

31

Fecha de presentación: septiembre, 2020

Fecha de aceptación: noviembre, 2020

Fecha de publicación: enero, 2021

ROL DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL DE UN MUNDO GLOBALIZADO

THE ROLE OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS IN THE AREA OF LABOUR LAW IN A GLOBALIZED WORLD

Alberto Mauricio Pangol Lascano¹

E-mail: mauop7@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5093-4165>

¹ Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Pangol Lascano, A. M. (2021). Rol de las normas internacionales del trabajo en el derecho laboral de un mundo globalizado. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 276-282.

RESUMEN

La finalidad de esta investigación se enmarca en interpretar el contexto internacional de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) dentro de un mundo globalizado y su influencia en el derecho del trabajo. La metodología que se aplicó fue una investigación básica-jurídica, de tipo hermenéutico - deductivo en el marco del paradigma cualitativo-interpretativo de las ciencias sociales. Varios países se han comprometido a plantear respuesta a estos retos, con un criterio multidimensional que responda a una agenda social, por lo que se requiere cambios en las políticas económicas sociales y medioambientales que se enmarquen dentro del marco de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En conclusión, con la globalización mundialmente se ha alcanzado en surgimiento de corrientes financieras y una creciente integración de mercados, es así como la Organización Internacional de Trabajo (OIT) a través de las NIT incluyen principios fundamentales y derechos en el trabajo que se consideran condiciones habilitantes para mejorar la forma de vida de la sociedad. Las soluciones a muchos desafíos requieren tener una perspectiva de mediano y largo plazo, que promuevan la igualdad de género, el trabajo decente y la protección del ecosistema.

Palabras clave: Derecho laboral, globalización, normas internacionales de trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this research is framed in interpreting the international context of International Labour Standards (ILS) within a globalized world and its influence on the area of labour law. The methodology used was basic-legal research, of a hermeneutic-deductive type within the framework of the qualitative-interpretative paradigm of the social sciences. Several countries have been committed to respond to these challenges, with a multidimensional approach that responds to a social agenda, which requires changes in economic, social and environmental policies within the framework of the United Nations and its Sustainable Development Goals. In conclusion, world globalization has brought about the emergence of financial flows, a growing integration of markets, and the foundation of the International Labour Organization (ILO), which through its ILS includes fundamental principles and labour rights that are considered instrumental conditions in improving the living standards of society. The solution to many pressing problems require having both medium and long-term projects that promote gender equality, decent working conditions, and protection of the environment.

Keywords: Labour law, globalization, International Labour Standards.

INTRODUCCIÓN

Según Baylos (1999), la globalización debe ser identificada como un suceso finisecular en donde se observa la relación existente entre los sistemas financieros, mecanismos de circulación de capital, que se desarrolla dentro de la mundialización de mercados, en base a la regulación de los sistemas productivos y las formas de organización del trabajo (p.38).

“La crisis que enfrenta la globalización debido a su incapacidad de proveer los mecanismos necesarios para la solución de los conflictos con el Estado y en su propio entorno, debido a su integración económica, financiera y comercial dentro del plano mundial ha conllevado a la regularización y desregularización de estructuras productivas que den respuesta oportuna a un proceso global de competencias, para elevar el nivel de competitividad sobre los costes laborales.” (Ackerman, 2016)

“La internacionalización de los mercados de trabajo produjeron intensos flujos migratorios, realidad que se percibe con mayor fuerza en los países del tercer mundo.” (Muñiz, 2013)

De la Torre (2018), plantea que *“los mercados laborales internacionales se encuentran en un proceso de profunda transformación, esto se deriva de las megas tendencias que se vinculan con la tecnología, la demografía, la sostenibilidad o la nueva economía colaborativa. Desde la caída del muro de Berlín producida en 1989, a nivel mundial la población creció aproximadamente en 7200 millones de habitantes, en los países emergentes tuvo un crecimiento seis veces más rápido, en este contexto el internet facilitó la comunicación a nivel mundial, en donde fue fortaleciéndose el comercio electrónico, el apareamiento de nuevas profesiones de alta cualificación y la creación de nuevos modelos disruptivos de negocio. En la denominada cuarta revolución industrial caracterizada por la integración, la conectividad y la innovación abierta, esto ha generado oportunidades que han contribuido al crecimiento económico, generando nuevos ecosistemas dentro del ámbito educativo y laboral, pero, es importante destacar que también se originó inestabilidad e inseguridad que conllevan a nuevos riesgos económicos, jurídicos de orden sistémico y geopolítico.”* (p. 45)

En la actualidad la universalización de los derechos laborales en todo el mundo, configura tendencias de mayor significancia, que permite evidenciar que el derecho laboral se encuentra ante una etapa de profunda transformación, enfocada en el fortalecimiento de mecanismos protectores que coadyuvan a los tradicionales. Aunque el particularismo, en cierto modo, también se encuentra en crisis. Dentro de estas tendencias se encuentra los

códigos de conducta que reconocen derechos laborales y condiciones del ambiente de trabajo, establecidos en declaraciones unilaterales de las empresas. *“La determinación del empleador a través de figuras, y la ampliación de la responsabilidad de las instituciones en caso de subcontratación o intermediación, todas estas figuras representan mecanismos jurídicos protectores ante la descentralización productiva. En caso de vacíos laborales, la utilización del derecho civil, ha ampliado los particularismos, postulando a la aplicación del derecho común, aún en contravención con lo establecido en la norma o concepto particular del derecho del trabajo, pone en crisis la especialidad de este derecho.”* (Mangarelli, 2016)

Un estudio realizado por la OIT sobre la base del análisis de Vega (2011), señala que *“tanto en Argentina como Perú, plantearon profundas reformas con un carácter flexibilizador; mientras que, Chile, Ecuador, Guatemala, Nicaragua, República Dominicana y Venezuela establecieron reformas flexibilizadoras, de menor corte; el epicentro de las reformas fue el contrato de trabajo, de donde provienen todos los derechos de los trabajadores, también la flexibilización de los salarios, apareamiento de normas en materia de jornada laboral, participación del trabajador en empresas, derechos colectivos, políticas de empleo, entre otras. Así las NIT presentan un sistema desarrollado cuya finalidad es promover oportunidades de trabajo digno y productivo para hombres y mujeres en condiciones de seguridad, dignidad y libertad, que contribuyan al crecimiento de la economía global en beneficios de todos”*.

El Derecho laboral, así mismo, como el resto de los componentes de la sociedad sufren periodos de tendencias y dígame que, tendencias son movimientos o fuerzas que inclinan las cosas hacia un lado, y va dirigida por un conjunto de elementos que confluyen al unísono, desde esa perspectiva es fácil comprender que el Derecho Laboral en su evolución ha ido adoptando determinadas tendencias.

DESARROLLO

El Derecho Laboral, es conocido también Derecho del Trabajo, y constituye en palabras de este autor, todo un régimen legal que regula en sí mismo, las condiciones mínimas necesarias para el buen desarrollo y afianzamiento de las relaciones laborales, incluyendo lo referente a la seguridad social. Como las relaciones laborales pueden darse entre entidades públicas y el trabajador, y también entre entidades privadas y el trabajador, entonces toca al Estado hacer las veces de una especie de árbitro en esta relación.

El derecho laboral es un suceso que tiene una historia marcada, su evidencia histórica se enmarca en la relación

entre el desarrollo y expansión de la industria fabril y el nacimiento del derecho laboral, conocido también como Derecho del Trabajo, *“es un régimen legal que establece las condiciones mínimas de modo, tiempo y lugar en que han de desarrollarse las relaciones laborales y demás pormenores procedimentales en materia laboral y seguridad social”*. (Deyongh, 2013)

El derecho del trabajo procura estructurar una conceptualización jurídica que sea apta para abarcar cada uno de los roles de todos los involucrados en una relación laboral, que permita enfrentar los retos y desafíos que se generan en el desarrollo de la producción industrial y los peligros de la “cuestión social” para la estabilidad del sistema capitalista. Es evidente, entonces, que la legalización del conflicto laboral responde histórica y sociológicamente a la transcripción en términos jurídicos de aquellos conflictos que, por su importancia, volumen y por las previsible consecuencias políticas y económicas de su radicalización, suponían un mayor estado de alerta por parte de los empresarios y del Estado.

De ahí necesidad de conceptualizar el término de tendencia, es una corriente o conjunto de hechos o eventos, que se desarrollan a corto, mediano o largo plazo, bajo un determinado fin, que en su mayoría responde a un mecanismo social, que deja huella temporal o espacial.

Se ha realizado una serie de debates doctrinarios, en relación con el futuro del Derecho Laboral, pero sobre todo con la urgencia de establecer un marco de protección, que relacione a todas las modalidades laborales, excluidas del Derecho Laboral. Tradicionalmente, esta doctrina pretende abarcar a la zona del “trabajo subordinado” las diversas expresiones del trabajo autónomo económicamente dependiente, bajo este contexto y bajo el fenómeno de la globalización han surgido tendencias del derecho laboral, dentro de las principales se detallan en la figura 1:

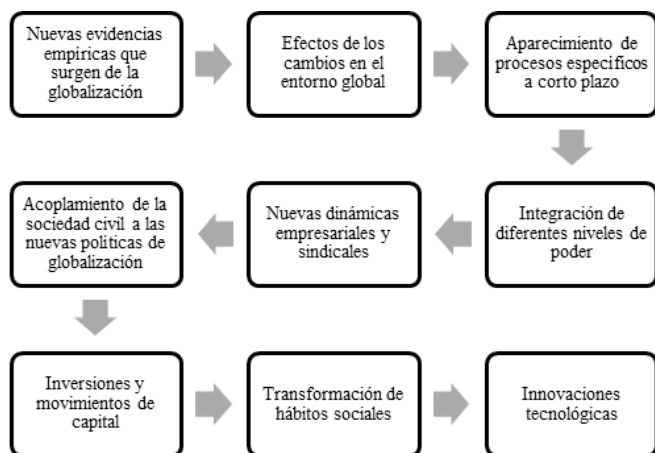


Figura 1. Tendencias del derecho laboral.

A la luz de la consolidación del Estado social, y con la generalización de un modelo específico de relaciones de producción y consumo, el fortalecimiento del derecho del trabajo autónomo fue re-interpretada en los países de Europa, durante la segunda posguerra, esto sucedió como resultado de los postulados fordistas y durante la expansión de las sociedades industriales. El desarrollo del derecho del trabajo es un elemento esencial en este esquema económico. *“La lógica clásica del Derecho del trabajo presupone ciertamente la expansión económica o, al menos, la estabilidad del sistema económico, como un derecho de la redistribución de los recursos y en su seno se desenvuelve una negociación colectiva de mejora y una acción obrera de contestación”*. (Palomeque, 2013, p. 21)

Dentro de los principales problemas es el desempleo estructural, el crecimiento de la economía informal, marginal, sumergida, o “negra”, esto responde a factores como: *“una estrategia empresarial de abaratamiento de costos laborales, a la presión social forzada por el porcentaje estructural de desempleo, al surgimiento de emprendimientos económicos de monto reducido, bajos costos de instalación y una alta rotación, vinculados a la oferta paralela de bienes y servicios, entre otros”*. (Mingione, 2013)

Finalmente, la consolidación del derecho laboral representa la constitución de un espacio teórico y práctico en donde se identifica una problemática específica, distinguible de otros sectores del ordenamiento jurídico. En conclusión, se establece que un trabajo cualquiera que este sea, requiere el desarrollo de amplias competencias y capacidad de adaptación al cambio. Las empresas buscarán a los trabajadores que mejor se ajusten con cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta su perfil profesional y ofrecerán diferentes tipos de contratos que respondan a sus necesidades.

“A nivel de las reformas laborales en América Latina, surgen diferentes etapas: En los años 90, se impulsaron reformas con un sentido flexibilizador, dentro de las reformas que se destacan son:

a) Reformas dirigidas que regulan la relación laboral. *La reducción del segmento del trabajo protegido y el crecimiento de quienes trabajan o no bajo el ámbito de una relación de trabajo.*

b) Reforma procesal laboral. *La reforma del proceso judicial de trabajo es una segunda tendencia actual y consolidada en la legislación laboral de la América Latina: Venezuela (2002), Ecuador (2003), Chile (2005), Colombia (2007), Uruguay (2009), Perú (2010), Nicaragua (2012) y Costa Rica (2014) adoptaron*

reformas sobre el proceso judicial del trabajo. El común denominador de las reformas habidas es brindar efectiva la protección contenida en la normatividad laboral y de seguridad social.

c) Reforma de las legislaciones que regulan el servicio civil. *El caso más sonado y que aún no llega a ser una tendencia consolidada es la de Perú en el año 2012, en donde se adoptó la reforma de la Ley del Servicio Civil (Ley 30057 del 3 de julio de 2013) que provocó una fuerte contestación sindical.* (Villasmil, 2014)

La relación de trabajo es aquella que se da entre empleado y empleador, dentro de una relación jurídica, bajo un régimen legal, y que en muchas ocasiones desborda en ámbito de obligaciones y del interés patrimonial de las personas, significa el presupuesto del acceso a los derechos de ciudadanía.

Como ya se ha manifestado anteriormente, el mundo ha cambiado de una manera vertiginosa y compleja en donde, resulta difícil discernir y diferenciar cuáles son los cambios significativos que han influenciado en mayor o menor grado en el mundo laboral, evidentemente a nivel de Latinoamérica existen coincidencias en los análisis del presente y sobre sus perspectivas para el futuro, frente a la importancia de los diferentes factores y apreciaciones divergentes. Es importante destacar las principales tendencias en las transformaciones institucionales, que han surgido de las diversas formas de globalización y sus principales efectos sociales, entre estas se tiene: la expansión de la democracia liberal; el dominio que ejercen las fuerzas de mercado; la tercerización de la economía; la integración de la economía global; la transformación de los sistemas de producción y de los mercados de trabajo; la velocidad del cambio tecnológico; y, la revolución en los medios de comunicación de masas y el consumismo.

A pesar de que estas transformaciones aparentemente son neutras e independientes, en la realidad, cada una de estas presenta sus ramificaciones sociales que son complejas y que benefician a varios colectivos, así como también tienen sus limitaciones en otros.

a) *“La expansión de la democracia liberal. La búsqueda de la libertad económica y el pluralismo no se reducen sólo a lo político, sino cobra peso económico, en donde, se da paso al desarrollo de corrupciones de toda índole, atentando las necesidades de la sociedad.*

b) *El dominio de las fuerzas de mercado. El renacimiento del llamado liberalismo económico, originado en los años 80, dio pie a cambios económicos significativos, a través de reformas radicales tendientes a reducir la intervención del Estado en la economía, privatizar las empresas públicas, liberalizar los precios, eliminar los reglamentos en torno a los servicios básicos,*

controlar la inflación y abrir sus economías.” (Instituto de Investigaciones de la las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, 2015)

c) *“La tercerización de la economía. Consiste en la transformación económica y social con énfasis en las del sector de los servicios o conocidas como terciarias, se fortalece en el sector industrial, esta tuvo lugar debido al incremento de la renta de las familias, lo que generó mayor valor adquisitivo y por ende un mayor incremento de consumo de servicios de salud, educación, turismo, entre otros. También se enfoca a la tercerización que se desarrolló en los diferentes procesos del negocio, lo que implica la subcontratación sobre todo para servicio al cliente.”* (Bauman, 2016)

d) *“La integración de la economía en escala global. Al hablar de economía a escala, se hace mención al poder que tienen las empresas cuando alcanza un nivel óptimo de producción, a menor costo; esto significa que a mayor crecimiento un menor costo.*

e) *La transformación de los sistemas de producción y de los mercados de trabajo. Como necesidad de supervivencia de la población y para satisfacer sus demandas básicas y el consumo de productos suntuarios, se gestaron las relaciones sociales de producción, esto origino el desmedido crecimiento de los empresarios, en detrimento de los trabajadores, a quienes se les brindaba un trato injusto.*

f) *La velocidad del cambio tecnológico. El progreso tecnológico en las telecomunicaciones ha dado por resultado la reducción significativa de sus costos. La tecnología de los computadores está transformando la velocidad y la índole de las comunicaciones.*

g) *“La revolución en los medios de comunicación de masas y el consumismo. Uno de los efectos más notables de las nuevas tecnologías de comunicaciones es el ímpetu que se le ha dado al desarrollo de los servicios de informaciones y noticias a nivel mundial. La palabra escrita y la prensa están siendo transformados por la computación, pero los desarrollos verdaderamente revolucionarios han tenido lugar en la televisión y en el sistema de video.”* (Castells, 2016)

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. La internacionalización es una característica esencial del Derecho Laboral, no una simple etapa histórica en su desarrollo y este ha evolucionado paralelamente con otra de sus características esenciales: su constitucionalización, es decir, la especial consagración de derechos, libertades y garantías atinentes al trabajo, en la Carta Fundamental. busca los objetivos sociales y económicos propios de los factores que la animan justicia social cimentada en unas

normas mínimas aceptadas por todos los países, y control al dumping basado en precarias garantías laborales internas. Obviamente, la inclusión de ciertos derechos laborales básicos en el estatuto fundamental de un país les garantiza presencia, estabilidad y fortaleza, bajo este contexto las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) se dividen en dos clases, según sus contenidos, como se muestra su comportamiento en la tabla 1:

Tabla 1. Normas Internacionales del Trabajo según sus contenidos.

Normas de contenido esencial (constituidas por declaraciones universales y regionales del trabajo)	Instrumentos internacionales específicos
El Capítulo XIII del Tratado de Versalles (1919), o Constitución de OIT	Los tratados bilaterales o plurilaterales en materia laboral
La Carta de las Naciones Unidas (1945).	Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.
La Declaración de Filadelfia (1948) de OIT	Las normas supranacionales de integración
La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948)	Oscar Ermida agrega las llamadas "cláusulas sociales" en los tratados de comercio, que buscan evitar el "dumping social"
El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976)	
El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976)	
La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento (1998)	
Asociación en materia laboral (artículo 16).	
El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ("Protocolo de San Salvador", 1988)	

Los convenios y recomendaciones son instrumentos que posibilitan realizar el seguimiento a los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por parte de los actores que integran la misma OIT: gobierno, empleadores y empleados, para garantizar el

cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el mundo. Las NIT cubren como temas centrales la capacidad educativa, la mejora de la empleabilidad, el espíritu empresarial y la creación de empleos productivos para jóvenes, estos instrumentos proporcionan una guía práctica para los países que tratan de facilitar la integración plena y productiva de los jóvenes al mercado laboral. Las NIT están dirigidas a los gobiernos. Sin embargo, también son relevantes para las empresas de la siguiente manera:

- Las empresas se ven afectadas por las normas a través de la legislación nacional. Cuando un país ratifica un convenio, este instrumento establece el marco para la legislación y la práctica sobre un tema determinado;
- Aunque las normas internacionales del trabajo no sean integradas por la legislación nacional, pueden inspirar al contenido de los convenios colectivos;
- Las normas internacionales del trabajo pueden convertirse en una guía práctica y relevante para las empresas en áreas no cubiertas por la legislación nacional o los convenios colectivos

Los beneficios de las NIT dependen en gran medida de la aplicación equilibrada y el ejercicio razonable de los derechos contenidos en ellas. El ejercicio de estos derechos debe respetar el entorno social y económico, el bien común y los derechos superiores de otros individuos y grupos.

A principios del siglo XXI se dieron importantes pasos en este repensar bajo el liderazgo de Juan Somavía, con la introducción del concepto de trabajo decente y su vinculación con la dignidad humana, con la paz en los centros de trabajo, en las comunidades y en los países. Y también con el análisis y las recomendaciones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización y con la introducción de la dimensión de empleo productivo y trabajo decente en la Agenda 2030. La discusión sobre el futuro del trabajo refleja no solo cambios económicos y organizativos sino la existencia del propio concepto del trabajo y de los valores que sustentaron su regulación por más de dos siglos (Salazar, 2019). El supuesto dogmático jurídico a partir del cual se construyó el modelo tradicional de ordenación del trabajo subordinado y que se expresa en la denominada relación laboral normal ha enfrentado desde hace algún tiempo una profunda crisis derivada de las transformaciones que han tenido lugar en el ámbito laboral y empresarial.

"En el siglo XXI, las relaciones entre EEUU y América Latina muestran cierta continuidad con la era de la pre-sunción hegemónica, pero en su mayor parte son bastante diferentes, tanto en el contenido como en el tono. El punto central en las relaciones interamericanas sigue

siendo la enorme asimetría de poder. EEUU sigue siendo mucho más importante para cualquier país latinoamericano de lo que cualquier país latinoamericano es para EEUU. Las políticas cruciales para el futuro de la región se establecen rutinariamente fuera de América Latina, y el impacto que producen es por lo general más residual que intencional. Los países latinoamericanos siguen siendo altamente vulnerables a las tendencias, los acontecimientos y las decisiones exógenas y rara vez ejercen una influencia significativa en asuntos fuera de la región, aunque Brasil, Cuba, Chile y, más recientemente, Venezuela son excepciones importantes” (Lowenthal, 2018)

Con lo analizado hasta el momento se ha deseado presentar una visión general del nuevo contexto en que comienzan a desarrollarse las relaciones laborales y presentar un análisis que, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, contribuya a replantear sus fundamentos dogmáticos en consideración a la crisis que afecta al modelo en torno al cual se construyó el sistema jurídico de protección del trabajo.

La fase más crítica de la transformación tecnológica durante el siglo XX, la transición de las tecnologías electrónicas a las microelectrónicas produjeron cambios en los modos de producción, principalmente por sus costos decrecientes, pero además introdujeron una visión desde la cual sus posibilidades parecían ilimitadas, con aplicaciones posibles en todas las actividades, ramas de la producción y en los servicios. La modernización tecnológica en el último tercio del siglo XX empujó a las organizaciones a operar bajo formas “flexibles”, con exigencias de conocimientos de los procesos de manera integral, o para estar preparados para lo imprevisible o lo aleatorio. Las transformaciones tecnológicas, como factor determinante de los procesos de producción, generan nuevas demandas de calificaciones, que podrán ser de carácter “evolutiva” cuando ocurre sobre una tecnología existente. En nuestro país, con la caracterización de economía emergente, donde conviven empresas con un desarrollo tecnológico de avanzada con otras “más tradicionales” con tecnologías intermedias y uso intensivo de mano de obra, es difícil predecir la cantidad de puestos de trabajo que irán desapareciendo como producto de los procesos de automatización. Las TIC dan lugar a otros factores de riesgo que pueden ocasionar la pérdida de puestos de trabajo u obstaculizar la generación de nuevos empleos, como la tercerización, la relocalización y la fragmentación de los procesos de producción, guiados por la búsqueda de mejoras en la productividad.

Entre las experiencias internacionales significativas y a modo de ejemplo, destacamos el modelo alemán de formación para el trabajo, que ha logrado desarrollar

un abanico de profesiones en el ámbito de las TIC, intentando dar cobertura a las exigencias de este nuevo campo en permanente desarrollo, tales como: “a) *competencias vinculadas al sector electrotécnico especializado en sistemas de la información y de la comunicación*; b) *competencias vinculadas a la informática especializada (desarrollo de aplicación de ordenadores o integración de sistemas)*; c) *competencias vinculadas al comercio especializado en sistemas de información y comunicación*; y d) *competencias vinculadas al comercio especializado en informática*” (Lucero, 2018).

A modo de cierre, cabe una reflexión respecto de los procesos de formación de los jóvenes en los distintos niveles educativos. Si bien es un tema que debe transitarse con urgencia, tratando de evitar las consecuencias no deseadas de los cambios tecnológicos, no debe omitirse el problema estructural que padece el sistema educativo, con una enorme cantidad de jóvenes que arrastran fuertes carencias formativas, especialmente en la enseñanza media, con significativas desigualdades según su origen socioeconómico, que actúan como una barrera y restringen posibilidades de acceso a empleos formales y de calidad, marginándolos o arrinconándolos en una frontera en donde habitan los empleos de bajísima calidad y precariedad. Además, basta señalar que valoramos la importancia y necesidad del ordenamiento jurídico laboral como un sistema normativo indispensable para hermanar el desarrollo económico de un país con la justicia social y con la solidaridad en torno a los cuales debería construirse una sociedad moderna, civilizada y desarrollada, por lo que ante la nueva realidad laboral y empresarial se presenta, sin duda alguna, un interesante desafío en nuestro país para refundar en vistas a dicho objetivo la función protectora esencial del Derecho del Trabajo.

CONCLUSIONES

La integración de la economía mundial es muy positiva para aquellos países suficientemente poderosos para aprovechar las oportunidades que ofrece el crecimiento acelerado, pero funciona en detrimento de los países y regiones más débiles, los cuales frente a una competencia dura son vulnerables a las fuerzas del capital.

La aparición de distintas formas de trabajo atípicas difumina las fronteras entre el derecho laboral y el derecho mercantil. La distinción binaria tradicional entre trabajador por cuenta “ajena” y trabajador por cuenta propia ya no refleja fielmente la realidad económica y social del trabajo.

Dada la relevancia y el impacto potencial de las NIT para las empresas, los empleadores juegan un papel clave en

su formulación, implementación y supervisión dentro de la OIT, y para garantizar que se tengan debidamente en cuenta la perspectiva empresarial, incluidas las necesidades de las empresas de todos los tamaños que operan en diferentes zonas geográficas, sectores económicos y marcos sociales. Junto con los gobiernos y los trabajadores, los empleadores son responsables de las normas internacionales del trabajo y de su aplicación real y significativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Ackerman, M. (2016). *El futuro del Derecho del trabajo*. Editorial Astrea.
- Bauman, Z. (2016). *La globalización. Consecuencias Humanas*. Editorial Akal.
- Baylos, A. (1999). *Globalización y derecho del trabajo realidad y proyecto*. Cuadernos de relaciones laborales, 15, 19-49.
- Castells, M. (2016). *Globalización y antiglobalización en; Pánico a la globalización*. Editorial FICA.
- De la Torre, C. (12 de julio de 2018). *El futuro del trabajo y la globalización*. https://www.fidefundacion.es/El-futuro-del-trabajo-y-la-globalizacion_a352.html
- Deyongh, R. (2013). Tendencias del Derecho Laboral y globalización. ¿Para qué sirve conocer el Derecho Laboral y sus tendencias? *Revista Justicia*, 26(1), 157-163.
- Instituto de Investigaciones de la las Naciones Unidas para el Desarrollo Social. (2015). *Estados de desorden: los efectos sociales de la globalization*. UNRISD.
- Lowenthal, A. (2018). *Estados Unidos y América Latina a principios del siglo XXI*. <https://nuso.org/articulo/estados-unidos-y-america-latina-a-principios-del-siglo-xxi/>
- Lucero, R. (2018). *La Transformación del mundo del trabajo en el siglo XXI: la perspectiva de los trabajadores frente al futuro de los empleo*. <http://www.revistamovimiento.com/politicas/la-transformacion-del-mundo-del-trabajo-en-el-siglo-xxi-la-perspectiva-de-los-trabajadores-frente-al-futuro-de-los-empleos/>
- Mangarelli, C. (2016). Tendencias del Derecho del Trabajo. *Gaceta Laboral*, 15(1), 315-319.
- Mingione, E. (2013). *Las sociedades fragmentadas*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Muñiz, C. (2013). *La globalización del derecho del trabajo y la flexibilidad laboral como incentivo del desarrollo social y económico*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Palomeque, M. (2013). *Derecho del trabajo e ideología*. Editorial Tecnos.
- Salazar, J. (2019). *Los desafíos del mundo del trabajo y de la OIT en su centenario*. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_727213/lang-es/index.htm
- Vega, M. (2011). *La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Villasmil, H. (2014). *La incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en el momento fundacional del derecho del trabajo latinoamericano: unas notas introductorias*. Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo. Oficina Internacional del Trabajo.