

NORMAS DE LA COLECCIÓN:

Consejo científico:

José María Goerlich (Director)
Ángel Blasco Pellicer
Jesús R. Mercader Uguina
Francisco Pérez de los Cobos Orihuel
Remedios Roqueta Buj

Admisión de originales:

Los originales serán evaluados por el Consejo científico y sometidos a informe externo por expertos anónimos. Cualquiera de los evaluadores puede hacer observaciones o sugerencias a los autores, siempre y cuando el trabajo haya sido aceptado. Se comunicarán a los autores, en su caso, concediéndoles un período de tiempo suficiente para introducir las modificaciones oportunas.

LA RECONFIGURACIÓN DEL DERECHO SOCIAL FRENTE A LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO

Directores (por orden alfabético):

**ISABELLE DAUGAREILH
LOÏC LEROUGE
LOURDES MELLA MÉNDEZ**

tirant lo blanch
Valencia, 2026

Copyright © 2026

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores y del editor.

En caso de erratas y actualizaciones, la Editorial Tirant lo Blanch publicará la pertinente corrección en la página web www.tirant.com.

© Isabelle Daugareilh
Loïc Lerouge
Lourdes Mella Méndez (Directores)

© TIRANT LO BLANCH
EDITA: TIRANT LO BLANCH
C/ Artes Gráficas, 14 - 46010 - Valencia
TELEF.: 96/361 00 48 - 50
FAX: 96/369 41 51
Email: tlb@tirant.com
www.tirant.com
Librería virtual: www.tirant.es
DEPÓSITO LEGAL: V-3178-2026
ISBN: 979-13-7040-800-8
MAQUETA: Tink Factoría de Color

Si tiene alguna queja o sugerencia, envíenos un mail a: atencioncliente@tirant.com. En caso de no ser atendida su sugerencia, por favor, lea en www.tirant.net/index.php/empresa/politicas-de-empresa nuestro procedimiento de quejas.

Responsabilidad Social Corporativa: <http://www.tirant.net/Docs/RSCTirant.pdf>

Directores (por orden alfabético)

ISABELLE DAUGAREILH

*Directrice de recherche CNRS émérite, Comptrasec UMR 5114
CNRS-Universidad de Burdeos*

Loïc LEROUGE

*Directeur de recherche CNRS, Comptrasec UMR 5114
CNRS-Universidad de Burdeos
Cátedra Internacional de Estudios Comparados en Salud Laboral (CIECST)
Centro internacional e interdisciplinario asociado sobre Trabajo, Salud y Transiciones
Ambientales (Lyatest, Universidad de Burdeos Universidad de Laval)
GPR HOPE, Idex-Universidad de Burdeos*

LOURDES MELLA MÉNDEZ

*Catedrática de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho
Universidad Santiago de Compostela. Presidenta de Honor de la Red CIELO laboral*

Autores (por orden alfabético)

FRANCESCO ALIFANO
ANA CASTRO FRANCO
MANUELA DURÁN BERNARDINO
ISABELLE DAUGAREILH
MANUEL ECHEVERRÍA
VALÉRIE FLOHIMONT
DANIELE GABRICH GUEIROS
LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ
SAYONARA GRILLO COUTINHO
GIORGIO IMPELLIZZIERI
EVANGELOS KOUMARIANOS
Loïc LEROUGE
J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA
IRENE MARTÍNEZ MARTÍNEZ
LOURDES MELLA MÉNDEZ

JOANA NETO
OUSMANE OUMAROU SIDIBÉ
DANIEL PARRILLA
JOAQUÍN PERRONE RAMOS
ÁNGEL EDOARDO RUIZ BUENROSTRO
DIEGO SASIAÍN CAVIA
JUAN PABLO SEVERIN CONCHA
PETROS STANGOS
MELDA SUR
BRUNO TOMAZ BERNARDES
MARÍA ROSA VALLECILLO GÁMEZ
AMINE VEGA PIRASTEH
JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO
DANA VOLOSEVICI

**Comisión Internacional de evaluación de los trabajos publicados
en esta obra, que recoge una selección de los mejores estudios
presentados al 5º Congreso Mundial CIELO Laboral 2025
(Burdeos, Francia)**

A efectos de garantizar la máxima calidad de esta publicación, todos los trabajos incluidos en esta han sido previamente leídos y seleccionados por una Comisión Internacional de expertos independientes, de varios países de Europa y América Latina y de reconocido prestigio. La evaluación de los trabajos se realizó de manera anónima y siguiendo los criterios de doble ciego.

Los directores de esta obra expresan su sincero agradecimiento a los miembros de la referida comisión, por su tiempo y profesional colaboración en esta compleja tarea de evaluación.

14 PAÍSES

Bélgica, Brasil, Chile, España, Francia, Grecia, Italia, Mali,
México, Perú, Portugal, Rumanía, Turquía y Uruguay

Índice

INTRODUCCIÓN

Capítulo I. ENTRE LA FRAGMENTACIÓN Y LA UNIVERSALIZACIÓN DE LOS DERECHOS Y NORMAS LABORALES (ESPAÑOL)	15
---	----

ISABELLE DAUGAREILH
LOÏC LEROUGE
LOURDES MELLA MÉNDEZ

Chapitre I. ENTRE FRAGMENTATIONS ET UNIVERSALISATION DES DROITS ET DES NORMES DU TRAVAIL (FRANÇAIS)	31
---	----

ISABELLE DAUGAREILH
LOÏC LEROUGE
LOURDES MELLA MÉNDEZ

PARTE I LAS FRAGMENTACIONES EN SU DIVERSIDAD DE EXPRESIÓN

Capítulo II. RÉFORME DES LOIS BIEN-ÊTRE ET ANTIDISCRIMINATION EN BELGIQUE: UN RÉEL PROGRÈS SOCIAL OU UNE FRAGMENTATION DÉLÉTÈRE?	47
--	----

VALÉRIE FLOHIMONT

Capítulo III. HACIA UNA AGILIDAD SINDICAL: PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA ERA DE LA GESTIÓN ÁGIL	79
---	----

DANA VOLOSEVICI

Capítulo IV. A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES DAS PLATAFORMAS DIGITAIS EM PORTUGAL.....	113
--	-----

BRUNO TOMAZ BERNARDES

Capítulo V. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS EN CHILE	127
JUAN PABLO SEVERIN CONCHA	
Capítulo VI. EFICACIA DE LA ACCIÓN SINDICAL Y LA HUELGA EN EL CONTEXTO TECNOLÓGICO ACTUAL.....	153
MANUEL ECHEVERRÍA	
DANIEL PARRILLA	
Capítulo VII. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TRABAJO AUTÓNOMO: UNA NUEVA FRONTERA PARA EL DERECHO SOCIAL.....	175
JOAQUÍN PERRONE RAMOS	
Capítulo VIII. LA DIRECTIVA SOBRE DILIGENCIA DEBIDA DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD: PERSPECTIVA LABORAL.....	205
JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO	
Capítulo IX. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS TRANSNACIONAIS E ACORDOS MARCO GLOBAIS: ESTUDO DE CASOS SOBRE IMPACTOS DE ACORDOS MARCO GLOBAIS EM SINDICATOS E EMPRESAS TRANSNACIONAIS QUE ATUAM NO BRASIL	241
DANIELE GABRICH GUEIROS	
SAYONARA GRILLO	
Capítulo X. LAS MUTACIONES DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN GRECIA: ENTRE UNIFICACIÓN Y FRAGMENTACIÓN	269
EVANGELOS KOUMARIANOS	
Capítulo XI. LA GARANTÍA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ANTE LA FRAGMENTACIÓN DE LAS CARRERAS PROFESIONALES EN LA ERA DIGITAL	291
IRENE MARTÍNEZ MARTÍNEZ	

PARTE II

LA UNIVERSALIZACIÓN EN SUS AMBIGÜEDADES Y TENSIONES

Capítulo XII. LA CONTRIBUTION DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX AU REMODELAGE DU DROIT SOCIAL EN EUROPE	321
PETROS STANGOS	
Capítulo XIII. LA INDEMNIZACIÓN JUSTA POR DESPIDO A LA LUZ DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA ¿LIBRE O TASADA? CRÓNICA DE UNA CONDENA ANUNCIADA EN ESPAÑA.....	347
ANA CASTRO FRANCO	
Capítulo XIV. LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DU SALARIÉ EN TURQUIE.....	383
MELDA SUR	
Capítulo XV. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES. ESPECIAL REFERENCIA A LA IGUALDAD DE GÉNERO	409
MANUELA DURÁN BERNARDINO	
Capítulo XVI. LA TRANSCENDENCIA DEL DESARROLLO <i>BIG DATA</i> Y DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL SOSTENIMIENTO Y LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL....	437
J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA	
Capítulo XVII. LA TUTELA DEL LAVORATORE CON MALATTIA CRONICA TRA (NUOVE) FIGURE PROFESSIONALI E SOLUZIONI ORGANIZZATIVE	473
FRANCESCO ALIFANO	
GIORGIO IMPELLIZZIERI	
Capítulo XVIII. A TENSÃO ENTRE O ESTATUTO JURÍDICO-LABORAL DOS ASSISTENTES PESSOAIS E A TUTELA DO DIREITO À VIDA INDEPENDENTE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	499
JOANA NETO	

Capítulo XIX. LA INTRODUCCIÓN DE LA GAMIFICACIÓN PARA LA MEJORA DEL BIENESTAR LABORAL.....	531
MARÍA ROSA VALLECILLO GÁMEZ	
Capítulo XX. TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: DESAFÍOS Y DELIMITACIONES EN EL DERECHO ESPAÑOL.....	557
AMINE VEGA PIRASTEH	
Capítulo XXI. EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL MÍNIMA EN AMÉRICA LATINA.....	583
LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ	
Capítulo XXII. EL MARCO LEGAL DE LAS PENSIONES Y EL ALCANCE DEL ASISTENCIALISMO SOCIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL NO CONTRIBUTIVA EN MÉXICO	609
ÁNGEL EDOARDO RUIZ BUENROSTRO	
Capítulo XXIII. TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO Y RENTA BÁSICA: HACIA UN NUEVO MODELO DE BIENESTAR EN LA ERA DIGITAL.....	629
DIEGO SASIAÍN CAVIA	

EPÍLOGO

Capítulo XXIV. «REPENSER LE STATUT DU TRAVAIL. UNE CONTRIBUTION AFRICAINE», LES ÉDITIONS DE L'ATELIER, AOÛT 2023 (PRÉFACE ALAIN SUPIOT).....	657
OUSMANE OUMAROU SIDIBE	

INTRODUCCIÓN

Capítulo I
***Entre la fragmentación y la
universalización de los derechos y
normas laborales
(español)***

ISABELLE DAUGAREILH

*Directora de Investigación Emérita del CNRS
Comptrasec UMR 5114, CNRS-Universidad de Burdeos (Francia)*

LOÏC LEROUGE

*Director de Investigación del CNRS
Comptrasec UMR 5114, CNRS-Universidad de Burdeos (Francia)
Cátedra Internacional de Estudios Comparados en Salud Laboral (CIECST)*

LOURDES MELLA MÉNDEZ

*Catedrática de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho
Universidad de Santiago de Compostela (España)*

SUMARIO: I. LA FRAGMENTACIÓN Y/O ADAPTACIÓN DE LAS NORMAS E INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO. II. LA UNIVERSALIZACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES.

Las múltiples crisis (ecológicas, sanitarias, geopolíticas, sociales, etc.) del siglo XXI aceleran y amplifican las transformaciones del trabajo que ya estaban en marcha antes de la llegada de la pandemia. En este contexto, el 5º Congreso Mundial de la Red CIELO Laboral, celebrado en Burdeos en junio de 2025, se fijó como objetivo explorar los cambios actuales en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad social a la luz de una sociedad que se encuentra ahora bajo la influencia de las transiciones ecológica, digital y demográfica, así como de su aceleración progresiva y continua. En este contexto, el objetivo principal era analizar cómo el Derecho del Trabajo y el Derecho

de la Seguridad social (a nivel nacional, regional e internacional) responden a las demandas de protección jurídica de las personas y sus organizaciones colectivas ante las crisis mencionadas y los retos consiguientes. ¿Cómo se construyen los compromisos que permiten que los derechos laborales y de la seguridad social se (re)estructuren para abordar estas transiciones? Estas transformaciones no se producen sin la intervención de los actores —sindicatos y organizaciones patronales, jueces, administraciones laborales, legisladores— que despliegan estrategias en los ámbitos propios de cada uno de ellos: instrumentos clásicos del diálogo social, interpretación de las normas, conflictos o acciones colectivos o creación de nuevas instituciones. Por el contrario, y de manera reflexiva, las transformaciones del derecho social repercuten en las prácticas y estrategias de esos mismos actores. Se plantean varios escenarios que no se excluyen entre sí. Algunos consisten en reconocer las singularidades invocadas por los individuos y los grupos mediante la creación de nuevas categorías jurídicas, la introducción de nuevas técnicas jurídicas o, incluso, el establecimiento de regímenes jurídicos *sui generis*. Otros escenarios resultan de estrategias de inclusión por asimilación, presunción, analogía o equivalencia, y se basan en la idea, si no de un derecho social común, al menos, de bases comunes compuestas por principios generales, derechos humanos y/o normas. De ello se deriva un doble movimiento en tensión: por un lado, la fragmentación y/o la adaptación (I) y, por otro, la universalización y/o la armonización (II). En función de las relaciones de poder y de los contextos políticos y económicos, esta doble tendencia que coexiste llega, a veces, a debilitar y, otras, a reforzar la cohesión social, dando lugar, en ocasiones, a una demanda de renovación del contrato social.

I. LA FRAGMENTACIÓN Y/O LA ADAPTACIÓN DE LAS NORMAS E INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El contrato de trabajo se ha ido imponiendo, progresivamente, como marco jurídico del trabajo por cuenta ajena a lo largo del siglo XX. Este movimiento ha dado lugar a una ampliación continua del ámbito de aplicación personal del Derecho del Trabajo y de la

Seguridad social. El inicio del siglo XXI está experimentando una tendencia inversa, ante la aparición de formas de movilización de la mano de obra que se alejan de las formas clásicas de subordinación jurídica y que se asemejan, más o menos, al trabajo por cuenta propia o autónomo. Esto se ha traducido, bien en una simple toma en cuenta de los cambios, bien, en algunos países, en la creación de regímenes especiales que se inscriben en parte en el Derecho del Trabajo (el «tercer estatuto» en España, Italia, América Latina, Alemania, etc.) o que se sitúan fuera del referido Derecho (incluyéndose en el Derecho Civil, Derecho Mercantil, Derecho del Transporte, Derecho Medioambiental, etc.). Este movimiento exacerba y actualiza la tensión entre la fragmentación y la consolidación de un Derecho del Trabajo subordinado; es un indicador de las transformaciones contemporáneas del trabajo, encarnadas por los trabajadores digitales (del clic), los del sector asistencial (*care*), los del sector doméstico o por el trabajo bajo demanda y el trabajo informal, entre otros.

Las transformaciones del mundo laboral y la aparición de estas nuevas figuras de trabajadores también ponen a prueba la capacidad de los agentes sociales para integrarlos y defender sus intereses, ya sea en el seno de las estructuras existentes o mediante la creación de nuevas organizaciones (por ejemplo, la creación del Sindicato de los independientes, por parte de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo en Francia) y, en cualquier caso, mediante el diseño de nuevas estrategias y la reorientación de las líneas de defensa y de las acciones colectivas tradicionales. Los sindicatos no solo sufren una división marcada entre el trabajo asalariado y el autónomo, sino que también se enfrentan al reto de las formas de trabajo fragmentado/disperso, así como a la fragmentación de las empresas. La fragmentación del trabajo, la aparición de nuevas formas de empleo, la modificación de las estructuras productivas y la subcontratación en cascada son factores poderosos de erosión de los sindicatos, que se ven obligados a reinventarse. Todo ello repercute en las condiciones de trabajo reales y genera una vulnerabilidad que no se nombra: los asalariados en situación precaria, los trabajadores de las empresas subcontratistas o los autónomos «uberizados» están más expuestos a accidentes laborales, a rescisiones o a la no renovación de contratos, sin que se haga ruido. La fragmentación de los colectivos laborales, la autonomización/responsabilización de los grupos de trabajadores, la

puesta en competencia de los trabajadores por su estatus o condición jurídica y/o por subcontrataciones en las cadenas de suministro y las empresas transnacionales dificultan la identificación de un interés colectivo que sirva de motor. La magnitud de los retos y las respuestas aportadas varían en función de los factores de riesgo que se mencionan a continuación.

Fragmentación de las organizaciones laborales. Hay ciertos factores de riesgo sobre los que ni el legislador ni los sindicatos tienen control alguno. Tal es el caso de la gestión ágil, que no pone en tela de juicio ni la situación jurídica del trabajador ni el Derecho del Trabajo en su conjunto (D. Volosevici). Consiste en crear grupos autónomos sin jerarquía, lo que, por un lado, rompe las comunidades de trabajo en nombre de la autonomía y la responsabilización y, por otro, oculta los circuitos de toma de decisiones. Los riesgos son dobles. Por un lado, el trabajador ve cómo sus condiciones laborales se deterioran sutilmente (fluctuación impredecible de la intensidad del trabajo, distribución informal de responsabilidades, reparto dinámico de tareas más o menos cercanas al objeto del contrato de trabajo, sobrecarga de trabajo, prolongación informal de la jornada laboral, supervisión del trabajo mediante medidas de rendimiento en tiempo real, que pueden dar lugar a un despotismo digital). Por otro lado, ante la desestandarización de las relaciones laborales y el auge de nuevas formas de intermediación algorítmica, cabe preguntarse ¿cómo garantizar la relevancia de los sindicatos en estos ecosistemas profesionales?

Fragmentación de las condiciones laborales. La digitalización del trabajo está provocando un ataque sin precedentes a escala mundial contra el modelo tradicional de empleo y protección social. El poder que ejercen las plataformas, gracias a la combinación inédita de una gestión algorítmica y la condición de trabajador autónomo, genera riesgos emergentes relacionados con la vigilancia digital, el aislamiento profesional, la fragmentación del lugar de trabajo, la incertidumbre y la volatilidad del empleo. Ante esta situación, la Unión Europea adoptó, el 11 de noviembre de 2024, la Directiva 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. El texto se pronuncia a favor de una presunción de contrato de trabajo para los trabajadores de plataformas digitales, dejando a los Estados un margen de maniobra en la apreciación de la relación de

subordinación jurídica. Anticipándose a ello, el legislador portugués aprobó la Ley de 3 de abril de 2023, que introduce la presunción de contrato de trabajo, siempre que se cumplan los criterios de control, dirección e integración. Esta Ley ha reforzado las competencias de la administración laboral para luchar contra las calificaciones falsas de la relación laboral, reconociendo al Ministerio Público la legitimidad para interponer una acción de recalificación (B. Tomaz Bernardes). En Chile, el legislador ha adoptado un enfoque diferente, al permitir elegir entre el régimen asalariado y el de los trabajadores autónomos. No obstante, ha establecido normas comunes a ambos regímenes (salario mínimo, jornadas laborales máximas, descansos, seguridad y protección judicial); además, ha introducido protecciones específicas para los trabajadores autónomos (condiciones de prestación del servicio, tratamiento de datos personales y prohibición de la discriminación). Este texto, muy innovador en lo que respecta a los derechos individuales, lo es mucho menos en lo que se refiere a los derechos colectivos (J.P. Severin Concha).

En este punto, este texto se ha limitado a reconocer el derecho a sindicarse, pero no ha incorporado el cambio de paradigma que se ha producido a nivel europeo e internacional en lo que respecta al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores autónomos, que ya no es prerrogativa exclusiva de los asalariados, sino que se extiende a otros segmentos del mercado laboral caracterizados por desequilibrios estructurales de poder (J. Perrone Ramos). Aun así, es necesario que los acuerdos celebrados por los trabajadores autónomos independientes tengan un efecto *erga omnes*, lo que no ocurre en Uruguay, y que este derecho a la negociación colectiva no se conciba al margen del derecho convencional existente, lo que no ocurre en Francia, que se enfrenta a una fractura del derecho convencional sectorial vigente¹. Si se reconoce a los trabajadores autónomos de las plataformas el derecho a la negociación colectiva, así como el derecho a sindicarse, entonces, por extensión, se plantea la cuestión del reconocimiento del derecho a la huelga. El derecho comparado, el

¹ I. Daugareilh (2025), «La fissuration du droit social par les pouvoirs publics en France» in I. Daugareilh, *La plateforme du travail*, éd. Bruylant, p. 261.

derecho internacional de los derechos humanos y la jurisprudencia de los órganos de control de la OIT consideran que el derecho de huelga es indisociable de la libertad sindical. En esta línea, se sitúa el legislador uruguayo de 2025, al reconocer a los trabajadores de plataformas, ya sean asalariados o autónomos, los derechos colectivos de sindicarse y negociar colectivamente, lo que, según una opinión doctrinal, permite reconocer implícitamente el derecho a la huelga de conformidad con la Constitución uruguaya, que consagra este derecho como un derecho sindical (M. Echeverría y D. Parilla). En vísperas del dictamen consultivo que emitirá la Corte Internacional de Justicia (CIJ) en la primavera de 2026, conviene recordar que el Convenio n.º 87 de la OIT se aplica a todos los trabajadores sin distinción.

Fragmentación de las trayectorias profesionales. Las discontinuidades en la actividad laboral y la fragmentación de las trayectorias profesionales generan una vulnerabilidad contributiva entre los asegurados sociales, que no alcanzan los mínimos de importe, duración o estabilidad laboral exigidos por el modelo de seguridad social basado en la contributividad. Más allá de la incidencia a nivel individual causada por la subcotización y la subprotección, la fragmentación de las trayectorias profesionales también tiene repercusiones a nivel colectivo, al poner en peligro la viabilidad y la legitimidad del sistema de seguros (I. Martínez Martínez). Para sortear este escollo, existen dos vías: una, de carácter laboral, consiste en proteger contra la fragmentación de las trayectorias profesionales; la otra consistiría en ampliar las formas de protección social no contributiva y reformar los pilares contributivos, de manera que se promueva el principio de solidaridad y no la individualización de los derechos de protección, contraria al principio fundador de la solidaridad de la Seguridad social.

Fragmentación de la empresa. Las empresas multinacionales se han convertido en uno de los principales y más poderosos agentes de la globalización. Aquellas han sacado el máximo provecho de ello poniendo a los trabajadores en competencia a escala mundial, aprovechando principalmente dos factores: las diferencias en el nivel de protección jurídica de los países y la fragmentación de sus estructuras jurídicas. Ante esta situación, los sindicatos internacionales se han organizado y reestructurado para crear contrapoderes dentro de las propias empresas. Estos han trabajado en la creación de normas

comunes para el conjunto de los trabajadores a través de acuerdos marco internacionales (AMI) y, en virtud de estos o independientemente de ellos, han contribuido a la creación de órganos mundiales de representación de los trabajadores. El mundo creado por la globalización de la economía y dominado por las empresas multinacionales ha obligado a las organizaciones sindicales a adaptarse y a afrontar este reto. Estas organizaciones se han involucrado, de forma innovadora, en la negociación colectiva transnacional, hasta entonces inexistente. Para entablar un diálogo con las direcciones de las empresas transnacionales, han recurrido al Derecho internacional del trabajo y a las normas internacionales sobre responsabilidad social de las empresas, con el fin de estabilizar y profundizar las experiencias de negociación colectiva transnacional. Con el paso del tiempo, los temas y los ámbitos de aplicación de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) se han ampliado y consolidado, estableciendo modalidades de control de su aplicación e, incluso, dotándolos de carácter vinculante. Sin embargo, la efectividad de los AMI sigue siendo un reto y un desafío permanentes. Estos acuerdos son objeto de una triple crítica (D. Gabrich Gueiros y S. Grilo Coutinho): 1) en la mayoría de los casos, no se negocian con los sindicatos nacionales; 2) siguen siendo una norma para los actores a nivel central y están muy alejados de las especificidades locales, cuando no son completamente desconocidos para los actores locales; 3) no son vinculantes para los subcontratistas y los proveedores. Sea como fuere, la negociación colectiva transnacional constituye un espacio de resistencia y de acción colectiva para los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Fragmentación de las normas. La fragmentación de la normativa suele generar conflictos de derechos. Un mismo objetivo puede perseguirse mediante diversas normas, como ilustra la lucha contra la violencia y el acoso en el trabajo en el Derecho belga, en el que dos leyes —una sobre discriminación y otra sobre bienestar— persiguen el objetivo de proteger a las víctimas y a los testigos de violencia y acoso. Sin embargo, el nivel de protección no es el mismo, dependiendo de si la violencia o el acoso se basan o no en un motivo prohibido de discriminación, o de si el trabajador víctima o testigo tiene o no la condición de trabajador por cuenta ajena. De ello se desprende que la ley sobre el bienestar constituye una violación del principio de igualdad garantizado por la Constitución belga, dado que la pro-

tección de la salud y la seguridad de los trabajadores es un derecho humano universal independiente de la naturaleza jurídica de la relación laboral. Más que un verdadero progreso social, estas leyes crean una fragmentación «nociva» (V. Flohimont).

Fragmentación institucional: Los regímenes de seguridad social suelen caracterizarse por la fragmentación tanto de aquellos como de las instituciones asociadas. En casi todas partes se están llevando a cabo intentos de unificación. En Grecia, fue bajo la presión de las políticas de austeridad presupuestaria que el legislador emprendió la integración de todos los regímenes en un único organismo. Sin embargo, la uniformización de las cotizaciones sociales no ha sido validada en virtud del artículo 4, apartado 5, de la Constitución, ya que supone una carga excesiva para las rentas bajas, al tiempo que alivia, de manera desproporcionada, la carga de las rentas altas entre los trabajadores por cuenta propia. La fragmentación organizativa de las instituciones de la seguridad social, basada en el criterio de la colectividad laboral —característica de los sistemas de tradición bismarckiana—, ha dado paso a una fragmentación en función de la posición de cada uno en la división del trabajo: por un lado, los trabajadores que disfrutaban de un empleo estable y de remuneraciones dignas; por otro, una masa creciente de mano de obra empleada en condiciones precarias. Mientras se suprime la fragmentación de la organización institucional, se observa una fragmentación progresiva de los modos de protección social en Grecia (E. Koumarianos).

Al mismo tiempo que se intensifica esta tensión entre la fragmentación y la adaptación del Derecho del Trabajo bajo la presión de las transiciones digital, ecológica, demográfica, etc., se refuerza una tendencia hacia la universalización de los derechos sociales.

II. LA UNIVERSALIZACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES

Las fuentes de los derechos sociales humanos son múltiples y se desarrollan a nivel internacional, regional y nacional. Aquellas son exigibles ante órganos judiciales y extrajudiciales y propician un diálogo espontáneo entre jueces y órganos de supervisión. Además,

aquellas se influyen e inspiran mutuamente. Las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) son un ejemplo tangible de ello. Diversos ejemplos ilustran cómo estas influencias permiten una interpretación contemporánea de textos antiguos, como la Carta Social Europea, transformándolos en documentos vivos y modernos. Este fue el caso de la autonomía de la persona consagrada en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, que, para el CEDS, establece el derecho al apoyo en la toma de decisiones como una expresión concreta y moderna del derecho de las personas mayores a la protección social. Este derecho incluye el derecho a la asistencia personal para apoyar su vida y su inclusión en la comunidad para prevenir su aislamiento o segregación (P. Stangos). La transposición de este derecho a la autonomía de las personas con discapacidad a la legislación nacional puede generar conflictos con otros derechos. Este derecho, consagrado en Portugal en 2017, por ejemplo, entra en tensión con la situación jurídica y las condiciones laborales de los auxiliares de atención personal, cuya protección se ve debilitada por la decisión legislativa de crear un contrato de trabajo atípico conocido como “comisión de servicios”. Este es un ejemplo de cómo la universalización del derecho de protección social conlleva una fragmentación del Derecho del Trabajo. La justificación de este contrato atípico reside en incorporar la naturaleza única de la relación, basada en la confianza mutua, que existe entre ambas partes, reconociendo el derecho de cualquiera de ellas a rescindir unilateralmente el contrato en cualquier momento. Esta libertad crea una asimetría en detrimento del auxiliar de atención personal, lo cual resulta cuestionable (Joana Neto). Este derecho de las personas a la autonomía y la inclusión social también se implementó en Italia mediante la Ley del 14 de mayo de 2025, que incluyó a las personas con enfermedades crónicas en su ámbito de aplicación. Si bien es cierto que el Tribunal de Casación ya se había pronunciado en este sentido en una sentencia del 31 de marzo de 2023, y que los convenios colectivos sectoriales (Fr. Alifano y G. Impellizzieri) habían introducido innovaciones respecto a la situación laboral de las personas con enfermedades crónicas, este enfoque era defensivo. La aplicación efectiva del derecho a la inclusión profesional de estas personas consistiría en reconocer su derecho a modalidades de

trabajo flexibles, programas de reconversión laboral para facilitar su reincorporación al trabajo o la creación de roles profesionales.

Los principios de derechos humanos también contribuyen a limitar los retrocesos en los derechos de los trabajadores. El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) invocó el derecho a la protección contra la pobreza y la exclusión social para condenar las medidas de austeridad en materia de protección social implementadas por Grecia para hacer frente a la crisis financiera y económica (P. Stangos), y para salvaguardar el derecho a una indemnización adecuada en casos de despido individual. Sobre esta base, el Comité condenó a España (A. M. Castro Franco), junto con Francia, Italia² y Finlandia, por limitar las indemnizaciones por despido. Sin embargo, las decisiones del CEDS, por muy legítimas y bien fundamentadas que sean, siguen generando controversias doctrinales y resistencia por parte de los jueces nacionales, mientras que los Estados miembros condenados muestran una insólita indiferencia.

Las tecnologías de la comunicación, la digitalización y la informatización presentan rasgos decididamente ambivalentes desde el punto de vista de las libertades públicas y los derechos humanos, a los que debilitan y hacen más vulnerables (M. Sur), al tiempo que pueden contribuir a la eficacia de los organismos de gestión, a la racionalización de los procedimientos administrativos y a la detección y prevención del fraude, planteando al mismo tiempo un desafío al derecho a la protección de datos (E. López Ahumada). Ya se trate del secreto de las comunicaciones, de la libertad de expresión, del derecho al respeto de la vida privada (M. Sur), de la protección de los datos personales (E. López Ahumada y A. Vega Pirateh) o del derecho a la igualdad y a la no discriminación y a la salud y la seguridad en el trabajo (M. Durán Bernardino), las decisiones automatizadas de apariencia neutra, basadas en aplicaciones gestionadas por la intelligen-

² A. Allamprese, R. Dalmasso (2019), «Les sanctions du licenciement illégitime en France et en Italie: des droits sécurisés ou incitatifs aux licenciements?» *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1, p. 136; A. Allamprese, R. Dalmasso (2020), «Comité Européen des Droits Sociaux - La décision du Comité de Strasbourg sur la Réclamation n° 158/2017 CGIL c/ Italie: la terre tremble!», *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*.

cia artificial (IA), plantean nuevos retos para los derechos humanos. Su respeto en el día a día es responsabilidad de los representantes del personal, que se encuentran en primera línea de defensa, aunque no disponen de ningún medio para detectar los sesgos, por lo que la obligación de informarles, introducida por los textos europeos, es muy insuficiente. Aunque, como en España, se cree una Agencia nacional de supervisión de la IA, los creadores y desarrolladores de IA se encuentran en territorios fuera de la UE, en EE. UU., India o China, fuera del alcance de la legislación europea o española (M. Durán Bernardino). La gamificación del trabajo o de la formación adolece de las mismas ambigüedades, ya que difumina las fronteras entre el trabajo y el ocio³ y atrapa a numerosos *influencers*, tanto aficionados como profesionales, en el limbo de lo que no es trabajo. Por el contrario, dicha Agencia puede contribuir al bienestar en el trabajo en el marco de formaciones sobre salud y seguridad en el trabajo, o incluso sobre la calidad en el trabajo (M. R. Vallecillo Gámez), al amparo de los trabajos presentados sobre el tema por la OIT⁴.

Corresponde a los Estados parte de los tratados internacionales proteger y respetar los derechos humanos, así como establecer mecanismos de reparación en caso de violación. Este dogma ha sido «vulnerado» (J. B. Vivero Serrano) mediante el recurso al concepto ético de responsabilidad social de las empresas, que ahora se plasma en el concepto jurídico de diligencia debida, consagrado en el Derecho europeo⁵. Desde un punto de vista material, el legislador europeo ha encontrado sus fuentes de inspiración en el derecho de la OIT (Declaración de 1998 sobre los derechos sociales fundamentales),

³ A.A. Casilli (2019), *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, éd; Le Seuil.

⁴ BIT (2025), *Révolutionner la santé et la sécurité: le rôle de l'IA et de la numérisation au travail*, Rapport du World Safe Day, https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Safeday25_Report_FR_r4%20%281%29_compressed.pdf

⁵ F. Guariell (2025), *Impresa e diritti umani sul lavoro tra normativa e prassi*, éd. Franco Angeli. S. Robin-Olivier et E. Pataut (2025), *Directives CSRD et DFS3D et droit social – Respecter les droits sociaux dans les chaînes de production mondiales*, éd. Bruylant. W. Sanguinetti Raymond (2022), *Teoría del Derecho transnacional del trabajo*, Cizur Menor, Aranzadi.

pero también en los derechos humanos recogidos en el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC) y en el Catálogo de derechos fundamentales de la Unión Europea. Esta ampliación corrobora la idea de Diane Román, según la cual «los derechos humanos constituyen ahora el marco privilegiado de toda transformación política y social; se han convertido en una causa judicial; una causa (...) puesta al servicio del progreso social y ecológico⁶». Aunque el legislador haya reducido el ámbito de aplicación inicialmente fijado, el texto parece un primer paso, a escala de la Unión Europea, para recomponer la unidad de las empresas que se aprovechaban de su fragmentación para gozar hasta ahora de una total impunidad jurídica en materia de derechos humanos, de los trabajadores y del medio ambiente.

La universalización de los derechos sociales es una tendencia de fondo que se observa a distintos niveles. Se aprecia, por ejemplo, en la definición del ámbito de aplicación personal de los convenios internacionales sobre el trabajo adoptados más recientemente por la OIT (Convenio n.º 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo). El Derecho de la Unión Europea también contribuye a ello dentro de su ámbito de actuación (Pilar de los derechos sociales fundamentales, Directiva sobre los trabajadores de plataformas, Reglamento sobre inteligencia artificial, etc.). Este movimiento se refleja en los ordenamientos jurídicos nacionales, por ejemplo, en lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo, la formación profesional, la negociación colectiva, la discriminación, etc. Esta tendencia, impulsada en gran medida en los Estados miembros de la Unión Europea por el concepto de ciudadanía social, se ha materializado en el derecho de la protección social mediante una ampliación de la cobertura de los riesgos sociales relacionados o no con el empleo y su estatuto. No obstante, este movimiento no es ni lineal ni uniforme; es objeto de resistencias y retrocesos; a veces, carece de coherencia y presenta debilidades, e, incluso, adolece de un alto grado de ineficacia.

No obstante, esta tendencia hacia la universalización crea, potencialmente, un Derecho común de la seguridad social para todos los

⁶ D. Roman (2021), *La cause des droits – Écologie, progrès social et droits humains*, éd. Dalloz, sp. p. 12-13.

ciudadanos, mientras que, al mismo tiempo, el Derecho del Trabajo se fragmenta y excluye de su ámbito a un número cada vez mayor de trabajadores, sin llegar a cubrir, en particular, a los trabajadores informales. Este equilibrio permite, sin embargo, compensar en mayor o menor medida los efectos negativos de uno u otro Derecho. La portabilidad de los derechos sociales es, a menudo, una de las técnicas elegidas para compensar o amortiguar los efectos negativos de una actividad profesional dividida desde el punto de vista de los estatutos, los tiempos, los espacios y, por tanto, de las protecciones. La seguridad social es un elemento clave en un Estado social, que actúa como punto de unión en una sociedad fragmentada. Pero la aplicación del Convenio 102 de la OIT, que, sin embargo, solo impone un mínimo, supone disponer de recursos económicos que el Estado puede obtener a través de la política fiscal. En América Latina, esto implicaría ampliar la base impositiva, luchar contra el fraude fiscal y crear impuestos progresivos sobre la renta. Sin embargo, alcanzar tal objetivo solo puede ser fruto de una voluntad política al más alto nivel de un Estado (L. Gamarra Vélchez).

México es un ejemplo de lo recién expuesto. Entre 2018 y 2024, una serie de reformas permitió ampliar la cobertura social a sectores de la población históricamente excluidos: las personas con discapacidad y las personas mayores de 65 años. El legislador garantiza una renta básica para las poblaciones vulnerables en el marco de una política pública de lucha contra la pobreza. El programa incluye, en particular, la creación de un banco del bienestar destinado a las personas excluidas del sistema bancario convencional, así como programas financiados íntegramente por el Estado para combatir la pobreza endémica y sistémica que afecta a determinados grupos de la población. Las evaluaciones realizadas muestran una reducción de la pobreza extrema, una mejora de la alimentación y un mayor acceso a los medicamentos y a los servicios básicos (A. E. Ruiz Buenrostro).

En términos más generales, se plantea aquí y allá la cuestión del reconocimiento de una renta básica universal para luchar contra la pobreza y hacer frente a las situaciones de subempleo que provocaría, especialmente, la transición digital. En América Latina, las estructuras laborales, caracterizadas históricamente por altos niveles de informalidad y segmentación, la cobertura limitada de los sistemas de

protección social y la escasa articulación de las políticas de reconversión profesional dificultan la adaptación a los cambios tecnológicos. Esta desconexión entre el empleo y el bienestar pone a prueba los cimientos del pacto social heredado del siglo XX y exige respuestas a la altura de las transformaciones en curso. Entre las alternativas que se debaten actualmente en Uruguay figura la renta básica universal. Se trata, esencialmente, de un derecho de ciudadanía económica, cuyo objetivo es garantizar un mínimo de seguridad material a todas las personas, independientemente de su inserción laboral. Dicha renta permite que quienes se encuentran atrapados en empleos precarios y volátiles, o que están completamente excluidos del mercado laboral, dispongan de una base material para llevar una vida digna y autónoma. «A medida que el empleo pierde importancia como mecanismo de integración y subsistencia, se hace necesario replantearse los fundamentos materiales de la participación social y la libertad individual, más allá del mercado laboral» (D. Sasiain Cavia).

Esta oscilación entre universalización y fragmentación genera tensiones, compensaciones y reestructuraciones de los vínculos, no solo entre el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social, sino también entre el Derecho social y otras ramas del Derecho (Derecho civil, mercantil, medioambiental, de la propiedad intelectual, de los derechos humanos, etc.). Esta oscilación puede observarse en el desvío que ofrece la contribución de Ousmane Sidibé en el epílogo de esta obra, según la cual «los conceptos y categorías jurídicas no son entidades naturales universalmente reconocidas, con los mismos significados en todas partes, sino más bien construcciones que sirven para describir la realidad jurídica». En otras palabras, Daniele Garbrich Gueiros y Sayonara Grillo Coutinho consideran los acuerdos marco internacionales como instrumentos portadores de una universalización de la convergencia en el ámbito de las empresas transnacionales, en contraposición a un universalismo inicial o *a priori* de los derechos humanos. Esta observación va en la misma línea que las de Ousmane Sidibé, según quien «el Derecho del Trabajo incluye normas de alcance universal, como las relativas a la salud y los derechos fundamentales de los trabajadores, respaldadas por los convenios internacionales del trabajo. Aunque estos textos internacionales no siempre reflejen las realidades de los países del Sur, sus finalidades son de alcance universal».

Al término de este recorrido entre fragmentaciones caracterizadas por su diversificación y una universalidad proclamada de los derechos humanos, cuya aplicación efectiva pone de manifiesto tantas ambigüedades como conflictos, el Derecho del Trabajo y el Derecho de la protección social se prestan a reconfiguraciones en casi todo el mundo bajo el efecto de presiones ideológicas, geopolíticas, demográficas, tecnológicas, económicas y ecológicas, de mayor o menor alcance, según los países y las regiones, tal y como atestiguan los autores reunidos en esta obra.