

**Subcontratación laboral:
Necesidades de la empresa y derechos de los trabajadores
en el siglo XXI**



Patio de Santo Tomás de Villanueva, Colegio de San Ildefonso, Universidad de Alcalá (UAH)

**Erica Florina
Carmona Bayona**





Universidad
de Alcalá

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE INVESTIGACIÓN
EN ESTUDIOS LATINOAMERICANOS ·IELAT·

DOCUMENTOS DE TRABAJO IELAT

Nº 143 – Febrero 2021

**Subcontratación laboral:
Necesidades de la empresa y derechos de los
trabajadores en el siglo XXI**

**Labor Subcontracting:
Business needs and employees rights in the
21st century**

Erica Florina Carmona Bayona

Estos documentos de trabajo del IELAT están pensados para que tengan la mayor difusión posible y que, de esa forma, contribuyan al conocimiento y al intercambio de ideas. Se autoriza, por tanto, su reproducción, siempre que se cite la fuente y se realice sin ánimo de lucro. Los trabajos son responsabilidad de los autores y su contenido no representa necesariamente la opinión del IELAT. Están disponibles en la siguiente dirección: [Http://www.ielat.com](http://www.ielat.com)

Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos
Universidad de Alcalá
C/ Trinidad 1
Edificio Trinitarios
28801 Alcalá de Henares – Madrid
www.ielat.com
ielat@uah.es
+34 91 885 25 75

Presidencia de Honor:

Dr. Juan Ramón de la Fuente

Dirección:

Dr. Pedro Pérez Herrero, Catedrático de Historia de América de la Universidad de Alcalá y Director del IELAT

Subdirección:

Dra. Isabel Cano Ruiz, Profesora Contratado Doctor, tiempo completo, Departamento de Ciencias Jurídicas, Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá.

Secretaría Técnica:

Dr. Iván González Sarro, Investigador en la Línea de Historia y Prospectiva del IELAT

Comité de Redacción:

Dra. Erica Carmona Bayona (Universidad Santiago de Cali, Colombia)
Dr. Rodrigo Escribano Roca (IELAT, España)
Dr. Gonzalo Andrés García Fernández (IELAT, España)
Dra. M^o Victoria Gutiérrez Duarte (Universidad Europea de Madrid, España)
Dr. Diego Megino Fernández (Universidad de Burgos, España)
Dr. Rogelio Núñez Castellano (IELAT, España)
Mtra. María Dolores Ordóñez (IELAT, España)
Mtro. Mario Felipe Restrepo Hoyos (IELAT, España)
Dr. Jorge Luis Restrepo Pimiento (Universidad del Atlántico, Colombia)
Dra. Ruth Adriana Ruiz Alarcón (Universidad Nacional Autónoma de Bucaramanga, Colombia)
Dra. Eva Sanz Jara (Universidad de Sevilla, España)
Mtra. Mirka Torres Acosta (IELAT, España)
Mtra. Rebeca Viñuela Pérez (IELAT, España)

Los DT son revisados por pares por el procedimiento de par doble ciego (*Double-Blind Peer Review-DBPR*). (Para más información, véase el apartado de "Proceso de evaluación preceptiva", detallado después del texto).

Consultar normas de edición en el siguiente enlace:

<https://ielat.com/normativa-de-edicion/>

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY
Impreso y hecho en España
Printed and made in Spain
ISSN: 1989-8819

Consejo Editorial:

Dr. Fabián Almonacid (Universidad Austral, Chile)
Dr. Diego Azqueta (Universidad de Alcalá, España)
Dr. Walther Bernecker (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Alemania)
Dr. José Esteban Castro (Universidad de Newcastle, Reino Unido)
Dr. Eduardo Cavieres (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile)
Dr. Sergio Costa (Instituto de Estudios Latinoamericanos, Universidad Libre de Berlín, Alemania)
Dr. Christine Hünefeldt (Universidad de California San Diego, Estados Unidos)
Dra. María Teresa Gallo Rivera (Universidad de Alcalá, España)
Dra. Rebeca Vanesa García (Universidad de Guadalajara, México)
Dr. Rubén Garrido Yserte (Universidad de Alcalá, España)
Dr. Carlos Jiménez Piernas (Universidad de Alcalá, España)
Dr. Eduardo López Ahumada (Universidad de Alcalá, España)
Dr. Manuel Lucas Durán (Universidad de Alcalá, España)
Dr. José Luis Machinea (Universidad Torcuato Di Tella, Argentina)
Dra. Marie-Agnès Palaisi (Université Toulouse Jean Jaurès, Francia)
Dra. Adoración Pérez Troya (Universidad de Alcalá, España)
Dra. Anna Cristina Pertierra (Western Sydney University, Australia)
Dr. Miguel Rodríguez Blanco (Universidad de Alcalá, España)
Dra. Inmaculada Simón Ruiz (Universidad Autónoma de Chile, Chile)
Dra. Esther Solano Gallego (Universidad Federal de Sao Paulo, Brasil)
Dr. Daniel Sotelsek Salem (Universidad de Alcalá, España)
Dra. Lorena Vásquez (Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Colombia)
Dra. Isabel Wences Simón (Universidad Carlos III, España)
Dr. Guido Zack (Instituto Interdisciplinario de Economía Política, Univ. de Buenos Aires y CONICET, Argentina)

Subcontratación laboral: Necesidades de la empresa y derechos de los trabajadores en el siglo XXI

Labor Subcontracting: Business needs and employees rights in the 21st century

Erica Florina Carmona Bayona¹

Resumen

Este trabajo contiene un análisis de la subcontratación atendiendo a la necesidad de la empresa y a los derechos de los trabajadores. Para ello, se abordan cuatro cuestiones: en primer lugar, se hace una aproximación a la noción de subcontratación laboral, en segundo lugar, se reflexiona sobre la relación entre organización flexible de la producción y utilización flexible de la fuerza de trabajo, como eje central de la subcontratación laboral. En este apartado, además, se reflexiona sobre nuevas formas de trabajo, especialmente el *crowdsourcing*, puesto que se le reconoce como una forma de subcontratación que flexibiliza en extremo el uso de la fuerza laboral. En tercer lugar, se analiza la relación que existe entre la subcontratación laboral y la disminución de la contratación laboral directa en los distintos modelos de subcontratación laboral. Finalmente, se hacen algunas propuestas para garantizar derechos de los trabajadores en régimen de subcontratación laboral.

Palabras clave: subcontratación laboral, subcontratación del empleo, flexibilidad, descentralización productiva, *crowdsourcing*.

Abstract

This work contains an analysis of subcontracting taking into account the needs of the company and the rights of the workers. To do this, four questions are addressed: first, an approach is made to the notion of labor subcontracting, second, it reflects on the relationship between flexible organization of production and flexible use of the

¹ Profesora de Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Atlántico (Colombia). Este trabajo se desarrolló en el marco de la estancia de investigación realizada en el IELAT, financiada por el programa Giner de los Ríos (2018) de profesores investigadores invitados de la Universidad de Alcalá. Correo electrónico: ericacarmona1@hotmail.com



workforce, as the central axis of labor outsourcing. This section also reflects on new forms of work, especially crowdsourcing, since it is recognized as a form of subcontracting that makes the use of the workforce extremely flexible. Third, the relationship between labor subcontracting and the decrease in direct labor hiring in the different models of labor subcontracting is analyzed. Finally, some proposals are made to guarantee the rights of contract workers.

Keywords: labor subcontracting, employment subcontracting, flexibility, productive decentralization, crowdsourcing.

Fecha de recepción del texto: 8/enero/2021

Fecha de revisión: 22/enero/2021

Fecha de aceptación y versión final: 27/enero/2021

I. INTRODUCCIÓN

La exigencia de competitividad empresarial en el marco de la globalización económica ha impulsado procesos de reorganización de la producción y, por tanto, de la propia estructura empresarial², que impacta en la fuerza de trabajo³. Se ha pasado de un modelo fordista de organización a un modelo de organización flexible que utiliza medidas de externalización. Precisamente, la externalización de la producción ha sido consecuencia de la puesta en marcha de procesos de descentralización productiva, que genera beneficios empresariales en materia de adaptación a los requerimientos del mercado sin incremento de costes⁴. Ciertamente, la descentralización productiva contribuye a que las empresas se enfoquen en el centro del negocio, mediante la externalización de actividades no estratégicas⁵, pero también ayuda a que la empresa externalice actividades centrales afectando por lo mismo, la contratación laboral directa.

En el modelo actual de organización flexible la tendencia es que la empresa sea ligera, por cuanto descentraliza en todo o en parte su proceso productivo. Desde el Derecho del Trabajo estos cambios significan un alejamiento del modelo de contratación típica por medio de contratos de trabajo a término indefinido con la empresa beneficiaria, para profundizar el uso de mecanismos de subcontratación laboral. Esta situación tiene relevancia jurídico-laboral puesto que se debe evitar que en el trabajo en régimen de subcontratación se precaricen las condiciones de los trabajadores como una forma de obtener ventajas competitivas.

La subcontratación laboral, en consecuencia, merece un análisis que atienda a la necesidad de la empresa y a los derechos de los trabajadores. Para ello, abordamos el estudio de cuatro cuestiones: en primer lugar, se hace una aproximación a la noción de subcontratación laboral; en segundo lugar, se reflexiona sobre la relación entre organización flexible de la producción y utilización flexible de la fuerza de trabajo, como eje central de la subcontratación laboral. En este apartado, además, se reflexiona sobre nuevas formas de trabajo, especialmente el *crowdsourcing*, puesto que se le reconoce como una forma de subcontratación que flexibiliza en extremo el uso de la fuerza laboral. En tercer lugar, analizamos la relación que existe entre la

² Morin, Mari-Laure. El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 124, n.º 1, 2005, p. 5.

³ Ubillús Bracamonte, Rolando Enrique. Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLVIII, p. 501.

⁴ Belzunegui Eraso, Ángel. *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2002, p. 110.

⁵ Puig Farrás, Julio y Osorio Pérez, Viviana. *El concepto de lo misional permanente y la tercerización ilegal: análisis sociológico y de la jurisprudencia de las altas cortes colombianas*. Ensayos laborales n.º 22. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2014, p. 37.

subcontratación laboral y la disminución de la contratación laboral directa en los distintos modelos de subcontratación laboral. En todos estos puntos, para contextualizar los aspectos tratados hacemos referencia, a modo de ejemplo, a normas españolas y colombianas. Por último, en cuarto lugar se presentan algunas propuestas de regulación y las conclusiones.

II. APROXIMACIÓN A LA NOCIÓN DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL

Analizar la subcontratación laboral implica, necesariamente, hacer una aproximación a dicho concepto, debido a que este ha evolucionado con las distintas formas en que se ha organizado el proceso productivo. Como antecedente de la subcontratación, se destaca que, en el inicio del desarrollo del sistema capitalista de producción, las fábricas contratan con terceros la realización de determinadas obras. El ejemplo clásico es el de los talleres de confección en el sector textil. El cambio que se presentaba en aquel momento consistía en que el pequeño taller realizaba los productos para venderlos a una fábrica y no directamente al usuario, presentándose de esa forma una relación comercial entre la fábrica y el taller. Esta relación se identifica como un antecedente de la subcontratación, pues, el taller se convirtió en un proveedor de bienes de la fábrica⁶.

La subcontratación laboral se refiere a “la posibilidad que tienen los empresarios de derivar a un tercero parte de su actividad productiva”⁷. Por tanto, este concepto se aplica a las relaciones laborales que se presentan en las distintas empresas (contratistas, subcontratistas) con la empresa principal (contratante) que desarrolla relaciones de contratación en el tráfico jurídico con el fin de obtener bienes o servicios, que hacen parte de su actividad productiva. En ese sentido, el objeto de la relación contractual entre contratante y contratista se desarrolla gracias al trabajo del personal de la contratista que, en algunos casos, incluso, se realiza en las instalaciones de la beneficiaria. Claramente, esta situación adquiere relevancia jurídico laboral, pues surge la necesidad de regular la subcontratación laboral⁸ con el fin de asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores de las subcontratistas, evitar la precarización del trabajo, garantizar el ejercicio de la libertad sindical, así como extender la responsabilidad a la empresa principal, bien en un régimen de responsabilidad solidaria o de responsabilidad subsidiaria.

⁶ Battistini, Osvaldo. R. ¿Qué hay de nuevo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, n.º 93, 2018, pp. 281-318.

⁷ Ídem, p. 288.

⁸ Lastimosamente, no existe acuerdo internacional sobre la regulación de este régimen de trabajo, pues, en el seno de la OIT no se adoptó el convenio ni la recomendación propuestos en la 86.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998).

La organización de la producción durante una gran parte del siglo XX se basó en el modelo fordista de organización vertical. La fábrica constituía el centro de producción de las actividades centrales económicas y periféricas, pues en esta se desarrollaba todo el proceso productivo⁹. En este modelo se promocionaba la vinculación laboral de los trabajadores a la fábrica que concentraba todo el proceso productivo. En consecuencia, la empresa subcontrataba de forma residual para realizar tareas complementarias, que por sí mismo, no constituía una amenaza para los trabajadores de la empresa contratante.

La consolidación del proceso de globalización económica, a finales del siglo pasado, ha contribuido a que se presenten cambios en la forma de organización de la producción¹⁰. El interés de las organizaciones se ha centrado en incrementar la competitividad y disminuir costes, dentro de estos los laborales, para participar en el mercado mundial. En efecto, las empresas han realizado procesos económicos de descentralización productiva que consisten en externalizar fases del proceso productivo¹¹ bien a nivel nacional bien a nivel internacional, conocida en este caso como deslocalización.

El proceso de descentralización productiva con el paso de tiempo se ha diversificando¹². En un primer momento, en la década de los años 80, se refería a actividades periféricas (no estratégicas o generales) en el sentido que estaban totalmente al margen de la actividad central de la empresa, consistiendo en actividades de vigilancia, cafetería, gestión de documentos, secretaría, etc. Posteriormente, la empresa ha ido abandonando otras funciones más estratégicas que “son condiciones directas de la operación de la empresa o contribuyen significativamente a la creación de parte del valor agregado”¹³, sin delegar el centro del negocio (*core business*), tales como la logística, la gestión del talento humano, el marketing, informática, etc. Además de las anteriores funciones, la organización productiva también comenzó a desgajarse de algunas funciones no estratégicas, que aportan menos valor agregado al producto, y de otras funciones estratégicas. Al respecto, se destaca como ejemplo la confección en la

⁹ Escudero Prieto, Azucena. *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*. Madrid: Reus. 2009, p. 33

¹⁰ El modelo de organización del trabajo japonés sirvió como modelo mundial para realizar procesos de descentralización productiva. Vid. La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina, Basualdo Victoria y Morales Diego (Coord.). Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014.

¹¹ Al respecto Vid. Menéndez Calvo, Remedios. *Descentralización productiva y negociación colectiva*. Madrid: Consejo Económico y Social. 2009.

¹² Se expone esta evolución con base al trabajo de Puig Farrás, Julio y Osorio Pérez, Viviana. *El concepto de lo misional permanente y la tercerización ilegal: análisis sociológico y de la jurisprudencia de las altas cortes colombianas*. Ensayos laborales n.º 22. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2014, pp. 29-34.

¹³ Puig Farrás, Julio y Osorio Pérez, Viviana. *El concepto de lo misional permanente y la tercerización ilegal: análisis sociológico y de la jurisprudencia de las altas cortes colombianas*. Ensayos laborales n.º 22. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2014, p. 32.

que se puede subcontratar la producción no estratégica y estratégica. Un ejemplo de la primera es el ensamble de prendas de vestir y, un ejemplo de la segunda se presenta cuando se contrata toda la fabricación de las prendas de vestir a partir de un modelo que entrega la firma principal (*full packet*)¹⁴.

La descentralización productiva, entonces, significa una escisión¹⁵ de la firma por cuanto esta se separa de un conjunto de funciones, realizando para ello una serie de operaciones jurídicas¹⁶. En ese caso, la noción de subcontratación laboral o tercerización se aplica a las relaciones laborales que surgen como consecuencia de los procesos de externalización productiva u *outsourcing*¹⁷, esto es, a las relaciones de trabajo en las empresas contratistas.

Es preciso aclarar que, desde la perspectiva de la empresa, el proceso de descentralización productiva, iniciado el siglo pasado, en la actualidad tiende a agotarse, puesto que ya hemos podido observar todas las variantes de desgaje de las empresas, sin que ello quiera decir que algunas empresas se están sumando a penas a este proceso¹⁸. En el momento actual, la tendencia es la aparición de nuevas firmas que se crean ligeras¹⁹, en lo que a su estructura se refiere, lo que se fortalece con la tecnología de la información que facilita procesos a partir de la rápida y oportuna comunicación que, además, aporta a la innovación.

En esta sociedad de la información y del conocimiento encontramos empresas digitales (plataformas tecnológicas) promocionadas en el marco del modelo de economía de plataformas (inicialmente se catalogaba como colaborativa)²⁰. Asimismo,

¹⁴ Vid. Ídem, p. 33.

¹⁵ Nos referimos a la escisión como acción y efecto de escindir que, según la Real Academia de la Lengua, significa cortar, dividir o separar.

¹⁶ Aquí bien caben las modificaciones estructurales como fusiones, escisiones, los acuerdos de grupos de empresas o otra serie de acuerdos contractuales atípicos. Vid. Escudero Prieto, Azucena. *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*. Madrid: Reus. 2009.

¹⁷ Basualdo, Victoria y Esponda, María Alejandra, “La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual”. En *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*, Basualdo, Victoria y Morales Diego (Coord.). Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014, p. 25.

¹⁸ En ese mismo sentido lo exponen Puig Farrás, Julio y Osorio Pérez, Viviana. *El concepto de lo misional permanente y la tercerización ilegal: análisis sociológico y de la jurisprudencia de las altas cortes colombianas*. Ensayos laborales n.º 22. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2014, pp. 34-35.

¹⁹ Ídem, pp. 34-35. Los autores se refieren a las empresas como “delgadas”.

²⁰ Según la Comisión Europea la economía colaborativa “se refiere a modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancía o servicios ofrecidos a menudo por particulares”, p. 3. Comisión Europea. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una agenda europea para la economía colaborativa*. COM (2016) 356 final, 2 de junio de 2016.

Las grandes empresas que se destacan como exponentes del modelo de economía colaborativa (por ejemplo: Uber) se presentan cada vez más como un modelo de economía de plataforma por cuanto la filosofía de colaboración y ayuda por medio de intercambios, propio del modelo colaborativo, se desdibuja por el interés exclusivamente de lucro propio del sistema capitalista (que se enfatiza con el

se consolidan cada vez más empresas especializadas que se articulan en lo que se ha denominado “empresa en red” “que es una forma de organización en red de las actividades de todo tipo de empresa”²¹. Asistimos a un proceso de organización compleja de la actividad productiva que requiere la articulación de las firmas (en algunos casos lideradas por una de ellas, en otros articuladas de forma horizontal)²². Y, en todo este contexto, los procesos de subcontratación laboral se mantienen, aunque, cada vez más constituyen la regla general, en contraste con el carácter residual del que gozaba en otros tiempos.

Asistimos a una situación de transiciones y transformaciones en la estructura empresarial que tienen incidencia en la noción de subcontratación laboral. En ese sentido, cuando nos referimos a la subcontratación en el ámbito del Derecho del Trabajo debemos destacar que una forma en la que se traduce es la atinente a la subcontratación de bienes o servicios en la que la empresa contratante de forma indirecta aprovecha los frutos del trabajo de la plantilla de la contratista. Esta situación se ve incrementada con los procesos de descentralización productiva antes mencionados, al que aún se están sumando algunas empresas. En estos casos, la empresa se va haciendo más ligera, más delgada, y por ello subcontrata con otras especializadas o con empresas multiservicios²³ que realizan diversas tareas necesarias para la actividad productiva de la empresa beneficiaria.

Cuando nos referimos a la subcontratación de obras o servicios es nota característica que la empresa contratista sea reconocida como una verdadera empleadora. Por tanto, esta realiza sus actividades con total autonomía e independencia, ejerciendo su papel de empleador respecto de los trabajadores que realizan las funciones para desarrollar el objeto contractual celebrado entre la contratante y la contratista. Sin embargo, cuando dicha subcontratación se lleva a cabo en un contexto de empresa en red, en el que estas se articulan para desarrollar un proyecto común, en algunos casos no está clara la posición del empleador subcontratista respecto de sus trabajadores bien

incremento de un mercado de inversores) frente al cual, el modelo colaborativo en estricto sentido pretendía ser una alternativa.

²¹ Castells Manuel. *La empresa red*. El País, opinión, 20 de mayo de 1997. Recuperado de: https://elpais.com/diario/1997/05/20/opinion/864079204_850215.html. Consultado el 26 de noviembre de 2018.

²² Al respecto, desde una perspectiva de la transformación interior de las empresas Vid. Uriarte, Luis Miguel y Acevedo, Manuel. Sociedad red y transformación digital: hacia una transformación de la consciencia de las organizaciones. *Economía Industrial: Nuevos paradigmas organizativos (I)*, n.º 407, 2018, pp. 35-49.

²³ “Las empresas multiservicios son empresas, por tanto, que tienen un objeto social muy amplio con distintas actividades que ofrecen a sus clientes, y con trabajadores muy diversificados por la misma razón”. Vid. Díaz Fernández, Paz. “Algunos pronunciamientos judiciales recientes sobre la sucesión de contrata y sucesión de empresa y su incidencia en la futura revisión de la institución”. En *Poder de Dirección y Estructuras empresariales complejas*, dirigido y coordinado por López Ahumada, J. Eduardo y Menéndez Calvo, Remedios. Madrid: Cinca. 2018, p. 117. Esta situación ha generado problemáticas respecto a la aplicación del convenio colectivo a los trabajadores de estas empresas.

porque estos quedan bajo las órdenes del contratante, bien porque reciben directrices de varias empresas que integran la red. Es precisamente, en estos casos, que se cuestiona la relación laboral y el régimen de subcontratación laboral clásico²⁴. Pues, este se ha concebido bajo la idea de empresas jerárquicas, separadas, que solo interactúan para el desarrollo de la obra o actividad, pero sin que estas ejerzan algún poder de dirección -en el sentido laboral- respecto de quienes no son sus trabajadores.

La subcontratación laboral también reviste la forma de subcontratación del empleo, siendo esta una noción más contemporánea que surge como una forma de administrar el talento humano para proveer a la empresa en el momento preciso en que sea requerido. En este modelo subyace una forma de colaboración entre empresas en la cual la empresa usuaria (beneficiaria) contrata con una empresa para que le envíe trabajadores con el fin de que esta pueda utilizar de forma flexible el talento humano. En este caso, se subcontratan los trabajadores necesarios para tareas concretas. Estamos ante un modelo de relación laboral triangular (también llamado multipartes) en el que los trabajadores de la empresa suministradora prestan el servicio directamente en la empresa usuaria, que no es su empleadora. Este modelo, por tanto, supone una coordinación para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

El convenio 181 de la OIT sobre las agencias privadas de empleo regula tanto las actividades de colocación en el mercado de trabajo²⁵ como las de suministro de trabajadores temporales, esto es, de puesta a disposición de trabajadores a favor de empresas usuarias de forma temporal. Esta norma internacional identifica como otra función de las agencias de empleo, adicional a la tradicional de colocación, el suministro de trabajadores. Sin embargo, esta tarea ha sido, asimismo, asignada por las legislaciones nacionales a otras empresas dedicadas directamente a la cesión temporal de trabajadores²⁶, denominadas Agencias de Trabajo Transitorio²⁷ o Empresas de

²⁴ Un interesante estudio sobre esta problemática: López Ahumada, J. Eduardo. “Dispersión y fragmentación del poder de dirección en las empresas de estructura compleja”. En Poder de Dirección y Estructuras empresariales complejas, dirigido y coordinado por López Ahumada, J. Eduardo y Menéndez Calvo, Remedios. Madrid: Cinca. 2018, pp. 19- 72.

²⁵ Es preciso aclarar que las agencias privadas de colocación (vinculación entre oferta y demanda de trabajo) ya se encontraban reguladas en el Convenio 096 de 1949 sobre las agencias retribuidas de colocación, que ha sido revisado por el convenio 181 de 1997.

²⁶ Vid. Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, de 19 de noviembre de 2008. DO L 329, de 5 de diciembre de 2008, pp. 9-14. Estas empresas se les denomina en Colombia Empresas de Servicios Temporales.

De otro lado, es preciso advertir que los estudiosos del tema reclaman como un propósito de las Empresas de trabajo temporal la colocación, pues de esta manera se entiende que podrán realizar mejor su tarea en el mercado de trabajo y por tanto prestar servicios integrales y a su vez, realizar una verdadera colaboración público-privada para gestionar mejor el mercado de trabajo. Vid. Dorrego de Carlos, Alberto, prólogo. En González Fernández, Luis y Rivarés Sánchez, Lorenzo. “Empresas de Trabajo Temporal. De la interposición a la intermediación”. Madrid: Mc Graw Hill, 2013, pp. xi-xvi.

²⁷ Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Las Américas -CSA- y Confederación Sindical Internacional- CSI. *Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina. Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical*. Sao Paulo: CSA, 2013, p.

Trabajo Temporal (ETT)²⁸. En ese sentido, estas firmas tienen la función de ceder trabajadores de forma temporal, por lo que se entiende que estos están en un régimen de subcontratación laboral respecto de la empresa usuaria en la que prestan sus servicios.

La noción de subcontratación laboral, tal como hemos destacado, se aplica a las relaciones de trabajo producto de la externalización, así como a las relaciones de trabajo que se presentan en las empresas subcontratistas (de bienes o servicios y de empleo). Específicamente para el Derecho del Trabajo la subcontratación laboral implica que se garanticen las contrataciones mercantiles entre empresas y que los trabajadores de las contratistas no sean aprovechados de forma indebida por la contratante, mediante relaciones de trabajo encubierto. Asimismo, se pretende establecer regímenes de responsabilidad que, en algunos casos depende de que exista identidad entre la actividad o giro del negocio de la contratista y la contratante²⁹, o en otros casos, fijando responsabilidades subsidiarias a cargo de la contratante.

Además, la subcontratación como fenómeno con relevancia jurídica tiene cada vez mayor importancia porque la organización de la producción tiende a ser más compleja y aunque se diferencien las empresas, los trabajadores siguen implicados en todo el entramado. Por tanto, es necesario establecer tutelas que puedan, desde la legislación laboral, exigirse a los contratantes en el marco de sus relaciones civiles-mercantiles para evitar que las decisiones organizativas y productivas que pretenden mejorar la actividad de la empresa se adopten a costa de los derechos de los trabajadores³⁰. Pues, en el mercado laboral a nivel global se presenta una competencia de los trabajadores que coadyuva a que exista una disminución de su protección.

En este análisis también resulta, especialmente importante, destacar la relación que existe entre este fenómeno y el empleo informal. La OIT en su recomendación 204, “sobre la transición de la economía informal a la economía formal”³¹, reconoce la problemática de los asalariados con empleos informales en situación de subcontratación. Específicamente, enfoca como sujetos objeto de la recomendación, y, por tanto, de protección por parte de los Estados miembros, a los asalariados con empleos informales

17. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf

²⁸ En Colombia se les denomina Empresas de Servicios Temporales (EST).

²⁹ Así está regulado en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, artículo 34.

³⁰ En ese sentido se expone en Basualdo Victoria y Morales Diego (Coord.). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014.

³¹ Sobre el alcance de la Recomendación Vid. López Ahumanda, J. Eduardo “El reto de la transición al trabajo formal y protegido desde la perspectiva del trabajo decente” En López Ahumada (Coord.) “Nuevas formas de trabajo y economía informal”. IELAT, Papeles de discusión, n.º 21, 2020, pp. 8-13. Recuperado de https://ielat.com/wp-content/uploads/2020/10/PD_21_Octubre-2020_J-Eduardo-Lopez-Ahumada_Trabajo.EconomiaInformal.pdf Vid. López Ahumanda, J. Eduardo “Trabajo informal, transición a la formalidad e inclusión social en Latinoamérica”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n.º 3, Vol. I, 2017, pp. 9-25.

que prestan servicios para empresas formales o unidades económicas informales que estén en situación de subcontratación. Esta situación podría presentarse en la subcontratación de obras o servicios en la que la empresa contratante se beneficiaría del trabajo informal de quienes hacen parte de la cadena de subcontratación. Precisamente, en el contexto actual en el que se han fortalecido las cadenas mundiales de suministro³² la tendencia es que los últimos eslabones de las cadenas se encuentren en países poco desarrollados, utilizando mano de obra barata de personas en situaciones vulnerables (mujeres, inmigrantes)³³, en los que las personas trabajan en empleos informales. Situación que representa una reducción de costes para la contratante, pero una precarización de las condiciones de trabajo a escala global, puesto que la producción es global³⁴.

La problemática de la informalidad laboral se ve incrementada en las subcontrataciones por su deslocalización a nivel mundial, lo que requiere de una mejor gobernanza de los derechos laborales a fin de poder exigir su cumplimiento. Al respecto, se han adoptado algunas medidas que se ubican en modelos de *soft law*³⁵, como son los códigos de buenas prácticas, códigos éticos, desarrollados en el marco de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, y en muchos casos presionados por organizaciones de la sociedad civil, incluidos sindicatos internacionales, ante la denuncia por hechos gravísimos contra la vida y dignidad de los trabajadores³⁶. En todo caso, se requiere que la empresa principal, y esto debe estar prescrito legalmente bien a nivel internacional bien nacional, ejerza controles sobre los pagos a la seguridad social por parte de los contratistas, además de los controles sobre las condiciones de trabajo de

³² Según la OIT se entiende por cadena mundial de suministro “toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios”. Dicha definición incluye tanto la inversión extranjera directa como el modelo de abastecimiento internacional. Vid. OIT. *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Informe IV*. Conferencia Internacional del Trabajo 105.ª reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2016, p. 1. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf

³³ Respecto a las mujeres se suele citar el caso de las trabajadoras del sector textil en Bangladesh y, en relación con el segundo ejemplo, la utilización de la mano de obra inmigrante irregular en EEUU. Vid. Ídem.

³⁴ Al respecto Vid. OIT. *El trabajo decente y la economía informal. Informe VI*. Conferencia Internacional del Trabajo 90.ª reunión. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. 2002, pp. 39-42. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

³⁵ Por *soft law* entendemos el conjunto de reglas no vinculantes, flexibles, producto de la autorregulación. Al respecto Vid. Rodorà, Stefano “Códigos de conducta: entre *hard law* y *soft law*”. En Códigos de Conducta y Actividad Económica: una perspectiva jurídica. I y II Congresos Internacionales “Códigos de Conducta y Mercados”. Facultad de Derecho. Universidad Complutense de Madrid, coordinado por Real Pérez, A. Madrid: Marcial Pons. 2010, pp. 19- 30.

³⁶ Podemos destacar el caso del accidente en el centro comercial Rana Plaza en Bangladesh, en el año 2013, el que perdieron la vida más de 1000 trabajadoras del sector textil que elaboraban prendas para marcas occidentales de reconocido prestigio.

los empleados de las contratistas, sobre todo cuando esto se ubican en un país distinto al de la sede de la beneficiaria³⁷.

De otro lado, es pertinente destacar que, debido a que el proceso de descentralización productiva cada vez se va generalizando en las empresas, encontraremos firmas que no tienen una identidad en las actividades que realizan, sino que todas vienen a participar, en distintas proporciones, bajo la coordinación de una principal. En ese contexto, algunos modelos de subcontratación laboral regulados, tanto en España como en Colombia³⁸, no atienden a la realidad actual porque este se ha centrado en asignar responsabilidad y, por tanto, reconocer protecciones a los trabajadores cuando la actividad de la contratista es “inherente al ciclo productivo”³⁹ de la contratante; o cuando existe identidad entre la actividad o negocio realizado por la contratista y la contratante. Al profundizarse la descentralización productiva las empresas pueden crearse más delgadas y muchas actividades pueden ser subcontratadas, sin que las actividades realizadas por estas se interpreten como inherente al ciclo productivo de la principal⁴⁰. En ese contexto de empresas ligeras será menos común que la actividad de la contratista y de la empresa principal guardan identidad, esto es, que “*la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de quien encargó su ejecución*”⁴¹, tal como lo exige la norma colombiana para reconocer la responsabilidad solidaria respecto al pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones

³⁷ Al respecto, merece la pena destacar la Ley francesa de 27 de marzo de 2017, la cual obliga a empresas transnacionales con sede en Francia a implementar un plan de vigilancia en “la cadena internacional de producción y suministro”, en términos de derechos fundamentales, salud, seguridad y medio ambiente”. Auvergnon, Philippe, El establecimiento de un deber de vigilancia de las empresas transnacionales, o cómo no dejar que los zorros cuiden libremente el gallinero mundial, *Lex Social*, Vol. 10, núm. 2, 2020, p.220. Recuperado de: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5069/4420

³⁸ El art. 34.1) del Código Sustantivo de Colombia señala “son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores”.

Por su parte, el art. 42.1 del ET establece: “Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante”.

³⁹ Vid. Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social, sentencia número 162/2018 de 16 de febrero. Rec. 209/2016, Fundamento jurídico Primero. 2.

⁴⁰ Esta característica la exige la jurisprudencia española. Para asignar responsabilidad al contratante respecto al pago de las cuotas de la seguridad social.

⁴¹ Corte Constitucional de Colombia, sentencia de constitucionalidad C- 593-2014. Fundamento jurídico n.º. 3.6.1.2.



en caso de contratación de obras y servicios. Por ello, conviene mejor un modelo que asegure las garantías a favor de los trabajadores en régimen de subcontratación laboral supeditado a que la subcontratación de dichas obras y/o servicios se realice, por la empresa principal, de forma continua o constante⁴².

En el contexto actual en el que se posiciona cada vez más el modelo de organización flexible de la producción y de supuestos de colaboración empresarial⁴³, la noción de subcontratación laboral debe aplicarse a las relaciones de trabajo que se presentan en los procesos de contrataciones y subcontrataciones realizados por las firmas con el fin de poder realizar su actividad empresarial y participar en el mercado. Bajo ese contexto, la norma laboral debe implementar mecanismo de protección que permitan a los trabajadores de las empresas subcontratadas, que aportan al desarrollo de la actividad de la principal, ejercer sus derechos de forma digna. Para ello, la norma laboral debe exigir cláusulas sociales⁴⁴ en los contratos mercantiles o cualquier otro tipo de acuerdo de colaboración que celebren las firmas para exigir el reconocimiento de los derechos laborales fundamentales y la igualdad salarial cuando se realicen iguales trabajos, a fin de garantizar el principio de “a trabajo igual, igual salario”. Los procesos de descentralización productiva cada vez más se consolidan, a escala local e internacional, y, si la norma laboral no se adelanta a esta situación es posible que las escasas regulaciones sobre subcontratación queden obsoletas y, con ello, los trabajadores desamparados. En todo caso, debe quedar claro que, en el supuesto de fraude de ley en la subcontratación laboral, el contratante deberá asumir su responsabilidad como verdadero empleador.

III. UNA ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DE LA PRODUCCIÓN PARA UNA UTILIZACIÓN FLEXIBLE DE LA FUERZA DE TRABAJO

La tendencia actual de las firmas es la organización flexible de la producción. Desde una perspectiva empresarial, esta situación implica realizar una serie de actos jurídicos que pueden ir desde modificaciones estructurales hasta acuerdos de colaboración empresarial. Las transformaciones que ha realizado la empresa vienen

⁴² En ese sentido se regula en la Ley 20.123 de Chile que regula el trabajo en régimen de subcontratación. Un análisis sobre esta norma y otras de países de América Latina Vid. Sanguineti Raymond, Wilfredo. La nueva regulación de la subcontratación o tercerización de actividades productivas en América del Sur. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*. Vol. I, núm. 5, 2018, pp. 31-32.

⁴³ Vid. López Ahumada, J. Eduardo. “Dispersión y fragmentación del poder de dirección en las empresas de estructura compleja”. En Poder de Dirección y Estructuras empresariales complejas, dirigido y coordinado por López Ahumada, J. Eduardo y Menéndez Calvo, Remedios. Madrid: Cinca. 2018, pp. 19-72.

⁴⁴ En ese sentido se expone en Basualdo Victoria y Morales Diego (Coord.). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014.

motivadas por razones económicas, dentro de las que se destacan la disminución de los costes laborales, lo que tiene a su vez repercusiones “en el ámbito laboral”⁴⁵. Estamos asistiendo a la presentación de un modelo de empresa flexible que ha externalizado actividades periféricas e incluso estratégicas de producción. La empresa flexible contrata con otras especializadas para poder desarrollar su actividad productiva e incluso contrata a nivel internacional dependiendo de las ventajas que le reporte, incluidos los menores costes de la mano de obra.

En este contexto de organización flexible de la producción se potencia la flexibilidad externa, que consiste en la capacidad del empresario de ajustar el volumen de la plantilla de acuerdo con la producción y la capacidad de organizar el proceso productivo. La flexibilidad externa se puede enfocar en dos ámbitos: por una parte, la contratación directa del personal por medio de contratos flexibles que le permita llevar a cabo despidos con el fin de ajustar el volumen de trabajo; por otra parte, la subcontratación laboral, bien de actividades productivas, de servicios o de empleo. Para ello, contrata con personas naturales o jurídicas, mediante modalidades como el *outsourcing*, trabajadores autónomos, consultores, empresas de trabajo temporal. Este tipo de flexibilidad se caracteriza porque el empresario acude al mercado laboral para cumplir con sus objetivos de producción, utilizando mecanismos que facilitan los procesos de contratación y de extinción de los contratos⁴⁶.

La capacidad de ajuste de la plantilla de acuerdo con las necesidades de la producción debe interpretarse desde una perspectiva amplia, pues no solo implica las contrataciones directas de asalariados, sino las contrataciones de otras firmas, quienes con sus trabajadores apoyan la actividad económica de la contratante. En ese sentido, la flexibilidad numérica externa, estratégicamente, constituye una ventaja para la empresa, pues, su adopción debe obedecer a un análisis respecto a las necesidades de la organización⁴⁷, como por ejemplo a la necesidad de mano de obra cualificada, de la que no se dispone en la plantilla, para una utilización temporal. En ese caso, la empresa se

⁴⁵ Vid. Ídem, p. 22.

⁴⁶ Conceptualización elaborada con base en los siguientes autores: AA.VV., *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*. Ruesga Benito, S. M. (Dir.), Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012, pp. 21-22; Lailom, Sylvaine. El enfoque comunitario del concepto de flexiseguridad. En Aportaciones al debate comunitario sobre “flexiseguridad”, Escudero Rodríguez, Ricardo (Coord.), *Relaciones Laborales*, n.º 15-16, 2007, p.30; AA.VV., *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*. Informe de la Comisión de expertos para el diálogo social, España, 2005, p. 8; Goudswaard, Anneke., Oeij, Peter., Brugman, Tony & De Jong, Tanja. *Good practice guide to internal flexibility policies in companies*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009, p. 4. Recuperado de http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/19/en/1/EF0919EN.pdf,

⁴⁷ Vid. Rimbau Gilabert, E., Triadó I, X., La flexibilidad laboral en la empresa. *Capital Humano. Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, n.º 197, 2006, pp. 46-47.

ahorra el coste de formación y aprovecha temporalmente al personal con mayor cualificación⁴⁸.

A mayor organización flexible de la producción, mayor utilización flexible del trabajo, lo que, sin duda alguna, resulta ser muy preocupante, dado que estaríamos ante una posible vía para huir del Derecho del Trabajo⁴⁹. Esta acción huidiza perjudica, profundamente, a los trabajadores que pueden quedar al margen de las tutelas que brinda esta disciplina jurídica o pueden ser privados de algunos derechos específicos reconocidos de forma exclusiva al personal de una empresa determinada. Precisamente, cada vez más las organizaciones productivas pretenden ubicarse al margen de las relaciones laborales y dejar a terceros gestionar el riesgo derivado del trabajo⁵⁰, fragmentando, por tanto, al grupo de trabajadores y generando, a su vez, el debilitamiento de la fuerza del colectivo laboral.

En el actual contexto de revolución tecnológica y masificación del internet, la utilización flexible de la fuerza de trabajo se profundiza, puesto que las empresas cuentan con la posibilidad de utilizar mano de obra durante todo el tiempo, sin límites de jornadas, debido a que pueden contar con trabajadores ubicados en distintas partes del mundo. Esta realidad evidencia un modelo de utilización flexible de la fuerza de trabajo mundial del que bien se pueden servir las firmas bajo esquemas de subcontratación que pueden estar inmersos en cadenas mundiales de suministro. Asimismo, las empresas pueden utilizar las plataformas tecnológicas en la que

⁴⁸ Sin embargo, esta opción contrasta con la realidad. En España por medio de la contratación temporal se vincula personal que tiene poca cualificación y con bajos niveles de formación. La contratación temporal ha sido el medio de vinculación más utilizado para contratar a colectivos relegados del mercado de trabajo como son las mujeres, los jóvenes y los mayores de determinada edad Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del tercer trimestre de 2015, realizada por el Instituto Nacional de Estadística de España (INE), los asalariados con contrato temporal aumentan en 205.500. El anterior dato aumenta para el tercer trimestre de 2016 en 245.900. Esto ha significado un incremento de 40.400 contratos temporales. Consultado el 8 de enero de 2017, disponible en (<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0315.pdf>) <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0316.pdf>)

Una muestra de la caracterización de los trabajadores (edad, nivel de formación) y sectores de actividad en el cual se contratan mediante la modalidad de contrato temporal se puede ver en: Caparrós Ruiz, A., Navarro Gómez, M.^a L., Temporalidad, segmentación laboral y actividad productiva: ¿existen diferencias regionales?, *Estadística Española*, n.º 168, 2008, pp. 205-245.

⁴⁹ Nos referimos a la “huida del Derecho del Trabajo” como la no aplicación de las normas laborales a relaciones que constituyen objeto de regulación, así como, siguiendo a Miguel Rodríguez-Piñero, a la huida que propicia esta disciplina jurídica en tanto “las propias reglas del Derecho del Trabajo permiten esa no aplicación a aquellas relaciones”. Así que, en lo que respecta a la flexibilidad externa, los casos clásicos de huida (reseñados por el autor citado) puede ser la generalización de las formas de trabajo atípico, los fenómenos de descentralización productiva, la contratación de auténticos autónomos, etc., constituyen un riesgo para el Derecho del Trabajo de no asegurar las tutelas adecuadas a quienes trabajan y plantean el reto para este de dejar de ser «huidizo». Vid. Rodríguez Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel., La huida del Derecho del Trabajo, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1992, p. 1 y ss. (versión electrónica).

⁵⁰ Vid. Rodríguez Escanciano, Susana. La situación de los trabajadores en las empresas descentralizadas: la merma de sus garantías y la «crisis» del trabajo subordinado. *Aranzadi Social*, n.º 5, 2001, p. 514. La autora sostiene que la descentralización consiste en la huida de la normativa limitativa con el fin de reducir costes de producción y reducir la fuerza sindical. A la cual puede sumarse la descentralización “de la era de la mundialización y de la electrónica”.

trabajadores de todo el mundo ofrecen sus servicios bajo el modelo del *crowdsourcing*⁵¹, que podría considerarse como “la nueva forma de descentralización productiva basada en el uso de plataformas colaborativas”⁵². Estamos ante un nuevo modelo de subcontratación laboral de tareas por medio de plataformas tecnológicas.

El impacto de las plataformas tecnológicas en el mundo del trabajo ha causado un gran debate sobre el futuro del trabajo, en el que se presentan modelos de trabajo al margen de la legislación laboral. En efecto, las plataformas de trabajo bajo demanda (por ejemplo: Uber, Deliveroo, Rappi) se presentan como intermediarios entre los consumidores y los prestadores del servicio. Las discusiones que tiene lugar actualmente giran en torno al carácter de trabajadores dependientes de los prestadores de servicios frente a las plataformas⁵³. Sin embargo, no nos detendremos en estas discusiones, puesto que no es el tema de nuestro trabajo. En este estudio nos interesa destacar que el modelo *crowdsourcing* es una nueva modalidad de subcontratación de tareas que atiende a la necesidad de flexibilidad de la empresa.

El término *crowdsourcing* es resultado de la unión de las palabras “*crowd*” (multitud) y “*outsourcing*” (subcontratación) y se refiere al modelo en el cual se utiliza el internet para subcontratar un trabajo realizado de forma colaborativa por varios sujetos, por la multitud⁵⁴. Asistimos a una forma de externalización de “cuestiones muy particulares de la producción de bienes y servicios relacionada con la innovación y el desarrollo científico”⁵⁵, tareas especializadas de personal cualificado, tareas repetitivas para las que se requiere poca cualificación⁵⁶. Si bien, el concepto se refiere al encargo

⁵¹ Vid. OIT. Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world. Geneve: International Labour Office. 2018, p. 3. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

⁵² Vid. Vallecillo Gámez, María Rosa. *Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad*. (Propuesta a conversación 3. La organización del trabajo y de la producción). 2018, p. 3. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548607.pdf

⁵³ Al respecto Vid. Beltrán De Heredia Ruiz, Ignasi. *Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo*. Ponencia XXIX Jornadas Catalanes de Dret Social (marzo de 2018). Todolí Signes, Adrián y Hernández Bejarano, Magdalena (Dir.) *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Navarra: Thomson Reuters-Aranzadi, 2018.

⁵⁴ OIT. Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world. Geneve: International Labour Office. 2018, p. 3-5. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

⁵⁵ Triguero Martínez, Luis Ángel. *Repensando la regulación de las relaciones laborales: a propósito del crowdsourcing*. En *El futuro del Trabajo. Análisis jurídico y socioeconómico*. Cuenca: Alderabán, 2017, p. 262.

⁵⁶ Las tareas pueden consistir en: recolección de datos; categorización de imágenes en grupos; revisión de contenidos web; responder preguntas sobre verificación y validación de contenidos con el objetivo de limpiar datos o clasificaciones; moderación de contenidos para verificar si viola leyes locales; promoción de productos en la web y optimización del motor de búsqueda; estudios de mercados y revisiones realizando compras físicas u online de productos, servicios o ubicaciones; recopilación de material

del trabajo a la multitud, tal característica debe matizarse, pues las plataformas de *crowdsourcing* ofrecen a las empresas solicitantes o beneficiaria distintas formas de entregar los resultados de las tareas requeridas, y, por tanto, de pagar a los que hayan realizado el trabajo. El sistema se basa en acudir a la multitud que compone la fuerza laboral de la plataforma, encargándoles la misma tarea a varios usuarios de la plataforma y retribuyendo la que el cliente elija, lo que genera una competencia entre los que trabajan en la misma tarea de forma simultánea⁵⁷.

Otro mecanismo que utilizan las plataformas de *crowdwork* (trabaja de la multitud) es la técnica de la subdivisión de la tarea en micro tareas a cargo de *crowdworkers* (trabajadores de la multitud) ubicados en distintos lugares del planeta. Por tanto, el modelo no consiste en que la multitud (como un todo) de forma innovadora aporte a la realización de un trabajo o del desarrollo de una idea, puesto que en muchos casos ni siquiera tienen contacto entre ellos⁵⁸, sino que a partir de una necesidad de la empresa se divide estratégicamente la realización de ese proceso utilizando plataformas tecnológicas. Es decir, contratando la realización de trabajos por medio de plataformas (*crowdwork platforms*) que ofrecen toda la infraestructura tecnológica para que los trabajadores realicen la tarea y la empresa contratante-beneficiaria la encargue y reciba⁵⁹.

Esta forma de organización del trabajo constituye, precisamente, una forma de subcontratación del trabajo que le permite a las empresas reducir costes y contar con mano de obra con la que no tiene una relación de trabajo, y durante las 24 horas del día. Ciertamente, lo novedoso, a efectos de entender este modelo como una moderna forma

destinado al aprendizaje automático o a la inteligencia artificial; transcripción de información contenida en audio, videos, fotos, imágenes; creación y edición de contenidos; e incluso encuestas y experimentos requeridos por investigadores. Esta última tarea podríamos excluirla como una tarea subcontratada a favor de las empresas, puesto que suele encargarse por investigadores. Sobre las tareas revisar OIT. Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Office. 2018, p. 16-22. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

⁵⁷ De Estefano, Valerio. La “*gig economy*” y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*. n.º 27, 2016, p. 152. Recuperado de <https://www.ccoo.es/152806c7bbdfac28c2bde95f40e00c0d000001.pdf>

⁵⁸ Existe el modelo de *crowdcollaboration*, en el que se enmarcan aquellas iniciativas en las que se produce colaboración entre los individuos de la multitud, quienes aportan su conocimiento para resolver problemas o plantear ideas de forma colaborativa y normalmente no reciben una recompensa económica. Tal es el caso de *ideajam.net* y *getsatisfaction.com*. Vid. Estellés-Arolas, Enrique, González Ladrón De Guevara, Fernando. Clasificación de iniciativas de crowdsourcing basada en tareas. *El profesional de la Información*, Vol. 21 n.º 3, 2012, p. 287. De otro lado, es pertinente indicar que la Ciencia del Diseño estudia y plantea modelos para lograr que la colaboración entre los individuos de la multitud sea más efectiva y pueda lograr desarrollar todo su potencial. Al respecto Vid. Tavanapour, Navid & Bittner, Eva A.C. The collaboration of crowd workers. *Twenty-Sixth Conference on Information Systems (ECIS2018)*, Portsmouth, UK. 2018. Recuperado de ReserchGate.

⁵⁹ OIT. Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Office. 2018, p. 3 y ss. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

de subcontratación laboral, es que las plataformas tecnológicas facilitan la venta de la fuerza de trabajo bajo un modelo “a pedido” de la usuaria garantizando un menor costo⁶⁰. Asistimos a una “externalización personal de las actividades individuales”⁶¹, es decir, la empresa beneficiaria externaliza la actividad personal referente a unas tareas concretas. Sin duda alguna, esta forma de subcontratación laboral ofrece “mano de obra adaptable”⁶² que se traduce en “un grado de flexibilidad inaudito hasta ahora para las empresas”⁶³.

La organización flexible de la producción u organización de la realización de tareas concretas trae como consecuencia la utilización flexible de la fuerza de trabajo. El centro de la cuestión se ubica, entonces, en la flexibilidad, en esa necesidad de la organización productiva de poder contar con mecanismos para adaptar la fuerza de trabajo a las necesidades constantes que impone el mercado. Esta flexibilidad, en todo caso, no puede constituirse en un fin en sí mismo que tergiverse la noción de trabajo humano y la convierta en una mercancía adaptable y utilizable sin límites fijados por los derechos de la persona trabajadora.

Somos conscientes que los cambios que rápidamente se presentan en las relaciones de trabajo son promovidos, entre otras causas, por objetivos empresariales de mayor competitividad y rentabilidad. Sin embargo, como ya se ha dicho en varias ocasiones, el desempeño económico de la organización productiva no puede producirse a costa de los derechos de los trabajadores, que como seres humanos deben ser tratados con respeto y se les debe garantizar un mínimo de derechos. En todo caso, en esta apuesta empresarial por mayor flexibilidad de contratación, despido y adaptación es necesario abogar y propugnar por la armonización de esa flexibilidad empresarial con la noción de flexibilidad “Pro Labour” o “Pro Operario”⁶⁴, en la que se reconozcan los intereses del colectivo laboral de hacer un uso flexible del tiempo de trabajo⁶⁵. A propósito de esto, cabe destacar que el rasgo diferenciador y, a su vez, que más se menciona como aspecto favorable del trabajo por medio de plataformas tecnológicas es la flexibilidad en el tiempo que le permite a la persona trabajar en el momento que lo considere, incluso desde su hogar. Sin embargo, sabemos que este aspecto está

⁶⁰ Ídem.

⁶¹ De Estefano, Valerio. La “gig economy” y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*. n.º 27, 2016, p. 153. Recuperado de <https://www.ccoo.es/152806c7bbdfac28c2bde95f40e00c0d000001.pdf>

⁶² Ídem., p. 153.

⁶³ Ídem., p. 153.

⁶⁴ Vid. Igartua Miró, María Teresa. *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018, pp. 235-324.

⁶⁵ Esto no implica que es lo único que se debe hacer para mejorar las condiciones de los trabajadores en esta era de utilización flexible de la fuerza laboral, pues, como ya se ha anotado se deben garantizar unos derechos mínimos, que, entendemos, deben coincidir con los derechos fundamentales en el trabajo (OIT. 1998) y con el contenido del derecho al trabajo.

cuestionado⁶⁶. Por tanto, resulta imprescindible apuntar hacia la armonización de las dos caras de la flexibilidad para que beneficie a los implicados.

IV. LA DISMINUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DIRECTA Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

La tendencia, en cuanto a las relaciones de trabajo, es la disminución de la contratación laboral directa. En esta óptica, la figura de la subcontratación laboral juega un papel importante. Las firmas descentralizan el proceso, subcontratan actividades para las cuales se valen de trabajadores de otras firmas o de quienes trabajan por medio de plataformas de *crowdsourcing*. Asimismo, utilizan la figura de la colaboración entre empresas para subcontratar mano de obra temporal mediante empresas especializadas en intermediación laboral para cubrir necesidades de personal. Las anteriores situaciones parecieran temas aislados sin ninguna relación, pero, tal como se ha explicado en este trabajo, coinciden en que constituyen “modernas”⁶⁷ formas de subcontratación que facilitan el uso flexible de la fuerza laboral.

La relación de trabajo directo con la firma beneficiaria o solicitante del servicio disminuye⁶⁸. En realidad, se presenta una segmentación que se compone de un grupo de trabajadores con buenas condiciones vinculados directamente con la firma beneficiaria de los servicios y otro grupo cuyo trabajo aprovecha esa firma, pero que no tiene relación directa con ella. En este escenario, es preciso hacer los análisis diferenciando las formas de subcontratación.

IV.1. ANÁLISIS FRENTE A LA SUBCONTRATACIÓN DEL EMPLEO, DE OBRAS Y SERVICIOS

La subcontratación del empleo por medio de agencias de empleo temporal (también llamadas empresas de trabajo eventual o de servicios temporales, atendiendo a la denominación que haya elegido el legislador nacional) tiene un objetivo interesante que cumplir en las relaciones laborales. En ese sentido, su utilización no debería generar un impacto negativo en la contratación laboral directa si se utiliza para cubrir necesidades temporales de personal, lo que es su finalidad. Sin embargo, el uso indebido de esta figura genera precarización del trabajo dado que las empresas

⁶⁶ OIT. Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Office. 2018. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

⁶⁷ Con esa denominación lo identifica Battistini, Osvaldo. R. en su trabajo ¿Qué hay de nuevo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, n.º 93, 2018, pp. 281-318. Sin embargo, es preciso aclarar que el autor no incluye en su estudio las plataformas de *crowdsourcing* como una forma de subcontratación laboral.

⁶⁸ Se hace esta afirmación sin desconocer que la firma principal crea empleos directos.

beneficiarias suelen acudir a estas para que suministren trabajadores para realizar las actividades centrales de la empresa⁶⁹, delegando así la gestión del personal permanente, apartándose de esta forma por completo de su verdadero objetivo.

De otro lado, la utilización adecuada de este modelo de subcontratación laboral tiene otro impacto en la protección social del trabajador, puesto que se ve sometido a contrataciones temporales de forma continua. Situación que lleva consigo a que ingrese y sea expulsado del mercado de trabajo con regularidad, lo que afecta las cotizaciones en pensiones durante el periodo de inactividad. En este aspecto, debe existir un sistema efectivo de protección social contra el desempleo que ofrezca seguridad de ingresos al trabajador en épocas de inactividad y que, asimismo, garantice las cotizaciones a la seguridad social, con tal de que no se afecte su expectativa de pensión. Al respecto, en América Latina y el Caribe, la protección social contra el desempleo presentan insuficiencias⁷⁰, lo que agrava la problemática del impacto negativo en la falta de cotización a pensiones durante el periodo de inactividad.

Recordemos que la subcontratación laboral tiene como objetivo que la empresa beneficiaria delegue en un tercero la realización de una obra o la prestación de un servicio, es decir que derive “en un tercero parte de su actividad productiva”⁷¹. En este modelo resulta claro que se causa como efecto la desintegración del colectivo laboral por la vinculación de estos a distintas empresas o como prestadores de servicios autónomos. En este orden de ideas, las reflexiones sobre la disminución de la contratación directa merecen exposiciones separadas, dependiendo de la modalidad de subcontratación elegida por la empresa.

Por una parte, existe la subcontratación de empresas especializadas que se dedican a hacer labores no estratégicas de la empresa beneficiaria. Este tipo de contrataciones han sido el resultado del primer proceso de descentralización productiva. Por tanto, en la actualidad se tienen como contrataciones necesarias, puesto que al ser una empresa especializada ofrece garantías a la beneficiaria frente a la obra o servicio contratado. Se puede señalar, entonces, que la contratación laboral directa (en la empresa beneficiaria/contratante) para labores no estratégicas como, por ejemplo, vigilancia, limpieza, manejo de archivos, gestión de nómina, etc., es una excepción. Y,

⁶⁹ Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Las Américas -CSA- y Confederación Sindical Internacional- CSI. *Terceización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina. Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical*. Sao Paulo: CSA, 2013, p. 17. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf

⁷⁰ Un estudio detallado al respecto. Vid. OIT. Panorama Laboral Temático. Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe. Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2018, p. 22. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_633654.pdf

⁷¹ Battistini, Osvaldo. R. ¿Qué hay de nuevo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, n.º 93, 2018, p. 288.

en este contexto, no se podría cuestionar que la subcontratación en sí misma ocasione una consecuencia negativa en los derechos de los trabajadores de la subcontratada⁷², teniendo en cuenta que para este tipo de labores el modelo de descentralización productiva se encuentra casi agotado.

Por otra parte, se practica la subcontratación laboral de actividades estratégicas. Sobre este punto, dada la complejidad de situaciones que se pueden presentar, no queremos caer en reduccionismos y, por tanto, solo expondremos algunas reflexiones en torno a los derechos de los trabajadores. Ciertamente, desde una perspectiva teórica, este modelo de subcontratación de actividades estratégicas implica una transferencia tecnológica de la beneficiaria hacia la contratista y la posibilidad de especialización e innovación de las contratistas. No obstante, el modelo inspira retribuciones bajas por la disminución de costes que puede significar para la firma beneficiaria realizar esta subcontratación.

Precisamente, la motivación de la disminución de costes laborales como estrategia para la subcontratación laboral genera cuestionamientos desde el Derecho del Trabajo. Específicamente, debatimos sobre cómo se pueden garantizar los derechos de los trabajadores de la subcontratista a ver retribuido de forma justa su trabajo, e incluso para casos más extremos, nos preguntamos cómo se garantiza el trabajo decente⁷³ en las subcontratistas. Está claro que no se puede prohibir a la empresa beneficiaria realizar operaciones en el tráfico jurídico para cumplir con su objeto social. Sin embargo, reiteramos que, en las relaciones de subcontratación laboral, los contratos que las sustentan deben incluir las cláusulas sociales⁷⁴ para garantizar los derechos de los trabajadores de la subcontratista. Existe, en ese sentido, la preocupación mundial, sobre todo en el ámbito de las cadenas mundiales de suministro, del aprovechamiento por parte de grandes empresas de trabajadores vulnerables en condiciones casi de esclavitud y de la contratación de trabajadores informales. La legislación laboral debe generar efectos sobre los contratos civiles/mercantiles que celebran la beneficiaria y la contratista para garantizar los derechos fundamentales en el trabajo, el pago de salarios justos y establecer regímenes de responsabilidad en caso de incumplimientos.

Ahora bien, pueden existir situaciones de contratación fraudulenta para eludir las responsabilidades que se derivan de la contratación laboral. En estos casos, no estamos ante auténticas subcontrataciones laborales. Por lo tanto, la solución que brinda el

⁷² Esto al margen de la problemática sobre la aplicación de convenios colectivos en las empresas multiservicios que se ha presentado en España.

⁷³ El trabajo decente es un objetivo que se ha planteado en el marco de la Organización Internacional del Trabajo y que ha sido adoptado como objetivo del desarrollo sostenible en el marco de la ONU. Este objetivo genera obligaciones para los Estados de lograr que el empleo que se cree permita las personas acceder a un empleo productivo, acceder a la protección social, la prohibición de discriminación y el ejercicio de la libertad sindical.

⁷⁴ En ese sentido Vid. Basualdo Victoria y Morales Diego (Coord.). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014.

Derecho del Trabajo es reconocer como verdadero empleador al beneficiario e imponer responsabilidades -solidaria- entre los implicados. Se trata de otra de las problemáticas que precariza el trabajo y atenta contra el objetivo de trabajo decente, puesto que a los trabajadores se les restringen derechos como la asociación sindical, la negociación colectiva y la igualdad de trato entre los trabajadores directos y los que fueron contratados de forma fraudulenta.

En este contexto de contrataciones fraudulentas, resulta imperativo que se tomen, a nivel nacional, medidas de fortalecimiento de la inspección de trabajo para que cumpla con sus funciones de inspección, vigilancia y control. Su papel es clave para garantizar el cumplimiento de las normas laborales⁷⁵, especialmente en lo referente a las formas de subcontratación, por lo que, en casos de subcontrataciones fraudulentas deberá imponer las sanciones pertinentes. Al respecto, es preciso mencionar que la legislación colombiana sanciona la subcontratación del empleo fraudulenta (intermediación laboral), es decir, el suministro ilegal de trabajadores por parte de empresas no autorizadas para ello⁷⁶. La norma prohíbe que los empleadores, públicos o privados, contraten las actividades misionales permanentes (actividades centrales/estratégicas) con Cooperativas de Trabajo Asociado que realizan funciones de intermediación. Asimismo, prohíbe que los trabajadores (que van a realizar las actividades misionales permanentes) sean vinculados por medio de cualquier otra modalidad “que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales”⁷⁷.

En suma, la contratación laboral directa se ve amenazada por decisiones empresariales estratégicas que pretenden no asumir los riesgos derivados de las relaciones laborales. En ese contexto, la subcontratación laboral se presenta como el medio empresarial para lograr tal fin. Por tanto, se debe procurar que el régimen de subcontratación laboral no implique una desventaja en acceso a derechos para los trabajadores.

IV.2. EL MODELO CROWDSOURCING Y LA CONTRATACIÓN DIRECTA

El modelo de trabajo en plataformas “*crowdsourcing*” atiende la necesidad empresarial de poder acceder a mano de obra las 24 horas del día, utilizando las

⁷⁵ Sobre la inspección del trabajo en algunos países de Latinoamérica Vid. Mendizábal Bermúdez, Gabriela. Estudio de Derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N.º 28, 2019, pp. 157-190. Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/13147/14622>

⁷⁶ Una exposición más completa al respecto en: Carmona Bayona, Erica Florina. Los Acuerdos de Formalización Laboral: luces y sombras. En *Tendencias del Derecho Privado*, Carmona Bayona, Erica Florina (Coord.). Medellín: Díké – Universidad Santiago de Cali, 2019, pp. 74 y ss.

⁷⁷ Art. 63 Ley 1429 de 2010, “*Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*”. Diario Oficial N.º 47.937 de 29 de diciembre de 2010.

tecnologías de la información⁷⁸, sin tener que gestionar directamente la fuerza laboral. En este modelo de “externalización de tareas”⁷⁹ no se concibe la contratación directa, puesto que, precisamente se ofrece a los clientes – solicitantes de tareas – la opción de generar una tarea y tenerla utilizando a la “multitud”, beneficiándose de la eficiencia en la gestión de la tarea que ofrece la plataforma, flexibilidad por el acceso a la fuerza de trabajo global y reducción de los costes relacionados con la contratación directa del personal temporal⁸⁰.

Este modelo cuestiona la relación de trabajo subordinada como epicentro del Derecho del Trabajo. De allí que debemos preguntarnos si es necesario que los *crowdworkers* deban ser contratados de forma directa por los solicitantes de tareas para poder garantizar un trabajo en condiciones dignas y justas. Esta cuestión contiene un condicionante que se tiene que discutir en la actualidad por los implicados en las relaciones de trabajo (empleadores, trabajadores, gobiernos, investigadores): nos referimos a que el contrato de trabajo no puede ser el único que brinda el acceso al trabajo en condiciones dignas. Entender que solo por medio del contrato se pueden otorgar garantías y derechos a los trabajadores podría dejar por fuera modelos que no encajan en este.

Al analizar las posibilidades de contratación directa de los *crowdworkers* por parte de la beneficiaria de la tarea, el modelo de teletrabajo puede ser una opción para propiciar relaciones de trabajo asalariado en el mercado laboral global utilizando las tecnologías de la información y de la telecomunicación. Sin embargo, la regulación⁸¹ ha fijado limitaciones fronterizas. Esto es, contrataciones dentro del territorio nacional inspiradas en el modelo de relaciones laborales clásico que se ejecuta en el territorio nacional. En esta óptica, el *crowdsourcing* ofrece a las empresas beneficios interesantes, pues el propio modelo de trabajo de la multitud implica que la empresa no debe hacer gestiones para congregar a los trabajadores con los perfiles requeridos. Simplemente accede a la plataforma y allí encuentra toda la fuerza laboral necesaria para las tareas que solicita.

Sin embargo, pensar en un modelo de contratación directa en el mercado laboral global es posible con la ayuda de la tecnología que gestione los procesos de contratación respetando las normas laborales del lugar donde se encuentra el trabajador.

⁷⁸ Así se promociona Amazon Mechanical Turk (plataforma de crowdsourcing), específicamente, se refiere a: *access a global, on-demand, 24x7 workforce*. Se puede revisar en: <https://www.mturk.com/>

⁷⁹ Degryse, Christophe. La economía digital y sus implicaciones socioeconómicas y laborales. *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*. n.º 27, 2016, p. 124. Recuperado de <https://www.ccoo.es/152806c7bbdfac28c2bde95f40e00c0d000001.pdf>

⁸⁰ Estos son los tres beneficios que destaca Amazon Mechanical Turk en su página web: *Optimize efficiency, increase flexibility and Reduce cost*. Se puede revisar en: <https://www.mturk.com/>

⁸¹ Ver la ley colombiana. Ley 1221 de 16 de julio de 2008, *Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial N.º 47.052 de 16 de julio de 2008.

Precisamente, en el mercado hay *startups*⁸², que gestionan todo el proceso de contratación de autónomos y trabajadores dependientes para que las empresas tengan un plantilla global respetando las normas laborales.

En todo caso, este contexto que promociona el no uso de contratos laborales cuestiona el epicentro del Derecho Laboral, la relación de trabajo asalariado y, por tanto, la contratación directa entre la persona trabajadora y el beneficiario del servicio. Estamos ante una oportunidad de reformar, como ya se ha propuesto⁸³, el trabajo asalariado como centro del Derecho del Trabajo y plantear un Derecho del Trabajo en sentido amplio, que cobije el trabajo humano, con una protección mínima que comprenda distintas intensidades en función del tipo de trabajo. A esto, entendemos, apunta la OIT cuando propone desarrollar la “Garantía Laboral Universal” que no puede depender del tipo de contrato, sino solo de la calidad de persona trabajadora⁸⁴.

En ese sentido, la Garantía Laboral Universal comprende los derechos mínimos que se deben garantizar a todos los trabajadores, con contrato de trabajo o bajo cualquier otra modalidad. La OIT recomienda que esta garantía comprenda los derechos fundamentales de los trabajadores, reconocidos como tal en la declaración de la OIT (1998) y que consisten en: “libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y del derecho a no ser sometido a trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación”⁸⁵. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo constituyen el mínimo de derechos que se deben reconocer a los trabajadores y son de obligatorio cumplimiento para los Estados miembros de la OIT, sin consideración a que los convenios que los regulan hayan sido ratificados por estos. Su carácter de derechos fundamentales implica que deben garantizarse a todos, incluidos los *crowdworkers*, quienes están a la deriva en materia de protección porque están al margen del contrato de trabajo.

Además, la OIT señala que la Garantía Laboral Universal también debería comprender “un conjunto de condiciones de trabajo básicas” como “i) un salario vital adecuado, ii) limitación de las horas de trabajo y iii) mayor seguridad e higiene en los lugares de trabajo”⁸⁶. Estas condiciones de trabajo, a su vez, son parte del contenido del derecho al trabajo, tal como lo prevé el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos

⁸² DEEL es una de ellas: <https://www.letsdeel.com>

⁸³ Al respecto citamos el trabajo coordinado por el profesor Alain Supiot: AA.VV., *Trabajo y Empleo: transformaciones de trabajo y futuro del Derecho del trabajo en Europa*, Supiot, A., (Coord.). Valencia: Edit. Tirant lo Blanch, 1999. Y el trabajo de Ojeda Avilés, Antonio, *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*. Madrid: Edit. La Ley, 2010, pp. 106-113.

⁸⁴ OIT. *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019, pp. 39-47. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

⁸⁵ Ídem, p. 40.

⁸⁶ Ídem, p. 40.

Económicos, Sociales y Culturales (16 de diciembre 1966). Las condiciones de trabajo mínimas deberán, en consecuencia, garantizarse a todas las personas que trabajan en las plataformas. Se debe procurar un salario vital adecuado, esto es, que los ingresos que se derivan del trabajo como *crowdworker*, sumados en su conjunto, pueda proporcionarles al trabajador condiciones de existencia dignas.

Respecto a la remuneración, se ha denunciado la baja retribución que supone trabajar en plataformas de *crowdsourcing*. En muchos casos, los trabajadores pasan largas horas buscando las tareas, sin que este tiempo se remunere, sino únicamente la tarea realizada. Incluso, algunos trabajadores encuestados por la OIT ganaban un salario inferior al mínimo local. La retribución que logran algunos trabajadores de plataforma está estrechamente relacionada con las jornadas de trabajo que realizan, pues, a más horas de trabajo mayor remuneración, realizando horarios nocturnos por la diferencia horaria que existe entre el lugar de ubicación del solicitante de la tarea y el *crowdworker*⁸⁷.

Ciertamente, el grado de flexibilidad del modelo de trabajo *crowdsourcing* podría generar dudas sobre cómo hacer efectiva la Garantía Laboral Universal. Sin embargo, estamos ante una tarea importante que involucra a los interlocutores sociales y la academia. Debemos proponer mecanismos que logren incorporar estas garantías en las relaciones contractuales en el marco del trabajo de plataformas. Debemos asegurarnos de que la falta de una contratación laboral directa en este modelo no sea la excusa para excluir de la protección que merece el trabajo humano de los *crowdworkers*.

V. ALGUNAS PROPUESTAS FRENTE AL MODELO DE SUBCONTRATACIÓN LABORAL

Los derechos de los trabajadores subcontratados es un tema de derechos humanos laborales⁸⁸ (derechos de carácter laboral reconocidos en instrumentos de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y en el plano regional para América el Protocolo de San Salvador), en la medida que los procesos de descentralización productiva y deslocalización han propiciado procesos de subcontratación laboral en los que las grandes empresas multinacionales ahorran costes a cambio de precarias condiciones de trabajo.

Se discute en la actualidad un proyecto jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas sobre derechos humanos, en el marco de un grupo de

⁸⁷ Las problemáticas destacadas pueden revisarse en el trabajo de la OIT citado.

⁸⁸ Al respecto Vid. Canessa Montejo, Miguel F. “Los derechos humanos laborales en el derecho internacional”, *Derecho PUCP*, núm, 63, 2009, pp. 349-373. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984/2877>

trabajo creado en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU⁸⁹, que podría solucionar el problema de la responsabilidad de las multinacionales por violación de derechos humanos laborales. En todo caso, mientras eso sucede, los legisladores nacionales pueden adoptar normas que permitan el ejercicio de los derechos humanos laborales en los procesos de subcontratación laboral, incluso cuando la subcontratista se encuentra en otro país. Presentamos unas propuestas que se desarrollan en tres ámbitos, el primero referente al *crowdsourcing*, el segundo en el ámbito de la legislación laboral nacional y, por último, el tercero respecto a medidas en el ámbito internacional.

V.1. PROPUESTAS ESPECÍFICAS RESPECTO AL CROWDSOURCING

Debido al incremento de esta forma de trabajo, es necesario hacer una referencia específica, sobre todo, con el fin de garantizar el acceso a la seguridad social. En ese sentido, se debe regular a nivel nacional la obligación de la plataforma de retener y pagar las cotizaciones de la seguridad social. Dichos valores deben ser aportados por el solicitante de la tarea, que es la empresa que se beneficia del trabajo del *crowdworker*. Entendemos que la beneficiaria debe hacer el pago total, puesto que el modelo de trabajo en sí mismo le ahorra costes y el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social vendría a constituir uno de los pocos costes del uso de esa modalidad de trabajo. Cada plataforma tecnológica tiene la obligación de incluir dentro del valor de la tarea el porcentaje que corresponde al pago de las cotizaciones (o del seguro) a los sistemas de seguridad social del país en el que se encuentre domiciliado el trabajador. De esta manera evitamos la desprotección de los trabajadores respecto a la protección social. Asimismo, procuramos disminuir el trabajo informal en el ámbito de las plataformas tecnológicas. La puesta en marcha de esta propuesta requiere la adaptación de las legislaciones nacionales para permitir las afiliaciones de estos trabajadores que laboran por horas⁹⁰.

En lo que respecta a la retribución del trabajo se presentan diversas problemáticas como el pago por debajo del salario mínimo (del Estado donde reside el trabajador), así como el no pago del trabajo por rechazo del resultado por parte del cliente. Al respecto la OIT propone que, con lo que estamos de acuerdo, se debe regular el pago del trabajo teniendo como base el salario mínimo⁹¹. Además, se debe permitir conocer al trabajador las razones del rechazo del resultado de las tareas por parte del

⁸⁹ Sobre este proyecto Vid. Gil y Gil, José Luis. La responsabilidad de las empresas multinacionales por vulneración de los estándares laborales. Una perspectiva global. *Lex Social*, Vol. 10, núm. 2, 2020, pp. 6-70. Recuperado de: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5059

⁹⁰ Una propuesta sobre adaptación de los sistemas de protección social para afiliar a los trabajadores de la plataforma en OIT. Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world. Geneve: International Labour Office, p. 110, 2018. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

⁹¹ Ídem, p. 106.

cliente. En este caso, aunque no se acepte el resultado se debe pagar al trabajador un porcentaje, pues, en efecto ha trabajado. Esto debe ser tenido en cuenta, especialmente, cuando el solicitante publica una tarea abierta que es realizada en forma simultánea por varios trabajadores. En efecto, si el cliente se queda con el resultado del trabajo, aunque lo rechaza debe pagarlo, pues está aprovechando los frutos del trabajo. En este supuesto, podría exonerarse del pago si no se queda ni aprovecha el resultado.

Debido a que el modelo *crowdsourcing* se sirve del trabajo que realizan personas en todo el mundo, se presentan situaciones en que los trabajadores realizan el trabajo durante largas jornadas nocturnas. Al respecto, la plataforma debería fijar en el precio a pagar por la solicitante y que va a recibir la persona trabajadora, un porcentaje que corresponda al pago del trabajo nocturno cuando el *crowdworker* realiza la tarea en ese horario. De esta manera se garantiza una retribución del trabajo nocturno, que como sabemos es de interés en el mundo del trabajo por las implicaciones que puede tener en la salud del trabajador.

Las anteriores son algunas ideas que, en todo caso, merecen el establecimiento de una nueva gobernanza sobre el trabajo para hacer efectiva la Garantía Laboral Universal en el marco de las plataformas de *crowdsourcing*. Esta es la tendencia del trabajo a nivel mundial y debemos, a nivel local, establecer reglas claras que beneficien a los implicados y que impidan que el trabajo de los *crowdworkers* se convierta en una mercancía sujeta a las leyes de la oferta y la demanda.

V.2. PROPUESTAS –EN EL PLANO NACIONAL– PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS

Al respecto, en el ámbito nacional se pueden adoptar medidas legislativas que van orientadas, desde la perspectiva de los derechos humanos, a que los Estados cumplan con su obligación de adoptar medidas positivas para que sea posible el ejercicio de dichos derechos. Debido a la deslocalización realizada por las empresas, sobre todo multinacionales, es necesario que se aprueben leyes sobre responsabilidad civil extracontractual que obliguen a la empresa principal (incluso una filial) a vigilar el cumplimiento de los derechos humanos laborales dentro de la cadena de suministro, las contratistas y subcontratistas que no se encuentran domiciliadas en el país. De esta manera la beneficiaria de todo el proceso asume una responsabilidad con los derechos humanos laborales y, en caso de incumplimiento se le pueda condenar el pago de las indemnizaciones que se causen por los daños ocasionados a los trabajadores en régimen de subcontratación laboral⁹².

⁹² La norma nacional que existe en ese sentido es la francesa Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance de sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Una explicación interesante al respecto, Vid. Gil y Gil, José Luis. La responsabilidad de las empresas multinacionales por vulneración

Las normas nacionales al respecto deben regular la obligación de la empresa principal o de su filial de hacer la vigilancia sobre el cumplimiento de los derechos humanos laborales conforme los tratados de derechos humanos adoptados por el país, al igual que los convenios de la OIT y la declaración de la OIT sobre los derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Además, se debe regular la inversión de la carga de prueba para facilitar “la reclamación de la responsabilidad civil a las víctimas o a sus representantes”⁹³.

En cuanto a la subcontratación laboral para la realización de obras o prestación de servicios habituales contratados en el territorio nacional, lo importante es asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en régimen de subcontratación. En ese sentido, la regulación de la responsabilidad solidaria de la empresa beneficiaria frente a los derechos laborales, seguridad social e indemnizaciones es necesaria. Para ello, se debería abandonar el criterio relativo a que no existe tal responsabilidad cuando las labores de la contratista sean extrañas a las actividades normales de la dueña de la obra, como lo regula la norma colombiana.

La responsabilidad solidaria debe ser la regla siempre que la empresa beneficiaria contrate de forma habitual dichas obras o servicios, sin consideración a que sean actividades complementarias, como el caso de las labores de limpieza o vigilancia. Precisamente, los trabajadores de esas empresas “son los más necesitados” de la garantía de la responsabilidad solidaria “por la debilidad de su situación y la precariedad de la posición de las empresas para las que prestan servicios”⁹⁴. Además, dicha responsabilidad solidaria debe extenderse, incluso, cuando la contratista realiza subcontrataciones y la principal no lo había autorizado⁹⁵.

La beneficiaria de la obra o servicio también debe realizar vigilancia sobre el pago de las cotizaciones a la seguridad social, así como respecto al cumplimiento de las normas laborales por parte de la contratista y subcontratistas, durante el tiempo que dure la subcontratación laboral. Se debe regular el derecho de la empresa beneficiaria a ser informada sobre estos asuntos y a retener algunos montos de los dineros que deba pagar a la contratista para pagar por subrogación los derechos de los trabajadores y los aportes

de los estándares laborales. Una perspectiva global. *Lex Social*, Vol. 10, núm. 2, 2020, pp. 6-70. Recuperado de: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5059 También Vid. Auvergnon, Philippe, El establecimiento de un deber de vigilancia de las empresas transnacionales, o cómo no dejar que los zorros cuiden libremente el gallinero mundial, *Lex Social*, Vol. 10, núm. 2, 2020, p.220. Recuperado de: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5069/4420

⁹³ Ídem., p. 49.

⁹⁴ Sanguineti Raymond, Wilfredo. La nueva regulación de la subcontratación o tercerización de actividades productivas en América del Sur. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*. Vol. I, núm. 5, 2018, pp. 32.

⁹⁵ Así está previsto en el art. 34 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia.

a la seguridad social⁹⁶. Con una fórmula en ese sentido, se podrá liberar la empresa beneficiaria de la responsabilidad solidaria y se debería regular, siguiendo el modelo chileno, la responsabilidad subsidiaria.

Una regulación en ese sentido, según el profesor Sanguinetti Raymond, “es capaz de actuar como un eficaz incentivo para que las empresas que recurren a estas operaciones (subcontratación laboral) a la hora de configurar sus procesos productivos cumplan una labor eficaz de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones que como empleador corresponden a sus contratistas. A la vez, el derecho de retención, al que se añade la posibilidad de pago por subrogación, constituyen (sic) originales mecanismos dirigidos a hacer posible el pago de las obligaciones no satisfechas por el contratista sin tener que recurrir para ello a la mediación judicial o hacer efectiva ningún tipo de responsabilidad”⁹⁷.

En todo caso, en las relaciones de subcontratación laboral se debe regular la obligación de la empresa beneficiaria de fiscalizar el respeto de los derechos mínimos fundamentales en el trabajo en la contratista a fin de que los trabajadores no sean sometidos a condiciones de trabajo no decentes. De esta manera la empresa beneficiaria deberá remitir un informe al respecto a la inspección del trabajo a efectos de que esta fiscalice la situación y se garanticen los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, la subcontratación del empleo también merece una propuesta concreta, que se hará para el caso colombiano, pues una de las preocupaciones en este modelo es la precarización del trabajo por la propia naturaleza temporal de la prestación del servicio. Sin embargo, para que esta modalidad de subcontratación pueda realizarse atendiendo a su finalidad es necesaria la adopción de un modelo de contrato entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria⁹⁸. La legislación colombiana⁹⁹, cuando menciona los aspectos que debe contener el contrato entre la usuaria y la empresa de trabajo temporal (art. 81 de la Ley 50 de 1990, además, no le da una denominación a este contrato) no se refiere al supuesto de celebración del contrato ni la causal que lo habilita, aspectos esenciales que van a ayudar a delimitar el uso de la contratación temporal.

⁹⁶ Como en la legislación chilena sobre trabajo en régimen de subcontratación. Vid. Sanguinetti Raymond, Wilfredo. *La nueva regulación de...* p. 35.

⁹⁷ Sanguinetti Raymond, Wilfredo. *La nueva regulación de...* p. 35.

⁹⁸ La legislación española (Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE n.º 131 de 2 de junio de 1994.) regula el contrato de puesta a disposición que se celebra entre la ETT y la usuaria en el que se deben especificar aspectos importantes como “el supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica; el contenido de la prestación laboral”. AA.VV. *Lecciones de Derecho del Empleo*. Rodríguez-Piñero Royo, Miguel C. (Dir.). Madrid: Tecnos, 2003, p. 312.

⁹⁹ Ley 50 de 1990, 28 de diciembre, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

En la legislación colombiana no se exige que el contrato entre ETT y usuaria determine la causa específica de la contratación temporal. Por tanto, el legislador debería regular este aspecto, en el sentido de incluir como objeto del contrato entre estas el servicio temporal que se va a prestar de conformidad con los casos previstos en la norma. Además, es necesario que se estipule en la norma la obligación de que el contrato de trabajo entre el trabajador temporal y la ETT se pacte por escrito y que se estipule de forma clara como objeto el trabajo temporal que va a realizar. Estas medidas podrían lograr un mayor control en este tipo de contratación sumado a que, para Colombia, se regule el registro de los contratos laborales entre ETT y trabajador ante el Ministerio de Trabajo (en la dependencia encargada de la inspección, vigilancia y control) a efectos de que se pueda verificar el cumplimiento de la norma.

V.3. PROPUESTAS –EN EL PLANO INTERNACIONAL– PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS

En el marco de los procesos de deslocalización (subcontrataciones a nivel internacional) se complica un poco más introducir normas imperativas que obliguen a las empresas a vigilar las condiciones de trabajo en las subcontratistas. Un nuevo modelo de justicia internacional en materia social es necesario para que las deslocalizaciones no sigan realizándose como estrategias de reducción de costes que terminan convirtiéndose en prácticas de *dumping* social. En ese sentido, nos atrevemos a proponer, a grandes rasgos, la creación de un tribunal internacional del trabajo¹⁰⁰ (¿en el seno de la OIT?) el cual tiene como objetivo proteger los derechos humanos laborales.

Sabemos que los Estados con estándares bajos de protección laboral son elegidos por empresas multinacionales para deslocalizar parte del proceso productivo. El consenso internacional sobre los estándares mínimos previstos tanto en los tratados sobre derechos humanos del sistema universal como en las normas internacionales del trabajo de la OIT debe servir como marco jurídico para el juzgamiento internacional de los Estados.

Este modelo de justicia internacional podría reforzarse con el establecimiento de una inspección internacional del trabajo que se articule con las nacionales y pueda controlar el cabal cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por los Estados al suscribir tanto la constitución de la OIT como los convenios fundamentales.

¹⁰⁰ Sobre la necesidad de un tribunal internacional para los derechos sociales Vid . Nahas Thereza Christina. A importância de se implementar tribunais supranacionais : alcançando a jurisdição universal para os direitos sociais. Academia Brasileira de Direito Do Trabalho, 23 de enero de 2019. Recuperado de: <http://www.andt.org.br/f/Tribunais%20supranacionais.%20Jurisdição%20universal%20p%20Direito%20Sociais.23.01.pdf>

Por tanto, esta inspección podría recabar la información que se presentará al tribunal cuando se someta al Estado al juzgamiento internacional.

El Tribunal Internacional del Trabajo, al juzgar la violación de los derechos humanos laborales y convenios internacionales de la OIT por parte de los Estados, tendría la competencia de, en un primer momento, recomendar a los Estados medidas para corregir la situación. Si estos no adoptan tales medidas, en un segundo momento podría modificar la legislación nacional con tal de adaptarla a los estándares internacionales e imponer las sanciones a que haya lugar para garantizar la reparación del daño. Con este tipo de medidas, inspirada un poco en los efectos que causa la cuestión prejudicial en el sistema de integración europeo, se podrían armonizar las legislaciones nacionales a los objetivos y filosofía de los derechos humanos laborales y la OIT; así como vigilar la puesta en marcha de acciones que conduzcan a hacer efectivo el trabajo en condiciones dignas. Con estas medidas se podría evitar que se practique el *dumping social* como estrategia empresarial para obtener beneficios económicos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los procesos de subcontratación laboral sufren transformaciones como consecuencia de los cambios en la organización de la producción. En un primer momento la subcontratación tuvo un carácter residual, posteriormente se acentuó su práctica hasta consolidarse como una estrategia para la realización de la actividad productiva. En todo caso, esta práctica, que se promociona entre otras razones para disminuir costes laborales, tiene que regularse para que la legislación laboral cree obligaciones en las relaciones civiles/mercantiles de las empresas (contratista, subcontratista y beneficiaria) respecto al pago de las cotizaciones de la seguridad social, el pago de salarios que garanticen un ingreso mínimo, la garantía del ejercicio de la libertad sindical y el ejercicio efectivo de la negociación colectiva.

Segunda: La subcontratación laboral del empleo, que tiene como objetivo lograr la colaboración entre empresas, tiene un objetivo interesante de proveer trabajo temporal a las firmas que lo necesiten. No obstante, se presentan situaciones que impactan de forma negativa en los derechos de los trabajadores cuando se utiliza de forma indebida como cuando se usa de forma adecuada. A pesar de que este modelo de trabajo contribuye a la formalización del empleo, la alta rotación de trabajadores y su constante expulsión e ingreso al mercado de trabajo afecta las cotizaciones al sistema de pensiones cuando la persona está desempleada. En este aspecto se deben consolidar sistemas de protección al desempleo fuertes que logren garantizar la seguridad de ingresos, las cotizaciones y las políticas activas de empleo.

Tercera: El modelo de trabajo *crowdsourcing* constituye una moderna forma de subcontratación laboral de tareas que significa una disrupción en el modelo tradicional de subcontratación laboral. Comparte rasgos distintivos con el modelo tradicional de subcontratación que consiste en delegar en un tercero actividades de la producción, aunque en el modelo *crowdsourcing* debe entenderse que la delegación se refiere a tareas que son necesarias para la realización de las actividades de la empresa, para un mejor posicionamiento en el mercado, para el lanzamiento de nuevos productos o servicios, así como para desarrollar las innovaciones. Es discutible si el tercero es la plataforma o la persona que trabaja a través de la plataforma. En todo caso, en esta forma de trabajo se debe hacer efectiva la Garantía Laboral Universal para asegurar unos derechos mínimos para las personas trabajadoras que logren hacer efectivo el trabajo en condiciones dignas y justas.

Quinta: Es necesaria una nueva gobernanza del trabajo a nivel mundial en la que se promueva la creación de un Tribunal Internacional del Trabajo para garantizar los derechos humanos laborales. Este tribunal podría, en primer lugar, dar recomendaciones a los Estados para que adopten medidas para evitar la vulneración tanto de los tratados del sistema universal sobre los derechos humanos como de los convenios de la OIT. Si el Estado no adopta las medidas podría modificar la legislación interna cuando el convenio no contenga cláusulas *self-executing*.

En su introducción a *Continental Divides: Remapping the Cultures of North America*,

Referencias bibliográficas

AA.VV. *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*. Ruesga Benito, S. M. (Dir.), Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012.

AA.VV. *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*. Informe de la Comisión de expertos para el diálogo social, España, 2005.

AA.VV. *Trabajo y Empleo: transformaciones de trabajo y futuro del Derecho del trabajo en Europa*, Supiot, A., (Coord.). Valencia: Edit. Tirant lo Blanch, 1999.

AA.VV. *Lecciones de Derecho del Empleo*. Rodríguez-Piñero Royo, Miguel C. (Dir.). Madrid: Tecnos, 2003.

Auvergnon, Philippe. El establecimiento de un deber de vigilancia de las empresas transnacionales, o cómo no dejar que los zorros cuiden libremente el gallinero mundial, *Lex Social*, Vol. 10, núm. 2, 2020, pp. 206-223. Recuperado de: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5069/4420

Battistini, Osvaldo. R. ¿Qué hay de nuevo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, n.º 93, 2018, pp. 281-318.

Belzunegui Eraso, Ángel. *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2002.

Basualdo Victoria y Morales Diego (Coord.) *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014.

Basualdo, Victoria y Esponda, María Alejandra. La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual”. En *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Basualdo, Victoria y Morales Diego (Coord.). Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014.

Canessa Montejó, Miguel F. Los derechos humanos laborales en el derecho internacional, *Derecho PUCP*, núm. 63, 2009, pp. 349-373. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984/2877>

Caparrós Ruiz, A., Navarro Gómez, M.^a L., Temporalidad, segmentación laboral y actividad productiva: ¿existen diferencias regionales?, *Estadística Española*, n.º 168, 2008, pp. 205-245.

Carmona Bayona, Erica Florina. Los Acuerdos de Formalización Laboral: luces y sombras. En *Tendencias del Derecho Privado*, Carmona Bayona, Erica Florina (Coord.). Medellín: Diké – Universidad Santiago de Cali, 2019.

Castells Manuel. *La empresa red*. El País, opinión, 20 de mayo de 1997. Recuperado de: https://elpais.com/diario/1997/05/20/opinion/864079204_850215.html

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de Las Américas -CSA- y Confederación Sindical Internacional- CSI. *Terceirización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina. Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical*. Sao Paulo: CSA, 2013, p. 17. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf

De Estefano, Valerio. La “gig economy” y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*. n.º 27, 2016, pp. 151-171. Recuperado de <https://www.ccoo.es/152806c7bbdfac28c2bde95f40e00c0d000001.pdf>

Degryse, Christophe. La economía digital y sus implicaciones socioeconómicas y laborales. *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*. n.º 27, 2016, pp. 120-128. Recuperado de <https://www.ccoo.es/152806c7bbdfac28c2bde95f40e00c0d000001.pdf>

Díaz Fernández, Paz. Algunos pronunciamientos judiciales recientes sobre la sucesión de contrata y sucesión de empresa y su incidencia en la futura revisión de la institución”. En *Poder de Dirección y Estructuras empresariales complejas*, López Ahumada, J. Eduardo y Menéndez Calvo, Remedios (Dir. Coord.). Madrid: Cinca. 2018.

Dorrego de Carlos, Alberto, prólogo. En González Fernández, Luis y Rivarés Sánchez, Lorenzo. *Empresas de Trabajo Temporal. De la interposición a la intermediación*. Madrid: Mc Graw Hill, 2013, pp. xi-xvi.

Escudero Prieto, Azucena. *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*. Madrid: Reus. 2009.

Estellés Arolas, Enrique, González Ladrón De Guevara, Fernando. Clasificación de iniciativas de *crowdsourcing* basada en tareas. *El profesional de la Información*, Vol. 21 n.º 3, 2012, pp. 283-291.

Gil y Gil, José Luis. La responsabilidad de las empresas multinacionales por vulneración de los estándares laborales. Una perspectiva global. *Lex Social*, Vol. 10, núm. 2, 2020, pp. 6-70. Recuperado de: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5059.

Goudswaard, Anneke., Oeij, Peter., Brugman, Tony & De Jong, Tanja. *Good practice guide to internal flexibility policies in companies*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009. Recuperado de http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/19/en/1/EF09_19EN.pdf,

Igartua Miró, María Teresa. *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018.

Laulom, Sylvaine. El enfoque comunitario del concepto de flexiseguridad. En Aportaciones al debate comunitario sobre “flexiseguridad”, Escudero Rodríguez, Ricardo (Coord.), *Relaciones Laborales*, n.º 15-16, 2007.

López Ahumada, J. Eduardo “El reto de la transición al trabajo formal y protegido desde la perspectiva del trabajo decente” En López Ahumada (Coord.) “Nuevas formas de trabajo y economía informal”. IELAT, Papeles de discusión, n.º 21, 2020, pp. 8-13. Recuperado de https://ielat.com/wp-content/uploads/2020/10/PD_21_Octubre-2020_J-Eduardo-Lopez-Ahumada_Trabajo.EconomiaInformal.pdf

López Ahumada, J. Eduardo. “Dispersión y fragmentación del poder de dirección en las empresas de estructura compleja”. En *Poder de Dirección y Estructuras empresariales complejas*, López Ahumada, J. Eduardo y Menéndez Calvo, Remedios (Dir. Coord.). Madrid: Cinca. 2018.

López Ahumada, J. Eduardo “Trabajo informal, transición a la formalidad e inclusión social en Latinoamérica”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n.º 3, Vol. I, 2017, pp. 9-25.

Menéndez Calvo, Remedios. *Descentralización productiva y negociación colectiva*. Madrid: Consejo Económico y Social. 2009.

Mendizábal Bermúdez, Gabriela. Estudio de Derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N.º 28, 2019, pp. 157-190. Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/13147/14622>

Morin, Mari-Laure. El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 124, n.º 1, 2005, p. 5.

Nahas Thereza Christina . A importância de se implementar tribunais supranacionais : alcançando a jurisdição universal para os direitos sociais . Academia Brasileira de Direito Do Trabalho, 23 de enero de 2019. Recuperado de: <http://www.andt.org.br/f/Tribunais%20supranacionais.%20Jurisdição%20universal%20p%20Direito%20Sociais.23.01.pdf>

OIT. *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

OIT. Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world. Geneve: International Labour Office. 2018. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf

OIT. Panorama Laboral Temático. Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe. Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2018.

Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_633654.pdf

OIT. *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Informe IV*. Conferencia Internacional del Trabajo 105.^a reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2016. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf

OIT. *El trabajo decente y la economía informal. Informe VI*. Conferencia Internacional del Trabajo 90.^a reunión. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. 2002. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

Ojeda Avilés, Antonio., *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*. Madrid: Edit. La Ley, 2010.

Rimbau Gilabert, E., Triadó I, X., La flexibilidad laboral en la empresa. *Capital Humano. Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, n.º 197, 2006.

Rodorà, Stefano “Códigos de conducta: entre *hard law* y *soft law*”. En Códigos de Conducta y Actividad Económica: una perspectiva jurídica. I y II Congresos Internacionales “Códigos de Conducta y Mercados”. Facultad de Derecho. Universidad Complutense de Madrid, coordinado por Real Pérez, A. Madrid: Marcial Pons. 2010.

Rodríguez Escanciano, Susana. La situación de los trabajadores en las empresas descentralizadas: la merma de sus garantías y la «crisis» del trabajo subordinado. *Aranzadi Social*, n.º 5, 2001.

Rodríguez Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel., *La huida del Derecho del Trabajo, Relaciones Laborales*, Tomo I, 1992. (versión electrónica).

Sanguineti Raymond, Wilfredo. La nueva regulación de la subcontratación o tercerización de actividades productivas en América del Sur. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*. Vol. I, núm. 5, 2018, pp. 23-39.

Tavanapour, Navid & Bittner, Eva A.C. The collaboration of crowd workers. *Twenty-Sixth Conference on Information Systems (ECIS2018)*, Portsmouth, UK. 2018. Recuperado de ReserchGate.

Triguero Martínez, Luis Ángel. Repensando la regulación de las relaciones laborales: a propósito del *crowdworking*. En Monsalve Cuéllar, Martha Elisa (Coord.). *El futuro del Trabajo. Análisis jurídico y socioeconómico*. Cuenca: Alderabán, 2017.

Ubillús Bracamonte, Rolando Enrique. Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLVIII, p. 501.

Uriarte, Luis Miguel y Acevedo, Manuel. Sociedad red y transformación digital: hacia una transformación de la consciencia de las organizaciones. *Economía Industrial: Nuevos paradigmas organizativos (I)*, núm. 407, 2018, pp. 35-49.

Vallecillo Gámez, María Rosa. *Economía colaborativa y laboralidad: los cabos sueltos entre el vacío legal y la dudosa legalidad*. (Propuesta a conversación 3) la organización del trabajo y de la producción). 2018. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548607.pdf

Gestión y política editorial de *Documentos de Trabajo DT* del IELAT

Declaración de objetivos, público y cobertura temática

Documentos de Trabajo DT del IELAT es una publicación con periodicidad mensual y proyección internacional que edita el Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT). Su propósito principal es fomentar el conocimiento y el intercambio de ideas a través de la divulgación de la investigación académica y científica de calidad.

La publicación se dirige fundamentalmente a investigadores e instituciones académicas interesados en el debate académico, y comprometidos con los problemas reales de las sociedades contemporáneas. Igualmente, se dirige a un amplio espectro de lectores potenciales interesados en las Humanidades y las Ciencias Sociales.

Su cobertura temática abarca esencialmente temas enmarcados de una manera general en seis líneas principales de investigación: Ciencia Política y Pensamiento Político; Derecho; Economía; Historia; Relaciones Internacionales, Integración Regional y Derechos Humanos, y Relaciones Laborales y Protección Social. No obstante, cualquier tema objeto de especial interés y atención en el mundo académico puede ser publicado en la Serie. *DT* del IELAT es especialmente sensible a los trabajos con planteamientos comparativos y la inclusión de América Latina en sus contenidos.

Todos los trabajos publicados en la Serie de los DT son de acceso abierto y gratuito a texto completo, estando disponibles en la web del IELAT <https://ielat.com/>, de acuerdo con la Iniciativa de Acceso Abierto de Budapest (*Budapest Open Access Initiative BOAI*). Se autoriza, por tanto, su reproducción y difusión, siempre que se cite la fuente y al autor/a, y se realice sin ánimo de lucro. La publicación cuenta una edición impresa idéntica a la digital.

La política editorial de los DT se basa en aspectos que se consideran cruciales como son los relativos a la ética de la investigación y publicación, al proceso de evaluación y a una buena gestión editorial.

Gestión editorial

La gestión de la Serie *Documentos de Trabajo DT* del IELAT es uno de los elementos esenciales de la política editorial. Descansa en la Dirección y la Secretaría Técnica así como en dos órganos: el Consejo Editorial y el Comité de Redacción/Evaluación.

La Dirección, apoyada en la Secretaría Técnica, se encarga de la relación con los autores y todos los demás órganos de gestión editorial y es responsable del buen funcionamiento de los procesos de selección de los textos a publicar, de su evaluación, así como de la publicación final de los trabajos, tanto en la edición digital como en la versión impresa. Los miembros del Consejo Editorial se han seleccionado de acuerdo con principios de excelencia académica y capacidad investigadora. Finalmente, el Comité de Redacción/Evaluación tiene la función fundamental de llevar a cabo la tarea de evaluación de las propuestas de textos para su posible publicación como DT.

La elección de los textos se guía por el criterio de relevancia en su doble acepción de importancia y pertinencia. La originalidad, claridad y calidad del trabajo constituyen las bases para la selección de los textos a publicar. Igualmente, serán factores sobre los que se fundamentará la decisión de aceptación o rechazo de los trabajos la actualidad y novedad académica de los trabajos, su fiabilidad y la calidad de la metodología aplicada. Finalmente, la redacción excelente, la estructura y coherencia lógica y buena presentación formal también se tendrán en cuenta.

Declaración ética sobre publicación y buenas prácticas

La publicación *Documentos de Trabajo DT* del IELAT está comprometida con la comunidad académica y científica para garantizar la ética y calidad de los trabajos publicados. Tiene como referencia los estándares del Código de conducta y buenas prácticas definido por el Comité de Ética en Publicaciones (*Committee On Publications Ethics-COPE*) para editores de revistas científicas: http://publicationethics.org/files/Code_of_conduct_for_journal_editors.pdf. A su vez, se garantiza la calidad de lo publicado, protegiendo y respetando el contenido de los textos así como la integridad de los mismos, y comprometiéndose a publicar las correcciones, aclaraciones, retracciones y disculpas si fuera necesario.

Para el cumplimiento de estas buenas prácticas, la publicación garantiza en todo momento la confidencialidad del proceso de evaluación, el anonimato de los evaluadores y el informe fundamentado



emitido por los evaluadores. De la misma manera, *Documentos de Trabajo DT* declara su compromiso por el respeto e integridad de los trabajos ya publicados.

Por esta razón, el plagio está estrictamente prohibido y los textos que se identifiquen como plagio o su contenido sea fraudulento no se publicarán o serán eliminados de la publicación con la mayor celeridad posible.

Proceso de evaluación preceptiva

La Serie *Documentos de Trabajo DT* del IELAT tiene establecido un procedimiento de evaluación que consta de las siguientes fases: 1) Tras la recepción del trabajo, se remite acuse de recibo a la dirección de correo electrónico indicada por el/la autor/a; 2) La Dirección decide rechazar o iniciar el proceso de evaluación, con base en los criterios de relevancia y pertinencia del texto, comunicando a la Secretaría Técnica el comienzo del proceso de evaluación en su caso; 3) revisión por pares por el procedimiento de par doble ciego (*Double-Blind Peer Review-DBPR*), supervisado el proceso por la Secretaría Técnica, que informa al Director. Este sistema supone que tanto los revisores como los autores son anónimos. Con este enfoque se busca preservar el anonimato, asegurando así que la revisión se haga de forma objetiva y justa. Además, es un procedimiento *abierto*, de tal modo que el autor conoce los comentarios de los revisores, haciéndole llegar a los autores los informes de evaluación, aunque sin identificar a los evaluadores; 4) dictamen final del informe de evaluación de “aceptación del texto en su estado actual”; “aceptación con sugerencias”; “revisión” o “rechazo” del texto; 5) notificación al autor/a del resultado del proceso de evaluación.

Todos los pasos del proceso de evaluación se intentan realizar lo más ágilmente posible. No obstante, el proceso puede prolongarse durante un período de más de dos meses. En todo caso, este proceso tiene una duración máxima de tres meses a partir de la recepción del texto.

La publicación cuenta con un grupo de evaluadores acreditados, que participan en evaluaciones de otras publicaciones, y de diversas especialidades. Asimismo, para facilitar la evaluación, se dispone de un modelo de *Informe de evaluación* propio, que está disponible para los autores mediante solicitud al correo electrónico del IELAT (ielat@uah.es).

A lo largo del proceso de evaluación, la Dirección y la Secretaría Técnica supervisan las sucesivas versiones del texto e informan al autor de la situación de su trabajo. Para cualquier información sobre el proceso editorial, los autores pueden contactar con la Secretaría Técnica de la publicación en el correo: ivan.gonzalezs@edu.uah.es

En caso de que el original sea aceptado para su publicación, el/la autor/a se compromete a atender las sugerencias, recomendaciones o prescripciones de los informes de evaluación y presentar una versión mejorada.

Instrucciones para los autores

Todos los autores que deseen colaborar con los *Documentos de Trabajo DT* del IELAT deberán enviar sus trabajos al Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT) por correo electrónico a: ielat@uah.es

Los trabajos deberán ser originales, no pudiendo haber sido publicados ni en proceso de publicación en cualquiera otra publicación, ni nacional ni extranjera (en una versión similar traducida) y ya sea de edición impresa o electrónica. El duplicado exacto de un artículo así como la publicación de, esencialmente, la misma información y análisis, así como formar parte de un libro del autor/a o colectivo se entienden como prácticas de publicación repetitiva, que nunca se publicarán como DT.

El/la autor/a deberá acompañar junto con el original del trabajo una carta-declaración de que el texto se ha enviado solamente a *Documentos de Trabajo DT* del IELAT y no se ha enviado simultáneamente a ninguna otra publicación.

En los trabajos colectivos, se entenderá que todos los/las autores/as han participado en los textos indistintamente, salvo una declaración expresa sobre la contribución específica de cada uno de ellos.

Los/las autores/as deberán cuidar el estilo y la claridad de la escritura. Respetarán escrupulosamente las normas gramaticales y evitarán expresiones redundantes e innecesarias, así como un uso sexista del lenguaje. A fin de asegurar la corrección gramatical y la adecuación al estilo académico, se podrán hacer



modificaciones menores de redacción en los textos, como la eliminación de errores gramaticales y tipográficos, expresiones poco afortunadas, giros vulgares o enrevesados, frases ambiguas o afirmaciones dudosas, entre otras. Obviamente, nunca se introducirán cambios en el contenido sustancial del texto.

Los trabajos son responsabilidad de los autores y su contenido no tiene por qué reflejar necesariamente la opinión del IELAT.

Normas de presentación formal de los textos originales

1. Los textos originales podrán estar escritos en español, inglés, portugués o francés y deberán ser enviados en formato Word® o compatible.
2. La Secretaría Técnica de la publicación acusará recibo de los originales y notificará al autor la situación en todo momento de la fase de evaluación así como el dictamen final. Para cualquier información sobre el proceso editorial, los autores pueden contactar con la Secretaría Técnica en el correo: ivan.gonzalezs@edu.uah.es
3. En la primera página del texto se incluirá el título del trabajo, en español e inglés. Igualmente, se deberá constar el nombre del autor o autores junto con la institución a la que pertenezcan. En el pie de página se incluirá un breve resumen del CV del autor/a (entre 30-50 palabras como máximo) así como la dirección de correo electrónico.

Los agradecimientos y cualquier otra información que pudiera incorporarse figurarán referenciados mediante un asterismo asociado al título del artículo o al nombre del autor o autores, según corresponda.

4. Cada texto original incluirá un resumen / abstract del trabajo de no más de 200 palabras en español y en inglés y una lista de palabras clave / keywords también en español e inglés (al menos dos y no más de cinco).
5. El texto correspondiente al contenido del trabajo deberá comenzar en una nueva página. Los distintos apartados o secciones en que se estructure el trabajo han de numerarse de forma correlativa siguiendo la numeración arábica (incluyendo como 1 el apartado de "Introducción"). Consecutivamente, los apartados de cada sección se numerarán con dos dígitos (por ejemplo: 2.1, 2.2, 2.3, etc.).
6. Tipo y tamaños de letra: En el cuerpo del texto, Arial, paso 11, o Times New Roman, paso 12. En las notas a pie de página y los encabezados, en caso de que los haya, Arial 9 o Times New Roman 10. Los títulos de la "Introducción", capítulos y "Conclusiones" irán en Arial 13 o Times New Roman 14, mientras que los títulos del resto de epígrafes irán en Arial 11 o Times New Roman 12. Todos los títulos y epígrafes irán en negrita, pero no se utilizarán ni negritas ni cursivas para subrayar palabras en el texto, sino comillas. En ningún caso se utilizarán subrayados. Irán en cursiva todas las palabras en otros idiomas. Las palabras que sean cita textual de otros autores irán en cursiva o entrecomilladas.
7. Párrafos: dos opciones: 1) a espacio de uno y medio, con separación entre párrafos de 12 puntos; 2) a espacio doble, sin espacio entre párrafos y con sangría izquierda en la primera línea de cada párrafo.

El texto irá justificado a izquierda y derecha. Los subtítulos deberán ubicarse sobre la izquierda sin numeración, letras ni símbolos, con la misma letra del cuerpo central y separado con doble espacio del párrafo anterior.

8. Notas a pie de página: deberán numerarse consecutivamente a lo largo de todo el documento, con numeración arábica y en letra. Irán en Arial, tamaño 9 o Times New Roman, tamaño 10. Deberán justificarse a izquierda y derecha, con interlineado sencillo y sin espacio entre párrafos ni entre notas. Las llamadas a pie de página se colocarán antes de los signos de puntuación.
9. Los cuadros, tablas, gráficos y el material gráfico en general se numerarán de forma consecutiva en cada categoría y siempre con números arábigos. Su utilización deberá ser siempre mesurada, no debiéndose incluir información innecesaria o irrelevante. Siempre se deberá adjuntar los datos numéricos que sirven de base para la elaboración de las representaciones gráficas. Las expresiones matemáticas deberán aparecer numeradas de forma correlativa a lo largo del texto y con alineamiento al margen derecho. Se especificará siempre la fuente de la que procedan.



10. Las referencias a la literatura académica-científica invocadas en el trabajo figurarán tras el último apartado del trabajo y bajo la rúbrica Referencias bibliográficas. Se detallarán por orden alfabético de autores (no numerada). Su correcta verificación es responsabilidad del autor. Las citas aparecerán en el texto según el formato "autor-fecha", distinguiendo mediante letras minúsculas consecutivas si existen coincidencias de autor y año. Las referencias en el texto que incluyan hasta dos autores deben ser completas, usándose la fórmula et al., en caso de un mayor número de autores.
11. Referencias bibliográficas: se seguirá el estilo de citación de Chicago.

En el texto. En notas a pie de página. Se pondrá la llamada al pie tras la cita textual o intertextual, antes del signo de puntuación en caso de que lo haya. Al pie, se pondrá el apellido o apellidos del autor y el título completo de la obra citada. A continuación, es obligatorio poner el/los número/s de página/s de la referencia tomada si es cita textual y si es intertextual es también conveniente ponerlo. Puede utilizarse *Ibid* o *Ibídem* si las citas son consecutivas, pero nunca Op cit.

En la bibliografía final.

- Libro:

Apellido(s), Nombre. *Título del libro*, Lugar de edición: Editorial, año de publicación.

Ejemplo:

Laval, Christian y Dardot, Pierre. *La nueva razón del mundo*, 2ª edición, Barcelona: Gedisa, 2015.

- Capítulo de libro:

Apellido(s), Nombre (segundos y terceros autores Nombre Apellidos). «Título de capítulo», en Nombre y Apellidos del editor (ed(s).), *Título del libro*, números de páginas que ocupa el capítulo. Lugar de edición: Editorial, Año de publicación.

Ejemplo:

Castro Orellana, Rodrigo. «Neoliberalismo y gobierno de la vida», en Sonia Arribas *et al.* (Coords.), *Hacer vivir, dejar morir. Biopolítica y capitalismo*, pp. 63-84. Madrid: CSIC, 2010.

- Artículo de revista:

Apellido(s), Nombre (segundos y terceros autores Nombre Apellidos). «Título del artículo», *Nombre de la revista*, volumen, número (año de publicación): páginas.

Ejemplo:

Pérez Herrero, Pedro. «Chile y México en perspectiva comparada (1988-2006)», *Quórum: revista de pensamiento iberoamericano*, número 16 (2006): 169-180.

- Páginas web:

Autor/a (si lo hay) o institución. «Título», año. Disponible en: URL, fecha de última consulta: fecha.

Ejemplo:

Gobierno de Chile. «Informe Rettig». Disponible en, <http://www.gob.cl/informe-rettig/>, fecha de última consulta: 15-02-2016.

- Tesis y tesinas:

Apellido(s), Nombre. «Título». Universidad, Departamento, Año.

Ejemplo:

González Sarro, Iván. «Neoliberalismo y polarización social: México, Estados Unidos, Francia y España (1973-2013), en perspectiva comparada». Universidad de Alcalá, Departamento de Historia y Filosofía, Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT), 2018.

- Manuscritos, ponencias o conferencias no publicadas:

Apellido(s), Nombre (segundos y terceros autores Nombre Apellidos). «Título». Título del seminario o de congreso, Lugar, Fecha.

Ejemplo:

Escribano Roca, Rodrigo y Yurena González Ayuso. «Utilización de bases de datos: clave para la iniciación investigadora y la recopilación bibliográfica». Seminario presentado en Seminarios del IELAT, Universidad de Alcalá, 9 de diciembre de 2015.

Colección de Documentos de Trabajo del IELAT

DT 1: Jaime E. Rodríguez O., *México, Estados Unidos y los Países Hispanoamericanos. Una visión comparativa de la independencia*. Mayo 2008.

DT 2: Ramón Casilda Béjar, *Remesas y Bancarización en Iberoamérica*. Octubre 2008.

DT 3: Fernando Groisman, *Segregación residencial socioeconómica en Argentina durante la recuperación económica (2002 – 2007)*. Abril 2009

DT 4: Eli Diniz, *El post-consenso de Washington: globalización, estado y gobernabilidad reexaminados*. Junio 2009.

DT 5: Leopoldo Laborda Catillo, Justo de Jorge Moreno y Elio Rafael De Zuani, *Externalidades dinámicas y crecimiento endógeno. Análisis de la flexibilidad de la empresa industrial español*. Julio 2009

DT 6: Pablo de San Román, *Conflicto político y reforma estructural: la experiencia del desarrollismo en Argentina durante la presidencia de Frondizi (1958 - 1962)*. Septiembre 2009

DT 7: José L. Machinea, *La crisis financiera y su impacto en America Latina*. Octubre 2009.

DT 8: Arnulfo R. Gómez, *Las relaciones económicas México- España (1977-2008)*. Noviembre 2009.

DT 9: José Lázaro, *Las relaciones económicas Cuba- España (1990-2008)*. Diciembre 2009.

DT 10: Pablo Gerchunoff, *Circulando en el laberinto: la economía argentina entre la depresión y la guerra (1929-1939)*. Enero 2010.

DT 11: Jaime Aristy-Escuder, *Impacto de la inmigración haitiana sobre el mercado laboral y las finanzas públicas de la República Dominicana*. Febrero 2010.

DT 12: Eva Sanz Jara, *La crisis del indigenismo mexicano: antropólogos críticos y asociaciones indígenas (1968 - 1994)*. Marzo 2010.

DT 13: Joaquín Varela, *El constitucionalismo español en su contexto comparado*. Abril 2010.

DT 14: Justo de Jorge Moreno, Leopoldo Laborda y Daniel Sotelsek, *Productivity growth and international openness: Evidence from Latin American countries 1980-2006*. Mayo 2010.



DT 15: José Luis Machinea y Guido Zack, *Progresos y falencias de América Latina en los años previos a la crisis*. Junio 2010.

DT 16: Inmaculada Simón Ruiz, *Apuntes sobre historiografía y técnicas de investigación en la historia ambiental mexicana*. Julio 2010.

DT 17: Julián Isaías Rodríguez, Belín Vázquez y Ligia Berbesi de Salazar, *Independencia y formación del Estado en Venezuela*. Agosto 2010.

DT 18: Juan Pablo Arroyo Ortiz, *El presidencialismo autoritario y el partido de Estado en la transición a la economía de libre mercado*. Septiembre 2010.

DT 19: Lorena Vásquez González, *Asociacionismo en América Latina. Una Aproximación*. Octubre 2010.

DT 20: Magdalena Díaz Hernández, *Anversos y reversos: Estados Unidos y México, fronteras socio-culturales en La Democracia en América de Alexis de Tocqueville*. Noviembre 2010.

DT 21: Antonio Ruiz Caballero, *¡Abre los ojos, pueblo americano! La música hacia el fin del orden colonial en Nueva España*. Diciembre 2010.

DT 22: Klaus Schmidt- Hebbel, *Macroeconomic Regimes, Policies, and Outcomes in the World*. Enero 2011

DT 23: Susanne Gratius, Günther Maihold y Álvaro Aguillo Fidalgo. *Alcances, límites y retos de la diplomacia de Cumbres europeo-latinoamericanas*. Febrero 2011.

DT 24: Daniel Díaz- Fuentes y Julio Revuelta, *Crecimiento, gasto público y Estado de Bienestar en América Latina durante el último medio siglo*. Marzo 2011.

DT 25: Vanesa Ubeira Salim, *El potencial argentino para la producción de biodiésel a partir de soja y su impacto en el bienestar social*. Abril 2011.

DT 26: Hernán Núñez Rocha, *La solución de diferencias en el seno de la OMC en materia de propiedad intelectual*. Mayo 2011.

DT 27: Itxaso Arias Arana, Jhonny Peralta Espinosa y Juan Carlos Lago, *La intrahistoria de las comunidades indígenas de Chiapas a través de los relatos de la experiencia en el marco de los procesos migratorios*. Junio 2011.

DT 28: Angélica Becerra, Mercedes Burguillo, Concepción Carrasco, Alicia Gil, Lorena Vásquez y Guido Zack, *Seminario Migraciones y Fronteras*. Julio 2011.

DT 29: Pablo Rubio Apiolaza, *Régimen autoritario y derecha civil: El caso de Chile, 1973-1983*. Agosto 2011.

DT 30: Diego Azqueta, Carlos A. Melo y Alejandro Yáñez, *Clean Development Mechanism Projects in Latin America: Beyond reducing CO2 (e) emissions. A case study in Chile*. Septiembre 2011.

DT 31: Pablo de San Román, *Los militares y la idea de progreso: la utopía modernizadora de la revolución argentina (1966-1971)*. Octubre 2011.

DT 32: José Manuel Azcona, *Metodología estructural militar de la represión en la Argentina de la dictadura (1973-1983)*. Noviembre 2011.

DT 33: María Dolores Almazán Ramos, *El discurso universitario a ambos lados del Atlántico*. Diciembre 2011.

DT 34: José Manuel Castro Arango, *La cláusula antisubcapitalización española: problemas actuales*. Enero 2012.

DT 35: Edwin Cruz Rodríguez, *La acción colectiva en los movimientos indígenas de Bolivia y Ecuador: una perspectiva comparada*. Febrero 2012.

DT 36: María Isabel Garrido Gómez (coord.), *Contribución de las políticas públicas a la realización efectiva de los derechos de la mujer*. Marzo 2012.

DT 37: Javier Bouzas Herrera, *Una aproximación a la creación de la nación como proyecto político en Argentina y España en los siglos XIX y XX. Un estudio comparativo*. Abril 2012.

DT 38: Walther L. Bernecker, *Entre dominación europea y estadounidense: independencia y comercio exterior de México (siglo XIX)*. Mayo 2012.

DT 39: Edel José Fresneda, *El concepto de Subdesarrollo Humano Socialista: ideas nudo sobre una realidad social*. Junio 2012.

DT 40: Sergio A. Cañedo, Martha Beatriz Guerrero, Elda Moreno Acevedo, José Joaquín Pinto e Iliana Marcela Quintanar, *Fiscalidad en América Latina. Monográfico Historia*. Julio 2012.

DT 41: Nicolás Villanova, *Los recuperadores de desechos en América Latina y su vínculo con las empresas. Un estudio comparado entre diferentes países de la región y avances para la construcción de una hipótesis*. Agosto 2012.

DT 42: Juan Carlos Berganza, María Goenaga Ruiz de Zuazu y Javier Martín Román, *Fiscalidad en América Latina. Monográfico Economía*. Septiembre 2012.

DT 43: Emiliano Abad García, *América Latina y la experiencia postcolonial: identidad subalterna y límites de la subversión epistémica*. Octubre 2012.

DT 44: Sergio Caballero Santos, *Unasur y su aporte a la resolución de conflictos sudamericanos: el caso de Bolivia*. Noviembre 2012.

DT 45: Jacqueline Alejandra Ramos, *La llegada de los juristas del exilio español a México y su incorporación a la Escuela Nacional de Jurisprudencia*. Diciembre 2012.

DT 46: Maíra Machado Bichir, *À guisa de um debate: um estudo sobre a vertente marxista da dependencia*. Enero 2013.

DT 47: Carlos Armando Preciado de Alba. *La apuesta al liberalismo. Visiones y proyectos de políticos guanajuatenses en las primeras décadas del México independiente*. Febrero 2013.

DT 48: Karla Annett Cynthia Sáenz López y Elvin Torres Bulnes, *Evolución de la representación proporcional en México*. Marzo 2013.

DT 49: Antônio Márcio Buainain y Junior Ruiz Garcia, *Roles and Challenges of Brazilian Small Holding Agriculture*. Abril 2013.

DT 50: Angela Maria Hidalgo, *As Influências da Unesco sobre a Educação Rural no Brasil e na Espanha*. Mayo 2013.

DT 51: Ermanno Abbondanza, *“Ciudadanos sobre mesa”. Construcción del Sonorense bajo el régimen de Porfirio Díaz (México, 1876-1910)*. Junio 2013.

DT 52: *Seminario Internacional: América Latina-Caribe y la Unión Europea en el nuevo contexto internacional*. Julio 2013.

DT 53: Armando Martínez Garnica, *La ambición desmedida: una nación continental llamada Colombia*. Agosto 2013.

DT 55: Beatriz Urías Horcasitas, *El nacionalismo revolucionario mexicano y sus críticos (1920-1960)*. Octubre 2013.

DT 56: Josep Borrell, *Europa, América Latina y la regionalización del mundo*. Noviembre 2013.

DT 57: Mauren G. Navarro Castillo, *Understanding the voice behind The Latino Gangsters*. Diciembre 2013.

DT 58: Gabriele Tomei, *Corredores de oportunidades. Estructura, dinámicas y*

perspectivas de las migraciones ecuatorianas a Italia. Enero 2014.

DT 59: Francisco Lizcano Fernández, *El Caribe a comienzos del siglo XXI: composición étnica y diversidad lingüística.* Febrero 2014.

DT 60: Claire Wright, *Executives and Emergencies: Presidential Decrees of Exception in Bolivia, Ecuador, and Peru.* Marzo 2014.

DT 61: Carlos de Jesús Becerril H., *Un acercamiento a la historiografía sobre las instituciones jurídicas del Porfiriato, 1876-1911.* Abril 2014.

DT 62: Gonzalo Andrés García Fernández, *El pasado como una lección del presente. Una reflexión histórica para el Chile actual.* Mayo 2014.

DT 63: Cecilia A. Fandos, *Tierras comunales indígenas en Argentina. Una relectura de la desarticulación de la propiedad comunal en Jujuy en el siglo XIX.* Junio 2014.

DT 64: Ramón Casilda Béjar, *América Latina y las empresas multilatinas.* Julio 2014 (Actualizado Febrero 2015).

DT 65: David Corrochano Martínez, *Política y democracia en América Latina y la Unión Europea.* Agosto 2014.

DT 66: Pablo de San Román, *Participación o ruptura: la ilusión del capitalismo sindical en la Argentina post- peronista.* Septiembre 2014.

DT 67: José Joaquín Pinto Bernal, *Los orígenes de la deuda pública en Colombia.* Octubre 2014.

DT 68: Fernando Martín Morra, *Moderando inflaciones moderadas.* Noviembre 2014.

DT 69: Janete Abrão, *¿Como se deve (re)escrever a História nacional?* Diciembre 2014.

DT 70: Estela Cristina Salles y Héctor Omar Noejovich, *La transformación política, jurídica y económica del territorio originario del virreinato del Perú, 1750-1836.* Enero 2015.

DT 71: M^o Isabel Garrido Gómez, J. Alberto del Real Alcalá y Ángeles Solanes Corella, *Modernización y mejora de la Administración de Justicia y de la operatividad de los jueces en España.* Febrero 2015

DT 72: Guido Zack, *El papel de las políticas públicas en los períodos de crecimiento y desaceleración de América Latina.* Marzo 2015.

DT 73: Alicia Gil Lázaro y María José Fernández Vicente, *Los discursos sobre la emigración española en perspectiva comparada, principios del siglo XX- principios del siglo XXI.* Abril 2015.

DT 74: Pablo de San Román, *Desconfianza y participación: la cultura política santafesina (Argentina, 2014)*. Mayo 2015.

DT 75: María Teresa Gallo, Rubén Garrido, Efraín Gonzales de Olarte y Juan Manuel del Pozo, *La cara amarga del crecimiento económico peruano: Persistencia de la desigualdad y divergencia territorial*. Junio 2015.

DT 76: Leopoldo Gamarra Vílchez, *Crisis económica, globalización y Derecho del Trabajo en América Latina*. Julio 2015.

DT 77: Alicia Gil Lázaro, Eva Sanz Jara e Inmaculada Simón, *Universalización e historia. Repensar los pasados para imaginar los futuros*. Agosto 2015.

DT 78: Sonia Oster Mena, *Corportate Diplomacy in the EU. The strategic corporate response to meet global challenges*, Septiembre 2015

DT 79: Edgar Záyago Lau, Guillermo Foladori, Liliana Villa Vázquez, Richard P. Appelbaum y Ramón Arteaga Figueroa, *Análisis económico sectorial de las empresas de nanotecnología en México*, Octubre 2015.

DT 80: Yurena González Ayuso, *Presente y pasado de la transición española. Un estado de la cuestión pertinente*, Noviembre 2015.

DT 81: Janet Abrao, *Construções discursivo-ideológicas e históricas da identidade nacional brasileira*, Diciembre 2015.

DT 82: Guido Zack, *Una aproximación a las elasticidades del comercio exterior de la Argentina*, Enero 2016.

DT 83: Rodrigo Escribano Roca, *“Lamentables noticias” Redes de información e imaginación política en la crisis revolucionaria del mundo atlántico. Un análisis micro-histórico del Colegio de Chillán en Chile (1808-1812)*, Febrero 2016.

DT 84: Iván González Sarro, *La calidad de la democracia en América Latina. Análisis de las causas del «déficit democrático» latinoamericano: una visión a través de los casos de Honduras y Paraguay*, Marzo 2016.

DT 85: Carlos de Jesús Becerril Hernández, *“Una vez triunfantes las armas del ejército francés en Puebla”. De las actas de adhesión de la Ciudad de Puebla y de los pueblos en el Distrito de Cholula, 1863*, Abril 2016.

DT 86: Laura Sánchez Guijarro, *La adhesión de la Unión Europea al Convenio Europeo de Derechos Humanos: Un desafío para Europa todavía pendiente*, Mayo 2016.

DT 87: Pablo Gerchunoff y Osvaldo Kacef, *“¿Y ahora qué hacemos?” La economía política del Kirchnerismo*, Junio 2016.

DT 88: María-Cruz La Chica, *La microhistoria de un desencuentro como soporte de la reflexión antropológica: Trabajo de campo en una comunidad indígena de México*, Julio 2016.

DT 89: Juan Ramón Lecuonaalenzuela y Lilianne Isabel Pavón Cuellar, *Actividad económica e industria automotriz: la experiencia mexicana en el TLCAN*, Agosto 2016.

DT 90: Pablo de San Román, *Continuidades y rupturas en el proceso de cambio social. Comentario a la obra de Pierre Vilar. Iniciación al vocabulario del análisis histórico*, Septiembre 2016.

DT 91: Angelica Dias Roa y Renaldo A. Gonsalvez, *Modelos probabilísticos de severidade para grandes perdas*, Octubre 2016.

DT 92: Gonzalo Andrés García Fernández, *Redes de poder familiares entre el fin del Antiguo Régimen y el nacimiento del Estado-nación. Una visión comparada para Chile y Argentina*, Noviembre 2016.

DT 93: Eduardo Cavieres Figueroa, *Europa-América Latina: política y cultura en pasado-presente*, Diciembre 2016.

DT 94: Mirka V. Torres Acosta, *El mito de Sísifo o el revival de una historia conocida. Chávez, populismo y democracia*, Enero 2017.

DT 95: Aitor Díaz-Maroto Isidro, *Paz sin armas: los procesos de paz vasco y norirlandés con la vista puesta en Colombia*, Febrero 2017.

DT 96: Marvin Vargas Alfaro, *El consensus y el control de convencionalidad de la Corte Internacional de Derechos Humanos. Reflexiones a la luz del caso "Artavia Murillo y otros" contra Costa*, Marzo 2017.

DT 97: Ana Gamarra Rondinel, *Evasion vs. real production responses to taxation among firms: bunching evidence from Argentina*, Abril 2017.

DT 98: J. Eduardo López Ahumada, *Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social*, Mayo 2017.

DT 99: José Fernando Ayala López, *Historia política de México a través de sus instituciones y reformas electorales, siglo XX. Una propuesta de análisis*, Junio 2017.

DT 100: Juan Pablo Arroyo, *La Política monetaria en la liberalización económica y su impacto en la sociedad. Análisis comparado México y España 1984-2008*, Julio 2017.

DT 101: José Esteban Castro, *Proceso de Monopolización y Formación del Estado: El control del agua en el Valle de México en perspectiva histórica (siglos quince a diecinueve)*, Agosto 2017.



DT 102: Alberto Berríos *et al.*, *Personas en situación sin hogar en León (Nicaragua): definición, número, características y necesidades básicas*, Septiembre 2017.

DT 103: Pablo de San Román, *Razones socioeconómicas de la democracia. Comentario a la obra de Seymour M. Lipset, El hombre político: bases sociales de la política*, Octubre 2017.

DT 104: Ramón Casilda Béjar, *México. Zonas Económicas Especiales*, Noviembre 2017.

DT 105: Dora García Fernández, *Bioética y responsabilidad. El caso de las empresas bioéticamente responsables en México*, Diciembre 2017.

DT 106: Santiago A. Barrantes González, *El derecho de los refugiados en la Unión Europea. Un análisis de la situación de las y los menores de edad no acompañados*, Enero 2018.

DT 107: Sol Lanteri, *Liberalismo, cambios institucionales y derechos de propiedad sobre la tierra. La frontera sur de Buenos Aires (segunda mitad del siglo XIX)*, Febrero 2018.

DT 108: Gerardo Manuel Medina Reyes, *Movimiento de pasajeros a través del Atlántico. Los extranjeros que desembarcaron en el puerto de Veracruz, México, 1825-1848*, Marzo 2018.

DT 109: Iván González Sarro, *La política social en México (1980-2013): alcance e impactos sobre la desigualdad económica y la pobreza*, Abril 2018.

DT 110: Noelia Rodríguez Prieto, *Los referéndums de Quebec (1980-1995). Análisis de sus causas y consecuencias*, Mayo 2018.

DT 111: Francisco Laguna Álvarez, *A Historiographic Review of the Japanese Immigration to Brazil (1908-2000)*, Junio 2018.

DT 112: Felipe Orellana Pérez, *Las bases del diseño del Estado de Bienestar chileno y las estrategias de integración panamericana en el periodo 1929-1949*, Julio 2018.

DT 113: Marco Barboza Tello, *Consideraciones acerca de la metamorfosis del mundo*, Agosto 2018.

DT 114: Ruth Adriana Ruiz Alarcón, *Presupuestos para la incorporación de una regulación del Trabajo Autónomo en Colombia: una perspectiva desde la Legislación Española*, Septiembre 2018.

DT 115: Francisco Lizcano Fernández, *Calidad de la democracia y construcción de la ciudadanía en México. Una propuesta para evaluar las evaluaciones de las instituciones involucradas en las elecciones mexicanas*, Octubre 2018.

DT 116: David Almonacid Larena, *Residencia fiscal de las personas físicas y jurídicas: aspectos internacionales*, Noviembre 2018.

DT 117: Karla Alexandra Fernández Chirinos, *El trabajo informal: análisis de las nuevas propuestas de estudio de las Ciencias Sociales y las Humanidades*, Diciembre 2018.

DT 118: José Fernando Ayala López, *México tras las elecciones del 1º de julio: crónica de una transición anunciada*, Enero 2019.

DT 119: Victoria Elena González Mantilla, *Análisis del Discurso del Comisionado de paz Luis Carlos Restrepo en la desmovilización del Bloque Norte de las Autodefensas Unidas de Colombia*, Febrero 2019.

DT 120: Pablo Rubio Apiolaza, *Los Estados Unidos y la transición a la democracia en Chile: Lecturas e influencias entre 1985 y 1988*, Marzo 2019.

DT 121: Esther Solano Gallego, *La Bolsonarización de Brasil*, Abril 2019.

DT 122: Ricardo G. Martínez; Luis F. Rial Ubago y Julián Leone, *Heterogeneidades sociales al interior de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*, Mayo 2019.

DT 123: Adriana María Buitrago Escobar y Brigitte Daniela Florez Valverde, *El contrato de prestación de servicios de cara al concepto de trabajo decente de la OIT en Colombia: un estudio a la luz de la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo*, Junio 2019.

DT 124: Esther Solano Gallego (Coord.), *Las derechas en Brasil*, Julio 2019.

DT 125: Elizabeth Montes Garcés, *Performatividad y género en La otra mano de Lepanto*, Agosto 2019.

DT 126: Ramón Casilda Béjar, *América Latina: situación actual (2019) y perspectivas económicas*, Septiembre 2019.

DT 127: Bruna Letícia Marinho Pereira y Lisa Belmiro Camara, *La participación de España, Italia y Grecia en el Mecanismo del Examen Periódico Universal en el ámbito de la Migración*, Octubre 2019.

DT 128: María de la O Rodríguez Acero, *Alcance, reconocimiento y efectos jurídicos de la kafala en España*, Noviembre 2019.

DT 129: Gilberto Aranda y Jorge Riquelme, *La madeja de la integración latinoamericana. Un recorrido histórico*, Diciembre 2019.

DT 130: Inés del Valle Asis, Sofía Devalle y Daniel Sotelsek, *Instrumentos de la Política Ambiental: El caso de la Provincia de Córdoba (Argentina)*, Enero 2020.

DT 131: María Andrea Silva Gutiérrez, *Fusiones y otras modificaciones estructurales de sociedades mercantiles en Nicaragua. Una visión desde el régimen armonizado europeo y español*, Febrero 2020.

DT 132: María-Cruz La Chica, *La tensión entre los derechos humanos de las mujeres indígenas y los derechos de autodeterminación de los pueblos indígenas en los instrumentos jurídicos internacionales*, Marzo 2020.

DT 133: Noelia Rodríguez Prieto, *Nacionalismo y melancolía en los mitos nacionales de la historiografía quebequesa y peruana del siglo XX*, Abril 2020.

DT 134: J. Eduardo López Ahumada, *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia del Covid-19*, Mayo 2020.

DT 135: Ramón Casilda Béjar, *Análisis de la internacionalización de los bancos españoles con especial referencia a América Latina. Exposición, diversificación, rentabilidad, beneficios, modelos organizativos*, Junio 2020.

DT 136: Antonio Escobar Ohmstede y Marta Martín Gabaldón, *Una relectura sobre cómo se observa a lo(s) común(es) en México. ¿Cambios en la transición del siglo XIX al siglo XX? o ¿una larga continuidad?*, Julio 2020.

DT 137: Rebeca Karina Aparicio Aldana, *Libertad de expresión e información en la relación laboral: Garantía de los derechos fundamentales. A propósito de la STC de 25 de noviembre de 2019*, Agosto 2020.

DT 138: Marco Barboza y Doreen Montag, *El COVID-19 y su impacto socio cultural: emociones, poderes y nuevas solidaridades*, Septiembre 2020.

DT 139: Jorge Riquelme Rivera, *Cooperación en defensa en América del Sur: ¿Quo vadis?*, Octubre 2020.

DT 140: César A. Ordóñez López, *Para una historia social de la economía*, Noviembre 2020.

DT 141: José Olaguibe, *Trabajo, familia y fecundidad. Corresponsabilidad como clave en el diseño de políticas públicas de conciliación*, Diciembre 2020.

DT 142: Martha Herrera-Lasso González, *Reimaginando Norteamérica bajo el TLCAN: las redes teatrales de México y Quebec como caso de estudio*, Enero 2021.

DT 143: Erica Florina Carmona Bayona, *Subcontratación laboral: Necesidades de la empresa y derechos de los trabajadores en el siglo XXI*, Febrero 2021.



Todas las publicaciones están disponibles en la página Web del Instituto: www.ielat.com

© Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos (IELAT)

Los documentos de trabajo que IELAT desarrolla contienen información analítica sobre distintos temas y son elaborados por diferentes miembros del Instituto u otros profesionales colaboradores del mismo. Cada uno de ellos ha sido seleccionado y editado por el IELAT tras ser aprobado por la Comisión Académica correspondiente.

Desde el IELAT animamos a que estos documentos se utilicen y distribuyan con fines académicos indicando siempre la fuente. La información e interpretación contenida en los documentos son de exclusiva responsabilidad del autor y no necesariamente reflejan las opiniones del IELAT.

Las propuestas de textos para ser publicados en esta colección deben ser enviadas a ielat@uah.es donde serán evaluadas por pares ciegos.

Instituto Universitario de
Investigación en Estudios
Latinoamericanos
Colegio de Trinitarios
C/Trinidad 1 – 28801
Alcalá de Henares (Madrid)
España
34 – 91 885 2579
ielat@uah.es www.ielat.com

Con la colaboración de:

