempos de borrasca

Jaime Ensignia¹

1 Un contexto histórico que considerar nuevamente

La reforma laboral de la segunda administración del presidente Sebastián Piñera (2018-2022), que se detallará más adelante, tiene precedentes históricos necesarios de tomar en cuenta. En primer lugar, está el origen de la profunda brecha entre empresarios y trabajadores, lo que se rebobina al Código Laboral de 1979. Esta es una de las iniciativas más radicales y brutales de la dictadura cívico-militar. Junto con las que vendrían más adelante, en pleno apogeo dictatorial, como la Constitución de 1980, la Reforma de Pensiones de 1981, la Reforma Educacional y la del sistema de Salud, constituyen las reformas estructurales del régimen, que impondría el modelo neoliberal a ultranza defendió hasta hoy por los sectores de la derecha económica y política.

El Plan Laboral de 1979, dirigido (casualmente) por otro Piñera, José Piñera, ministro del Trabajo y Previsión Social en ese entonces, eliminó totalmente las conquistas y los derechos sindicales conseguidos tras décadas de lucha social y política por parte de los trabajadores y trabajadoras del país. Para graficar tal situación, los aspectos neurálgicos de la propuesta del ministro Piñera son resumidos por los expertos de la Fundación Sol del siguiente modo:

1 Jaime Ensignia, sociólogo, doctor en Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Libre de Berlín. Fue director sociopolítico de la Fundación Friedrich Ebert en Chile. Director del Área Internacional de la Fundación Chile 21.

El Plan Laboral correspondió únicamente a dos leyes: una sobre sindicatos (DL 2.756, publicada el 3 de julio de 1979) y otra sobre negociación colectiva (DL 2.758, publicada el 6 de julio de 1979) (...). Esta nueva legislación estaba asentada en cuatro pilares: 1) negociación colectiva centrada en la empresa (en la gran empresa, en los hechos); 2) huelga que no paraliza (permitiendo reemplazantes en huelga y limitando ocasiones en que la huelga puede llevarse a cabo); 3) paralelismo de agrupaciones de trabajadores (sindicatos pequeños compitiendo entre sí y con grupos negociadores) y, 4) despolitización sindical (ruptura del vínculo entre sindicatos y asuntos generales de la sociedad).²

Por cierto, este Plan Laboral ha sufrido cambios desde el retorno a la democracia. Pero, tal como ha sucedido con otras reformas neurálgicas dejadas por la dictadura, las modificaciones registradas posteriormente no representan cambios estructurales respecto del paradigma llevado a cabo por ella. Al permanecer inalterada la matriz neoliberal que sella la asimetría entre el enorme poder del sector empresarial y las organizaciones sindicales, sigue siendo ineludible, hasta el día de hoy, encarar un nuevo pacto laboral. Cuestión que, como veremos, tampoco el llamado “Proyecto de Modernización de las Relaciones Laborales”, de la presidenta Bachelet II, pudo satisfacer del todo.

Ya en la discusión misma del proyecto laboral del gobierno de Bachelet, se analizaban sus vectores determinantes. Al respecto, la especialista y abogada laboralista María Ester Feres, en el debate acerca de dicha propuesta, señalaba lo siguiente:

Lo que sí asombra es que el gobierno [Bachelet II], en lo que se dio en llamar el cuarto pilar de las reformas estructurales del Programa, haya enviado un proyecto de ley que va en dirección contraria a lo que definió como su gran norte: la lucha contra las desigualdades. Lo único realmente destacable de esta iniciativa es un efecto no buscado: el reponer, tras décadas de forzado olvido, los temas del trabajo en la agenda pública y en el centro del debate nacional. Ello, a pesar que el proyecto solo persigue actualizar y legitimar el modelo vigente.

Su paradigma filosófico sigue siendo la desnaturalización del conflicto social, su consideración como conflicto entre privados; su indeseabilidad e incluso su penalización; todo ello mediante un intrincado entramado de normas y una desmedida intervención estatal.³

2 Gonzalo Durán y Karina Narbona, “Otro año del Plan Laboral: no hay nada que festejar”, *El Mostrador*, 8 de julio 2014. <https://m.elmostrador.cl/noticias/opinion/2014/07/08/otro-ano-del-plan-laboral-no-hay-nada-que-festejar/>

3 María Ester Feres, “Reforma laboral: Un proyecto inocuo”, *Le Monde diplomatique*, mayo 2015, p. 9. <http://rcci.net/globalizacion/2015/fg2044.htm>

Más agudamente crítico de este proyecto de modernización de las relaciones laborales es el abogado laboralista José Luis Ugarte, al diagnosticar que se trata de un retroceso para el mundo sindical y que las bases de la actual legislación que regula las relaciones entre empleador y trabajadores —consagrada en el Plan Laboral de 1979— no solo se mantienen, sino también se profundizan. Finalmente, Ugarte constata lo siguiente: “Desde mi punto de vista no hay ninguna modificación a los ejes centrales del Plan Laboral. Pero el tema es más grave. Hay también una profundización de algo que ni siquiera José Piñera se atrevió a hacer: los pactos de adaptabilidad. Este proyecto abre un espacio para la flexibilidad laboral que ni siquiera en el Plan Laboral de 1979 se contemplaba”.⁴

El punto destacado por Ugarte es de gran importancia, debido a que el actual proyecto de Sebastián Piñera lleva aún más allá que sus precedentes la propuesta de flexibilidad laboral.

En definitiva, en artículos anteriores publicados por el *Barómetro de política y equidad* constatábamos que el proyecto aprobado por la presidenta Bachelet II no dejó contento a nadie. Tampoco lo logró con el mundo sindical, pese a que en este sector hubo dirigentes que sí lo aprobaron. En los sectores empresariales, por su parte, la resistencia fue unánime, puesto que, para ellos, la normativa laboral que preconizan forma parte de los ejes estratégicos del modelo neoliberal impuesto por la dictadura cívico-militar, y la propuesta de Bachelet estaba lejos de ajustarse a dicho modelo. El gran empresariado, consciente de su importancia en el modelo de acumulación vigente, ha concentrado su poder de presión, bloqueando el cambio en los planes laborales desde los años noventa a la fecha.⁵

2 La restauración laboral del gobierno de Piñera II

El primer año del segundo gobierno de Piñera no fue de grandes anuncios en materia laboral, tal como se esperaba. Además, priorizó lanzar, como una de sus primeras reformas, la tributaria. De más está recordar que el Gobierno no tiene mayoría parlamentaria, ni en la Cámara de Diputados ni en el Senado. Esto implica que el Ejecutivo debe negociar cada una de las reformas que propone para que sean discutidas —y posiblemente aprobadas— con la oposición.

4 Alberto Arellano, “José Luis Ugarte, académico UDP, desmenuza Proyecto Clave del Gobierno: Reforma Laboral: ‘El proyecto es un retroceso para el mundo sindical’”. CIPER, 29/09/2015. <https://ciperchile.cl/2015/09/29/reforma-laboral-el-proyecto-es-un-retroceso-para-el-mundo-sindical/>.

5 Feres, “Reforma laboral...”.

2.1 Ámbitos de incidencia de la Agenda Laboral del Gobierno

Previo a analizar el último proyecto desarrollado en el área del trabajo, el de la reforma laboral, dado a conocer en mayo reciente, detallaremos aquí los ámbitos en que se situó la llamada Agenda Laboral del Gobierno, designada por algunos analistas como Agenda Empresarial:

- a) **El Estatuto Laboral Joven.** Este proyecto, que busca la inclusión laboral de jóvenes estudiantes de educación superior de 18 a 24 años, se encuentra en segundo trámite en el Senado, luego de conseguir los votos suficientes en la Cámara de Diputados. Presentado en el transcurso de 2018, ha recibido una gran cantidad de críticas y de rechazo por parte de las organizaciones sindicales y juveniles, debido a que promueve una mayor flexibilización laboral en el caso de los jóvenes que se aproximan al mundo del trabajo, lo que lleva a la desprotección y a la precarización del ámbito donde este sector etario se desenvolverá laboralmente.
- b) **El trabajo a distancia o teletrabajo.** Propuesta que se encuentra en segundo trámite en el Senado, también ha dado pie a una fuerte discusión acerca de las condiciones laborales que deben pactar trabajadores y empresa.
- c) **Sala Cuna Universal.** Este proyecto ha pasado su primera prueba, puesto que los senadores aprobaron la idea de legislar.
- d) **Modificación del sistema de indemnización por años de servicio (IAS) del Código del Trabajo.** Este anuncio por parte del Ejecutivo y del Ministerio del Trabajo no encontró un eco favorable en los sondeos realizados por la administración de Piñera, por lo que fue retirado momentáneamente.
- e) **Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).** En marzo de este año, el Ejecutivo presentó modificaciones al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, una importante repartición del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Esta iniciativa se discute en la Comisión de Hacienda del Senado.⁶

Durante el año 2018, y a la espera de la presentación del proyecto de reforma laboral que el Programa Presidencial de Sebastián Piñera había ofrecido, fue la Dirección del Trabajo (DT) la que actuó vía decretos y dictámenes en la relación con el mundo laboral, y en forma especial en las diferentes controversias con el sindicalismo nacional.

6 *El Mercurio*, Economía y Negocios, B9, sábado 27 de abril de 2019.

2.2 Proyecto de Ley sobre Modernización Laboral para la Conciliación, Familia e Inclusión

Este proyecto del Ejecutivo,⁷ enviado a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado presidida por la senadora Adriana Muñoz D'Albora, se anuncia con un título que no deja de ser sugestivo: indica que su objetivo es hacer converger, en el nuevo mundo laboral del siglo XXI, las partes que lo conforman (capital y trabajo). Se buscaría la conciliación entre ambos segmentos, a la vez que se tendría en consideración a la familia y se propendería a la inclusión laboral de la población en edad de trabajar. La Comisión del Senado debe aprobar, o no aprobar, la idea legislar dicho proyecto de ley, el cual puede ser resumido en tres ejes centrales.

Eje I. Jornadas laborales adaptables para una mejor calidad de vida. Respecto de este primer eje, son importantes los siguientes aspectos: i) Medidas de adaptabilidad de jornada: se promueve una jornada mensual de 180 horas a nivel individual, que podrá ser distribuida en forma diferente cada semana; se propone una jornada semanal distribuida en no menos de cuatro días ni más de seis días; jornadas semestrales y anuales pactadas a nivel colectivo; una bolsa de horas extraordinarias; una compensación de horas extraordinarias con días adicionales de vacaciones; se puede convenir alternativas de horario de inicio y término de jornada; se podrá anticipar o postergar la recuperación de horas de permiso autorizado; se puede disminuir el tiempo de colación para adelantar el horario de salida; y se podrá adaptar la jornada de trabajo en período de vacaciones familiares. ii) Incorporar la posibilidad de pactar un sistema excepcional de distribución de jornada. iii) Cambiar dos domingos de descanso al mes por doce al semestre. iv) Suspensión del contrato de trabajo, cuyas condiciones serán definidas por las partes, empleador y trabajador. El sentido es poder poner una "pausa" en la relación laboral, donde el trabajador podrá utilizar su tiempo en otros intereses, sin con ello perder su fuente laboral.

Eje II. Nuevas normas para nuevos empleos del siglo XXI que garanticen la protección de los trabajadores. Esta medida está dirigida a sectores laborales de trabajo ocasional, no permanentes, trabajos informales y precarizados, trabajos de plataformas digitales, etcétera, que no están protegidos en materias de seguridad social. Actualmente hay aproximadamente 85.000 trabajadores, hombres y mujeres, que se desempeñan laboralmente en estas nuevas formas de plataformas. Se prevé que para el año 2020, el 24% de la fuerza laboral estará en este tipo de trabajo.

7 Senado de la República, Boletín N° 12.618-13: Proyecto de ley, iniciado en mensaje de S. E. el Presidente de la República, sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión. Mensaje N° 021-367/, 14 de mayo de 2019. https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=13157&prm-Boletin=12618-13. Véase también Gob.cl, Proyecto de ley Modernización Laboral. <https://www.gob.cl/modernizacionlaboral/>

Eje III. Un mundo laboral inclusivo que abre oportunidades para todos y fomenta el respeto y la dignidad de las personas. Los puntos centrales de este tercer eje son: i) Protección a la infancia, en donde se remite a tres instrumentos internacionales: Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas; el Convenio 138 de la OIT, relativo a la edad mínima de admisión al empleo; y el Convenio 182 de OIT, respecto a peores formas de trabajo infantil. ii) Subsidio para el empleo de las personas privadas de libertad. iii) Normas que perfeccionan la ley de inclusión. iv) Políticas de género y medidas en pos de la inclusión femenina. v) Normas para reforzar la prevención, fiscalización y sanción del acoso laboral y sexual. vi) Permiso especial para nivelación de estudios. vii) Ampliación legal de la edad para acceder a los programas del Sence.⁸

3 Las reacciones al proyecto de reforma laboral

Las reacciones a lo propuesto por el presidente Piñera en cuanto a las transformaciones de las relaciones laborales reseñadas, no se dejaron de esperar. Así, senadores de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y presidentes de partidos de la oposición (PS, PPD, DC, PC, PRO, etcétera), reunidos con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), señalaron su disposición a defender los intereses del mundo del trabajo frente a un proyecto que, en términos generales, encontraron atentatorio para relaciones laborales modernas y constructivas, amparadas en un sistema permanente de diálogo social. Por otra parte, en la Cámara de Diputados se ha conformado una bancada en apoyo del proyecto de ley de las 40 horas de jornada laboral a la semana, propuesto por la diputada del Partido Comunista, Camila Vallejo. De concretarse, esta medida iría precisamente en la línea de hacer más compatible la jornada de trabajo con el derecho a tener más tiempo con la familia y tiempo libre para esparcimiento del trabajador y trabajadora, cuestión que en el proyecto del Ejecutivo aparece como una de las “novedosas” propuestas para conciliar trabajo y familia. Como era de esperar, los partidos políticos oficialistas y gremios empresariales respaldan la iniciativa del Ejecutivo. Destaca en este último sector un grupo de economistas, exministros, cercanos a los gobiernos de las antiguas Concertación y Nueva Mayoría, que entregan su apoyo a la propuesta de reforma del gobierno de Piñera. Al respecto, en una carta enviada al diario *El Mercurio*, señalan lo siguiente: “Una mayor flexibilidad permite mejorar la productividad porque da opciones que hoy no existen para organizar la jornada laboral. Se trata de una reforma en donde todos pueden ganar, no es un juego de suma cero. Y en la medida que se resguarden apropiadamente cómo se reparten

8 Ministerio del Trabajo, Departamento de Comunicación y Prensa, “Minuta resumen. Proyecto de Ley de Modernización Laboral para la Conciliación del Trabajo, la Familia y la Inclusión”.

esas ganancias, no significa una precarización”.⁹ Este grupo de economistas ha sido fuertemente criticado por los partidos de la oposición y del movimiento sindical, debido a sus posturas en temas de política laboral consideradas neoliberales y social-liberales.

Entre las respuestas más articuladas por parte de la oposición social y política a las propuestas oficialistas, dos nos parecen importantes de analizar.

3.1 Minuta de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile sobre Proyecto de Ley Modernización y Flexibilidad Laboral

La minuta en referencia, de mayo 2019,¹⁰ inicia su análisis destacando que la propuesta del Ejecutivo sobre modernización y flexibilidad laboral no moderniza las relaciones laborales ni permite a los trabajadores y trabajadoras compatibilizar su trabajo y su vida familiar. Señala que la propuesta del Gobierno no es otra cosa que una vuelta a las normas del siglo XIX, es decir, destruir el Derecho del Trabajo como estatuto jurídico protector del trabajador en su calidad de parte más débil de la relación laboral, eliminando el último límite de control al abuso y explotación; esto es, la jornada laboral. Esto pues en cada modificación propuesta se establece que sean las partes (empleador y trabajador individual) quienes determinen, supuestamente de forma “libre y voluntaria”, gran parte de la distribución y límites de jornadas y descansos. Ello, obviamente, dejando de lado toda acción del colectivo, es decir, el papel del sindicato.

Prosigue el documento señalando que, como nunca antes, un proyecto de ley propone un nivel de eliminación de los límites a los descansos y jornadas tan drástico, que no cabe sino considerar que el objetivo declarado del mismo es lograr consagrar en nuestra legislación un trabajo *hiperflexible*. Para los autores de esta minuta, la propuesta del Gobierno: i) es un proyecto regresivo para los trabajadores y trabajadoras, al eliminar toda limitación y regulación de las jornadas de trabajo y descanso; ii) impone la idea de un trabajo sin control alguno e hiperflexibilizado; iii) propone reglas sobre jornada y descanso que podrían afectar gravemente la salud de los trabajadores y trabajadoras; iv) es un proyecto que no fue discutido en los marcos del diálogo social; v) nuevamente debilita a la parte más débil de la relación laboral, ya sea por la vía de imponer pactos individuales (difíciles de rechazar por los involucrados), o por la vía de excluir al sindicato de toda decisión en este ámbito; vi) se trata de un

9 “Nueva jornada laboral”. Carta enviada por los economistas José De Gregorio, Eduardo Engel, Andrea Repetto, Rodrigo Valdés. www.emol.com, miércoles 8 de mayo 2019, p. A2./

10 CUT Chile – Fundación Estudios Laborales (FIEL), “Minuta CUT Chile-FIEL Chile sobre Proyecto de Ley de Modernización Laboral y Flexibilidad”, 3 de mayo de 2019. <http://cut.cl/cutchile/2019/05/03/minuta-cut-chile-fiel-chile-sobre-proyecto-de-ley-de-modernizacion-laboral-y-flexibilidad/>.

proyecto desintegrado, sin mirada de contexto y carente de una idea sistémica sobre las relaciones laborales en Chile; vii) finalmente, es un proyecto apresurado e ideologizado que no considera en forma alguna las discusiones que se han dado en el seno de la Comisión del Futuro del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3.2 ¿Mejorar la calidad de vida? Fundamento del Proyecto de Flexibilidad del Gobierno

Este es el segundo documento elaborado por el Programa Laboral del Centro de Pensamiento Instituto Igualdad, del Partido Socialista de Chile.¹¹ Al igual que el documento anterior de la CUT-FIEL, este se sitúa en las antípodas del proyecto de ley del gobierno de Piñera. Argumenta que se masificará la incertidumbre que ya actualmente pesa en muchos sectores de trabajadores sobre su jornada de trabajo, puesto que no sabrán si trabajarán de tarde, mañana o noche, impidiendo con ello organizar sus tiempos para compartir con su familia, estudiar o simplemente dedicarlos al ocio. Esta iniciativa empeorará la calidad de vida si no incluye incrementos reales de las remuneraciones. Un punto importante en este documento es el referido al uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación y el trabajo en plataforma, respecto de lo cual señala:

El gobierno utiliza la automatización, trabajo en plataformas y nuevas tecnologías de información y comunicación, como un argumento para la flexibilidad en materia de jornada laboral. Esto es confundir a las personas. Así como el vapor y el carbón no determin[aron] las extensas jornadas obreras del siglo XIX, ni la electricidad garantiza por sí misma determinadas formas de trabajo, la incorporación de la inteligencia artificial, la automatización y el trabajo mediante plataformas, no tiene[n] por qué conllevar forzosamente la flexibilidad e indeterminación de la jornada. La tecnología es una cosa, el modelo de organización industrial es otra y la regla y derechos de los trabajadores, una tercera. La tecnología no puede ser una excusa para precarizar o quitar derechos.

Haciendo una somera síntesis, podríamos señalar que, en los contenidos centrales de su propuesta, este Proyecto de Reforma Laboral, Piñera II, hace prevalecer los derechos individuales por sobre los derechos colectivos. Más aún, directa o indirectamente atenta contra el rol histórico del sindicato y del movimiento sindical en su sentido más amplio, convirtiéndolos en instrumentos obsoletos frente a la “modernidad” neoliberal hiperindividualista del gobierno actual.

11 Igualdad, *Documento 21 | ¿Mejorar la calidad de vida? Fundamento del proyecto de flexibilidad laboral del Gobierno*. Mayo 3, 2019. <https://institutoigualdad.cl/2019/05/03/mejorar-la-calidad-de-vida-fundamento-del-proyecto-de-flexibilidad-laboral-del-gobierno/>

4 Algunas consideraciones finales y el debate del “futuro” del trabajo

El debate en torno al Proyecto de Ley sobre Modernización Laboral para la Conciliación, Familia e Inclusión recién se ha iniciado, y debe ser la Comisión de Trabajo del Senado la que apruebe la idea de legislar. Si ello ocurre, con toda seguridad las posiciones a favor y en contra del proyecto se irán decantando con mayor nitidez. Los actores políticos, sociales, académicos y empresariales serán convocados por la Comisión del Senado a fijar sus posiciones, trámite que probablemente tomará un largo tiempo.

4.1 La compleja situación del sindicalismo nacional

Ante la embestida político-comunicacional del Gobierno, de la derecha política y de los sectores empresariales por darle curso a un proyecto de ley que transforma de manera profunda el mundo laboral, resulta de importancia capital examinar cómo se planteará el movimiento sindical en esta discusión. En este sentido, constatamos lo siguiente:

- a) Una debilidad orgánica y política del sindicalismo chileno: si bien la tasa de afiliación sindical al año 2018 bordeaba el 20,6%, la principal herramienta con que cuentan los asalariados, esto es, el proceso de negociación colectiva, oscilaba entre el 8% y el 10%.
- b) Una atomización, o bien división del sindicalismo nacional en a lo menos cuatro centrales sindicales: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la mayor, con 158.000 afiliados; la Central de Trabajadores de Chile (CTCH), cuyo máximo líder es el expresidente de la CUT, Arturo Martínez, y que representa a 81.700 trabajadores y trabajadoras, fundamentalmente del sector privado; la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), que agrupa a 12.295 afiliados; y, finalmente, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), con 3.645 sindicalizados.
- c) La mayor multisindical del país, la CUT, sufrió la anulación de las elecciones generales realizadas el 30 de mayo de 2017, por parte del Primer Tribunal Electoral de la Región Metropolitana. Este fallo ha sido un verdadero misil a la línea de flotación de esta central. Tal situación pone al principal referente sindical en una postura de extrema fragilidad política frente a los desafíos laborales actuales, en particular frente al proyecto laboral en cuestión. La CUT ha impugnado el fallo del Tribunal Electoral con el objetivo de revertirlo, siendo su resultado una noticia en desarrollo.

4.2 El nuevo mundo laboral que viene

El debate sobre el futuro del trabajo se ha iniciado en Chile. Se están dando los primeros pasos al respecto, y la CUT, junto con otras organizaciones sindicales,

les están prestando particular atención a las profundas transformaciones en curso en el mundo laboral. En conjunto con la OIT, sede Chile, las organizaciones sindicales han iniciado el análisis de los nuevos fenómenos de la robotización, la automatización, la digitalización, la inteligencia artificial y el trabajo en plataformas. Este debate, incipiente aún, se está realizando en el contexto de las nuevas realidades que están transformando el mundo laboral, en particular el desarrollo tecnológico, el cambio climático, los movimientos demográficos y el proceso globalizador.

Existe una destacada literatura en los aspectos macro y estudios generales acerca de cómo impactará en el mundo del trabajo la llamada “Cuarta Revolución Industrial”. Hay también muchos artículos y preestudios sobre la pérdida de empleos a nivel mundial, como producto de esa gran transformación. Sin embargo, se extrañan estudios más rigurosos sobre este nuevo mundo que se nos viene encima, estudios que pongan el foco en las transformaciones económicas y laborales que implicará a nivel nacional. Hay al respecto una enorme deuda y responsabilidad de los gobiernos y de los organismos internacionales, en cuanto a ser mucho más responsables con su ciudadanía laboral. Las incertidumbres y miedos que se generan en la masa laboral sobre los millones de empleos que se perderán y que “supuestamente” serán reemplazados por máquinas, robots, etcétera, son enormes, y pueden llevar a los trabajadores a defender sus empleos a como dé lugar; y a sectores empresariales, a aprovechar esta situación para bajar salarios y empeorar las condiciones laborales.

Finalmente, es destacable la creación, por parte de la Organización Internacional del Trabajo, de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que ya ha evacuado documentos como “Trabajar para un futuro más prometedor”.¹² En los hechos, la 108.ª Conferencia Internacional Centenaria de la OIT 2019, en Ginebra, está dedicada precisamente a este importante tema.

12 Organización Internacional del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra: OIT, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2019. <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/brighter-future/lang--es/index.htm>