

opción

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Lingüística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 36, diciembre 2020 N°

93-2

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

ISSN 1012-1587/ ISSNc: 2477-9385

Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

© 2020. Universidad del Zulia

ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9385

Depósito legal pp. 198402ZU45

Portada: Esperaré por ti (detalle)

Artista: Rodrigo Pirela

Medidas: 40 x 50 cm

Técnica: mixta/tela

Año: 2014

El trabajo decente en la agenda 2030: algunas reflexiones

Diego Megino Fernández

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1844-3737>

dmegino@ubu.es

Universidad de Burgos, España

Resumen

Este estudio se centra fundamentalmente en el análisis del ODS 8 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, relacionándolo además con el paradigma del trabajo decente planteado por la Organización Internacional del Trabajo. A este respecto, para lograr los propósitos a abordar, en ámbitos tan significativos como la igualdad entre sexos o los efectos de la industria 4.0, los poderes públicos han de contar con la ayuda de otros actores, dos de ellos principales: los interlocutores sociales, a través de los acuerdos derivados de la negociación colectiva, y las empresas, llamadas a contribuir positivamente mediante sus políticas de RSC.

Palabras clave: igualdad, industria 4.0, negociación colectiva, ODS 8, RSC, trabajo decente.

Decent work on the 2030 agenda: some reflections

Abstract

This study focuses primarily on the analysis of SDG 8 of the United Nations 2030 Agenda, also linking it to the paradigm of decent work proposed by the International Labour Organization. In this regard, in order to achieve the purposes to be addressed, in areas as significant as gender equality or the effects of industry 4.0, the public authorities must have the help of other actors, two of them principal: the social partners, through the agreements derived from collective bargaining, and the companies, called to contribute positively through their CSR policies.

Keywords: equality, industry 4.0, collective bargaining, SDG 8, CSR, decent work.

1. UNA SUMARIA CONTEXTUALIZACIÓN

En la actualidad, lograr un desarrollo sostenible, que combine los «principios fundamentales» (López, Arriaga y Pardo: 2018, p. 29) o «pilares» (García García: 2018, p. 311) del progreso económico, la preservación del entorno natural y el crecimiento inclusivo de la sociedad, ha alcanzado el estatus de fin apremiante e irrenunciable en las agendas políticas nacionales e internacionales. No se trata, desde luego, de una novedosa aspiración. Muestra de ello resulta, por ejemplo, su dilatada trayectoria en el ideario de la Unión Europea, tanto en los grandes Tratados como en los programas sectoriales e iniciativas particulares (Eurostat: 2019b, p. 19). Tal es así que la *Estrategia Europa 2020* (Comisión Europea: 2010) ya presentó con solemnidad las tres siguientes líneas directrices, que se refuerzan mutuamente: 1) el «crecimiento inteligente», a través de una economía basada en el conocimiento, la investigación y la innovación; el «crecimiento sostenible», mediante la promoción de mercados de recursos eficientes, verdes y competitivos; y el «crecimiento inclusivo», articulado sobre políticas dirigidas a fomentar la creación de empleo y la reducción de la pobreza (Eurostat: 2019c, pp. 15 y ss.).

Sin embargo, el más enérgico impulso a dichos postulados ha de atribuirse a la archiconocida resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2015) titulada *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, cuyo contenido, adoptado dentro de un marco de consenso global, desde una visión antropocéntrica [«al situar al ser humano como eje vertebrador de todo

el sistema» (Bello: 2020, s./p.)] y en un escenario de grandes retos a afrontar por la humanidad, ha de servir de pauta «para la preparación de un futuro que asegure la estabilidad, un planeta saludable, unas sociedades justas, inclusivas y resilientes, y unas economías prósperas» (Comisión Europea: 2018, p. 1).

Paradójicamente, este notable protagonismo de la figura choca con su condición de concepto en plena fase de maduración, por cuanto «continúa siendo debatido, refutado y reinterpretado en la literatura» (Pineda: 2014, p. 105), lo cual se traduce en «múltiples definiciones [...] en función del contexto en el que se enmarque y el momento temporal en que se formule» (García, Sánchez y Fernández: 2007, pp. 4 y ss.), quizás fruto de su maleabilidad y «por proponer una visión integral e integradora del bienestar de las sociedades» (López *et al.*: 2018, p. 28). Pluralidad de interpretaciones que, dicho sea de paso, dificulta alcanzar un entendimiento compartido y una unidad de acción (Barquero y Medina: 2016, p. 172).

Sea como fuere, el término (o, en expresiones también ampliamente extendidas, la «sostenibilidad» o el «desarrollo sustentable») encuentra su origen más reconocido en el célebre Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, de 1987, *Nuestro Futuro Común* (usualmente denominado como *Informe Brundtland*), donde fue definido como «el desarrollo que satisface las necesidades actuales de las personas sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas». Como se desprende, un elemento central en este discurso obedece a

que los recursos económicos, socioculturales y ambientales han de perdurar en el tiempo.

Y aun cuando en un principio las tres dimensiones de la noción (económica, social y medioambiental) fueron concebidas como compartimentos estancos, de cuya conjunción surgiría la ansiada sostenibilidad general, hoy nadie duda de su estrecha interdependencia. En consecuencia, «una correcta administración de los recursos [...] -ha de tomar- en consideración las limitaciones de los bienes y servicios, no solo en términos ambientales, sino también económicos y socio-culturales» (Pineda: 2014, p. 106). Por imperativo, las tres facetas deben ir de la mano, sin que, dicho sea de paso, ninguna pueda prevalecer sobre las restantes (Fernández de Gatta: 2011, pp. 168 y 169). Y ello por más que, tradicionalmente [al menos hasta la llegada de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), primero, y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), después], la relativa al cuidado del entorno natural fuera receptora de una superior atención, en detrimento de la económica y, relegada a un último y más débil eslabón, la social.

2. LOS ODS: BREVES APUNTES EN TORNO A SU GÉNESIS, EVOLUCIÓN Y SIGNIFICADO

Siquiera sea en una apretada síntesis, pues las circunstancias lo demandan, deviene pertinente efectuar una sucinta revisión acerca de

los antecedentes y del desenvolvimiento más inmediato de tan cualificado instrumento.

Conforme seguro es conocido, los ODS, como tales, lejos están de suponer una genuina innovación; en cambio, constituyen una evolución natural de sus precursores, los previos ODM, presentados al mundo a través de la declaración suscrita el 8 de septiembre de 2000 por la Asamblea General de las Naciones Unidas¹. En este texto, «insistiendo en la misma línea que la Declaración Universal de los Derechos Humanos» del año 1948 (Solanes: 2018, p. 27), se fijaron como valores capitales para las relaciones internacionales del siglo XXI los principios de la libertad, la igualdad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto de la naturaleza y la responsabilidad común (Declaración 6), escoltados por compañeros de viaje tan inapelables, al menos por cuanto aquí interesa, como los de «promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer [...] -o- elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes de todo el mundo la posibilidad real de encontrar un trabajo digno y productivo» (Declaración 20).

De este modo, ven la luz los 8 ODM, moldeados a su vez por 18 metas específicas a cumplir, en un exceso de optimismo demostrado, en el año 2015. Y es que, llegado el momento de hacer inventario, a pesar de que «pudieron constatarse algunos resultados positivos,

¹ ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS (2000). *La Declaración del Milenio* (disponible en: <https://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>; fecha de la consulta: 23 de diciembre de 2019).

aunque parciales» (Cardesa-Salzmann y Pigrau: 2017, p. 280), los modestos progresos al final alcanzados no consiguieron «desempeñar un papel importante en la planificación del desarrollo» (Verdiales: 2018, p. 80) y adolecieron de defectos tales como «muchos vacíos [...] logros desiguales y [...] deficiencias en muchas áreas» (Lousada y Ron: 2018, p. 16).

Con seguridad, a ello contribuyeron un cúmulo de notables circunstancias adversas, como «su excesivo nivel tecnocrático [...] -germen para- ciertas barreras sociales y políticas» (Verdiales: 2018, pp. 80 y 81); la ausencia de referentes específicos y mensurables, detonante «para que en los años posteriores no se aprobaran políticas reales y objetivas dirigidas a hacer realidad dicha propuesta» (Morán: 2017, p. 219); o un enfoque «parcial y unidireccional [...] -del tipodante-receptor, en el que los compromisos mutuos eran limitados» (Montalbán, Gassó, Garro y Sallé: 2018, p. 78). Cuanto menos, sí sirvieron «como diagnóstico en la lucha contra la desigualdad y [...] -situaron- el punto de interés mundial en aquellos factores que profundizan relaciones dispares en las relaciones internacionales» (Valdivia y González: 2017, p. 151).

Ante el escenario descrito, y mereciendo ser valorado como uno de los escasos resultados reseñables de la *Conferencia de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible (Río+20)*, celebrada en Río de Janeiro en junio del año 2012, los Estados firmantes de los compromisos allí adquiridos acordaron acometer sin demora los retos que los ODM dejaron pendientes (o que ni tan siquiera tuvieron

presentes). A tal fin, ampliaron «significativamente su enfoque, desde el planteamiento tradicional de desarrollo hacia el desarrollo sostenible» (Cardesa-Salzmann y Pigrau: 2017, p. 280). Esta apertura condujo, precisamente, a los 17 ODS y sus definitorias 179 metas, adoptados el 25 de septiembre de 2015 y en vigor desde el 1 de enero siguiente. Sobre este particular, merece la pena subrayar la decisiva labor desempeñada por la Unión Europea en su formulación, acorde con la manera en la cual el principio del desarrollo sostenible impregna las políticas y las iniciativas comunitarias modernas (Comisión Europea: 2016, p. 20).

Por eso, dentro de las características más reseñables de los ODS se distingue esa naturaleza integrada e indivisible de la que hacen gala, imprescindible para conjugar, en y con ellos, el trío de dimensiones imbricadas del desarrollo sostenible, la económica, la social y la ambiental. El progreso armónico en estos tres ámbitos encarna el «punto culminante» de todo el proceso (Messenger: 2017, p. 272), al erigirse aquellos, gracias primordialmente a «una Agenda cotidiana de desarrollo constitucional en cada país», definitoria de «una especie de *Pilar Universal de los Derechos Sociales* que propende a la mundialización de la democracia social» (Jimena: 2019, pp. 15 y 44), en «los hitos que deben guiar el trabajo de Naciones Unidas hasta el año 2030» (Espín: 2018, p. 104) y que propiciarán, en resumidas cuentas, «hacer realidad los derechos humanos de todas las personas» (García Sedano: 2018, pp. 15 y 16).

Desde otra perspectiva, si bien entre las resoluciones de los años 2000 y 2015 «las continuidades [...] son evidentes, al punto de que [...] se construyen sobre la misma idea central de un desarrollo económico y social sostenible de ámbito mundial» (Lousada y Ron: 2018, p. 17), al confrontarlas se atisban sin dificultad marcados rasgos distintivos entre ambas. Y no solo en cuestiones de índole formal, como lo atinente al respectivo procedimiento de perfilación y aprobación [los ODS, a diferencia de los ODM, «se diseñaron de forma democrática, involucrando no solo a los gobiernos nacionales, sino también, y a gran escala, a la sociedad civil y organismos internacionales» (Strüber: 2018, p. 13)], sus concepciones generales, los contenidos elementales o las previsiones acerca de su efectividad. En realidad, las distancias son mayores de pasar al fondo. No en vano, los ODS, mucho más ambiciosos en sus planteamientos, están basados claramente en los «principios de universalidad, inalienabilidad, indivisibilidad e inviolabilidad; así como -en- su carácter interdependiente y participativo» (Verdiales: 2018, p. 87), se encuentran «alineados específicamente con los derechos humanos» (Solanes: 2018, p. 32) y contemplan «una evaluación política global de los avances que puedan alcanzarse hasta la consecución del desarrollo sostenible» (Cardesa-Salzmán y Pigrau: 2017, p. 285), pero sin por ello olvidar que las acciones particulares a emprender han de ser las «adecuadas a la realidad de cada país [...] -aunque, en todo caso,- evitando las regulaciones en compartimentos estancos» (Sierra Hernáiz: 2018, p. 39).

No solo eso. Separándose aún más de su precedente, la Agenda 2030 de las Naciones Unidas sí conlleva «un compromiso global y multilateral» (Maquieira: 2019, p. 86), en virtud del cual es articulado un desarrollo mundial asentado sobre «una asociación general revitalizada de los diferentes actores» (Rai, Brown y Ruwanpura: 2019, p. 369), enfocada no exclusivamente a que los países ricos [llamados también a realizar cambios profundos respecto del modo en el que estructuran sus economías, producen, consumen y, en definitiva, viven (Kroll: 2015, pp. 12 y 13)] ayuden a los más pobres o subdesarrollados [que, en paralelo, dejan de ser el principal o único foco a considerar (Valdivia y González: 2017, p. 151)]. Por el contrario, los Estados, en su conjunto, «asumen obligaciones y [...] están obligados a rendir cuentas» (Montalbán *et al.*: 2018, p. 78), adquiriendo a la par responsabilidades individuales y plurales, dentro de un contexto donde «todas las metas son igual de importantes, de forma que no se puede priorizar ni jerarquizar ninguna sobre el resto» (Martínez: 2016, p. 4). Planteamiento en sintonía con el hecho de que los propósitos formulados «están profundamente interrelacionados y vinculados por numerosos elementos transversales» (Asamblea General de las Naciones Unidas: 2015, Declaración 17), en el seno de una estructura no puramente aditiva, sino de refuerzo sinérgico (Pradhan, Costa, Rygski, Lucht y Kropp: 2017, p. 1177), que imposibilita «entender -los retos y las ambiciones- por separado [...] - y encararlos- sin tener en cuenta otros desafíos» (Rodríguez: 2017, p. 78).

Sin duda, únicamente aunando esfuerzos cabrá afrontar con ciertas garantías los acuciantes problemas sociales, económicos y medioambientales contemporáneos. Si ya tan delicada tarea «va a resultar extremadamente difícil desde un punto de vista técnico [...] -devendrá desde luego- imposible sin la opción moral de empeñarse por ello [...] -y- sin la voluntad firme y perseverante de implicarse y colaborar entre todos» (Pinillos y Fernández-Fernández: 2019, p. 6), desde los gobiernos, pasando por el conjunto de la sociedad civil, hasta, inclusive, las comunidades científica y académica. A la postre, la Agenda mundial 2030 se concibe como «un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad -que- también tiene por objeto fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad» (Asamblea General de las Naciones Unidas: 2015, p. 1).

Sea como fuere, y no pretendiendo de este modo desmerecer las bondades atesoradas, desde un enfoque crítico y constructivo ha de ser al menos bosquejada su mayor debilidad, a saber, el riesgo latente de que, en última instancia, este poliédrico programa de acción se limite a un mero brindis al sol, que combine «grandes dosis de ideas y valores declarativos con propósito normativo y ético con escasez de medidas políticas concretas y una ausencia de acuerdos vinculantes para ninguno de los actores» (Martínez: 2016, p. 6), y que termine por traducirse en «prácticas gubernamentales ineficientes [...] o sobreactuaciones por parte de empresas y otros agentes económicos que acaben secuestrando el discurso y convirtiéndolo en puro maquillaje, en una versión más del efecto escaparate, sin acabar de

llegar al fondo de las cuestiones» (Pinillos y Fernández-Fernández: 2019, p. 4).

Con independencia de lo anterior, ninguna objeción admite que «el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible es esencial para lograr la prosperidad [...] -de ahí la necesidad de- construir economías dinámicas, sostenibles, innovadoras y centradas en las personas, promoviendo en particular -y entre más- [...] el trabajo decente para todos» (Asamblea General de las Naciones Unidas: 2015, Declaración 27); factor, este último, merecedor de «un lugar destacado en la Agenda, no solo integrado en los objetivos y las metas, sino también como parte de la filosofía misma en que -aquella- se sustenta» [Organización Internacional del Trabajo (OIT): 2016a, p. 3)].

3. EL PARADIGMA DEL TRABAJO DECENTE Y SU RECEPCIÓN EN EL ODS 8

A pesar de que ya desde su génesis la OIT había venido ensalzando de un modo notorio «la necesidad de luchar por la justicia social y abordar las condiciones de trabajo injustas que padecen millones de seres humanos» (Morán: 2017, p. 218), lo cierto es que, al menos de una manera patente, la primera referencia literal al término «trabajo decente» data del año 1999, en la dinámica de un preocupante panorama mundial surgido a consecuencia del fenómeno de la globalización. En concreto, se alude a él dentro de un informe

presentado por el, en aquel entonces, Director General de la Confederación Internacional del Trabajo, Juan Somavía, quien buscó sintetizar a través de un «concepto ético-jurídico» (Gil: 2020, p. 143) los naturales «cuatro objetivos estratégicos -de esta institución-: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social» (Oficina Internacional del Trabajo: 1999, s. p.).

Gracias a este constructo, «la OIT no solo ofrece una respuesta coyuntural ante la crisis, sino un horizonte de recuperación y desarrollo sostenible [...] -pues aquel- no es sostenible si se ignoran los derechos de los trabajadores» (Gil: 2020, p. 145). De ahondar en dicho planteamiento, resulta incuestionable que la ductilidad inherente a la noción del trabajo decente y su vinculación con el desarrollo «le dotan de una gran versatilidad aplicativa, lo que ha permitido [...] extender [...] -su- alcance [...] por, al menos, tres grandes áreas de actuación: [...] lucha contra la pobreza [...] igualdad de género y [...] desarrollo sostenible» (Lozano: 2016, p. 15), traspasando en virtud de esta proyección de superior rango «los límites tradicionales del derecho del trabajo e, incluso, de la seguridad social» (Gil: 2020, p. 174).

De todas maneras, antes de seguir avanzando procede puntualizar que, próximo a una mera referencia moral o política, el calificativo «decente» presente en las traducciones al español de los textos de la OIT probablemente traiga origen de una errónea adaptación al castellano de la expresión inglesa *decent*. De ahí que

quepa adherirse a esa corriente de pensamiento que entiende más adecuado el adjetivo «digno» (Sierra Benítez: 2019, p. 346), atributo que «sí entronca con un específico valor superior de nuestro ordenamiento jurídico y apela a un derecho fundamental de la persona reconocido expresamente dentro de nuestro texto constitucional» (Cruz: 2019, p. 243), el de la dignidad personal del artículo 10 de la Carta Magna (De la Villa: 2018, p. 44).

Dejando a un lado tal disquisición, en una primera aproximación fácilmente se colige que solo «es decente un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con salarios suficientes y protección social» (Morán: 2018, p. 16), algo que, tristemente, «brilla por su ausencia en el panorama laboral a nivel internacional» (Morán: 2017, p. 226), donde esa pretensión ha experimentado un más que perceptible repunte a la baja (Scherrer: 2020, p. 120). Las causas determinantes radican en un conjunto de anomalías atribuibles a factores como, por ejemplo, «las políticas de flexibilidad laboral y desregulación legislativa [...] -que- están determinando una “remercantilización” de las relaciones laborales» (Monereo: 2018, p. 4), «los embates de la globalización económica» (Rojo: 2018, p. 21), las dificultades surgidas al intentar compatibilizar «-la- eficiencia económica (en términos de rentabilidad/reducción de costes/riqueza) y -la- distribución justa (en términos de protección sociolaboral/asignación distributiva de la riqueza generada)» (Monereo: 2018, p. 43) o los elevados índices de «desempleo y [...] trabajo precario» (Morán: 2017, p. 227).

Sin embargo, a pesar de las legítimas y deseables aspiraciones promovidas, al comenzar su andadura el concepto de trabajo decente no fue aceptado de inmediato y sin reservas. A tal fin fue necesario reiterarlo y recalcarlo en un flujo continuado y permanente de documentos elaborados por la OIT, como, por señalar algunos de los más relevantes y cercanos en el tiempo, «el *Programa del Trabajo Decente*, la *Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa*, la *Iniciativa del Piso de Protección Social* y el *Pacto Mundial para el Empleo*» (Lousada y Ron: 2018, p. 3). Solo así la noción «ha ido calando en la escena internacional y su valor como marco conceptual de referencia en materia de política social no ha dejado de crecer» (Lozano: 2016, p. 3), hasta llegar a ejercer una «profunda influencia [...] en las políticas sociales de los distintos países» (Ruiz: 2019, p. 133), incidiendo sobre planos como los de los derechos laborales, la protección social, las medidas tendentes al pleno empleo y a la inclusión en los mercados de trabajo, o el diálogo entre los representantes patronales y sindicales.

Sorprendentemente, la creciente entidad adquirida choca de manera frontal con una singularidad cuanto menos llamativa, esto es, que aún «queda pendiente determinar su contenido» (Lenzi: 2019, p. 295), a consecuencia, casi seguro, de un entorno mutable y en constante evolución. De todos modos, sus pilares centrales, «i) promover el empleo [...] ii) adoptar y ampliar medidas de protección social [...] iii) promover el diálogo social y el tripartismo [...] iv) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo» (OIT: 2008, pp. 9-11), sí están definidos y resultan

ampliamente aceptados. Y aun cuando ninguna duda admite que «no se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable», los primeros inconvenientes surgen al comprobar que «todas las sociedades tienen su propia idea de lo que es un trabajo decente [...] -y que- la calidad del empleo puede querer decir muchas cosas» (Oficina Internacional del Trabajo: 1999, s./p.). De ahí es de donde deriva que «el alcance del concepto de trabajo decente [...] -sea- sumamente flexible [...] -y constituya- una meta móvil, un objetivo que evoluciona a medida que se van transformando también las posibilidades, las circunstancias y las prioridades de cada sociedad» (recogiendo las valoraciones de la OIT, Lozano: 2016, pp. 13 y 14).

A modo de conclusión y en un sentir generalizado, para alcanzar la condición de decente un trabajo ha de reunir o cumplir con una serie de estándares básicos, entre los cuales es menester subrayar los de garantizar a todos los sujetos oportunidades de acceso a un empleo productivo, con un salario justo, en condiciones de igualdad de trato, libertad, seguridad y dignidad, y que favorezca o facilite el desarrollo individual, la protección e integración social y la participación en la toma de decisiones con incidencia sobre las esferas profesional, personal y familiar (Lousada: 2018, p. 170).

Con absoluta certeza, estos planteamientos conjugan a la perfección con lo que proyecta la Agenda 2030, interesada en contribuir, desde la óptica de una sociedad sostenible, a reducir «las desigualdades e incrementar la resiliencia [...] la dignidad, la

esperanza y el sentido de justicia social» (OIT: s./f., p. 2), deviniendo a tales efectos «imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido» (Conferencia Internacional del Trabajo: 2019, p. 2). Por eso, «el trabajo decente ha obtenido el respaldo de las Naciones Unidas, que lo concibe, desde 2005, como uno de los ODM y, desde 2015, como uno de los ODS» (Gil: 2020, p. 143). En conclusión, lo ha convertido «en un objetivo mundial» (Quílez: 2018, p. 231), para cuya articulación «los ministerios de trabajo, empleo y asuntos sociales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores [...] -han de asumir- un papel central en el proceso de planificación, así como en la implementación y el seguimiento de la Agenda» (Conferencia Internacional del Trabajo: 2016, p. 6).

Por consiguiente, en este plano «la actuación de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo [...] ha corrido en paralelo, retroalimentándose y con un apoyo mutuo» (Lousada y Ron: 2018, p. 13), lo que ha permitido ubicar el trabajo decente «en el centro de las políticas para un desarrollo y un crecimiento sostenible e inclusivo que garantice la paz permanente» (García Sedano: 2018, p. 15), aunque con «un estado de madurez suficiente como para emanciparse, dejando de ser una meta subordinada a un objetivo, y pasando a ser un objetivo autónomo» (Lousada y Ron: 2018, p. 16).

Así, de centrar la atención en el ODS 8 [«uno de los que -en España- presenta mayores problemas en lo que hace a la pobreza con

empleo, la tasa de empleo a tiempo parcial no deseado y el porcentaje de contratos de duración determinada no deseados» (Gil: 2020, p. 166)], a través de una elocuente y llamativa proclamación (por unir en un mismo planteamiento dos planos con frecuencia enfrentados y difíciles de cohesionar) se señala que persigue «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos». En paralelo, para favorecer la consecución de avances tangibles que coadyuven a satisfacer el referido propósito global, aquel queda estructurado en 10 metas más precisas, cinco de ellas con un pronunciado relieve a los efectos de este artículo: 8.3. «Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros»; 8.5. «De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor»; 8.6. «De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación»; 8.7. «Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas»; y 8.8. «Proteger los derechos laborales y promover un

entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios».

Asimismo, son dispuestos dos medios o instrumentos facilitadores, para nada exhaustivos, siendo el segundo (8.b) el que reviste un superior interés, pues, a tenor de su literal y con el, ya claramente irreal e irrealizable, referente del año 2020 en mente, correspondería «desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo»; acuerdo, este último, al que las Naciones Unidas «santifican [...] como el más elaborado documento sobre empleo pleno y productivo y trabajo decente [...] -asumiéndolo- además como propio» (Lousada y Ron: 2018, p. 21). Nueva muestra de «la pertinencia de las actuales actividades y programas de la OIT para la consecución de las metas del ODS» (Conferencia Internacional del Trabajo: 2016, pp. 7 y 8).

Como se desprende, «el trabajo digno y decente focaliza el objetivo 8» (Jimena: 2019, p. 27) y conecta además, «en especial a través del empleo productivo, con el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible» (Lousada y Ron: 2018, p. 19), en el bien entendido sentido de que «el equilibrio entre las dimensiones social, económica y ambiental que postula el desarrollo sostenible no puede existir si las personas no pueden ejercer su derecho a trabajar en condiciones dignas de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana» (Morán: 2017, p. 225).

De todas maneras y dicho sea de paso, la premisa de la que parte el ODS 8, en una combinación ya cuanto menos desconcertante (Frey: 2017, p. 1165) al tratar de equilibrar y orientar hacia una misma dirección lo que tradicionalmente implican, de un lado, el crecimiento económico (por muy sostenido, inclusivo y sostenible que pretenda ser) y, de otro, el trabajo decente (acompañado, en paralelo, de un empleo pleno y productivo), puede entrar en conflicto o generar tensiones con otras legítimas aspiraciones de la Agenda 2030 (corroborándolo en su estudio, Pradhan *et al.*: 2017, p. 1173).

Se quiera o no, sin perjuicio de que el trabajo decente debe ser un «motor del desarrollo sostenible» (Morán: 2018, p. 5), cabe reconocer que el crecimiento económico sostenido y unos altos niveles de productividad, a pesar de no constituir finalidades en sí mismas (Kroll: 2015, p. 68), resultan esenciales en orden a la creación de empleos de calidad y bien remunerados. Ahora bien y como es sabido, la Agenda 2030, además de proclamar unos objetivos y unas metas, también «insta a todos los actores nacionales e internacionales, públicos y privados y de la sociedad civil, a ponerlos en práctica» (Jimena: 2019, p. 24). En este sentido y dentro del contexto del ODS 8, junto con los poderes públicos (en menor medida, la ciudadanía), otros dos destacados protagonistas están llamados a intervenir de forma decisiva: de un lado, los interlocutores sociales a través de la negociación colectiva; de otro, las empresas mediante sus políticas de responsabilidad social corporativa (RSC). Instrumentos, uno y otro, diferentes pero entre los que existen «interconexiones y puntos de contacto» (Monereo: 2018, p. 30).

4. LA SOSTENIBILIDAD Y EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LAS POLÍTICAS DE RSC: UNA APROXIMACIÓN PROPOSITIVA

Sin necesidad de elaboradas argumentaciones, es fácil concluir que la negociación colectiva «se erige [...] en un pilar ambivalente que, junto a los derechos fundamentales laborales, la política de empleo y la protección social, se identifican como esenciales para construir una sociedad global y justa»; más aún al reparar en que, «si por algo se caracteriza el procedimiento de desregulación - contemporáneo- es, precisamente, por que la protección del trabajador y sus derechos han dejado de ser una prioridad social para convertirse en un lastre económico» (Salas: 2016, pp. 3 y 23).

La participación de los interlocutores sociales, en sus diferentes formas de manifestación y niveles de articulación, constituye una senda pertinente hacia la regulación y el perfeccionamiento de las condiciones de trabajo. Idoneidad todavía mayor dado el escenario en ciernes, determinado por «la necesidad de mejorar la empleabilidad de los trabajadores y el desarrollo de políticas desde una perspectiva amplia» [Consejo Económico y Social (CES): 2018, p. 143].

En este sentido y dejando incluso deliberadamente fuera las de un puro contenido o enfoque laboral, en el extenso terreno de la sostenibilidad, como cabría esperar la parcela social es la que acapara el grueso de las disposiciones, al ser los trabajadores incluidos en sus

respectivos ámbitos de aplicación los destinatarios principales (y casi exclusivos) de las normas convencionales. En cambio, las áreas económica y medioambiental, sobre todo esta última, tienden a presentar un limitado número de referencias, si bien parece que ambas materias están empezando a calar entre los interlocutores sociales, quienes comienzan a involucrarse a través de los acuerdos suscritos, aunque los avances tangibles resultan todavía modestos (sobre algunas prácticas observadas, susceptibles de servir como referencia, Megino: 2019c).

De todas maneras, la labor de avanzar hacia un desarrollo sostenible también recae sobre la comunidad empresarial, llamada a intervenir de forma activa y destacada en el proceso (Fernández y Álvarez: 2012, pp. 493 y ss.), procurando «un crecimiento económico más inclusivo y sostenible a través de su propia actividad» (Observatorio Empresarial contra la Pobreza: 2018, p. 15). Sin descubrir con ello nada nuevo y centrando la atención en la capacidad e influencia de las organizaciones productivas, «su impacto en el bienestar económico e individual es inmenso, ayudan a resolver los problemas de la humanidad mediante los [...] -artículos- que ofrecen y los servicios que prestan, y sus actividades generan un impacto en el medio ambiente» (Deloitte: 2017, p. 10).

Es decir, en la gestión de las empresas han de integrarse «las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y el respeto de los derechos humanos, [...] -de modo que aquellas- generen políticas, estrategias y procedimientos que satisfagan dichas preocupaciones y configuren sus relaciones con sus partes interesadas» (García *et al.*: 2007, p. 5). Resulta imprescindible para su propia supervivencia, pues la evaluación que de ellas haga la ciudadanía no depende ya «de métricas

tradicionales, como el rendimiento financiero o incluso la calidad de sus productos o servicios. Por el contrario, [...] hoy son cada vez más juzgadas sobre la base de sus relaciones con sus trabajadores, sus clientes y sus comunidades» (Deloitte: 2018b, p. 1). Desde otra perspectiva, la necesidad de alinear las estrategias de negocio con la sostenibilidad, de convertirse en empresas sostenibles, pronto dejará de representar una mera fuente de ventaja competitiva y evolucionará hacia su definitiva transformación en un requerimiento efectivo a fin de poder operar en los mercados, de manera tal que, siquiera por su propio interés, el «sector privado -ha de- [...] contribuir al logro de objetivos sociales y medioambientales, fomentando un crecimiento equitativo y sostenible y la protección de los derechos sociales» (Comisión Europea: 2016, p. 12).

En definitiva, «las empresas están llamadas igualmente a alinear sus estrategias, así como medir y gestionar su contribución a la consecución de los ODS» (Solanes: 2018, pp. 35 y 36). Tienen que actuar como «agentes de desarrollo [...] -para- lo que han de implementar en su estrategia las preocupaciones de la humanidad y conseguir encontrar en el desarrollo sostenible oportunidades de negocio» (Rodríguez: 2018, p. 86). Por ello, desde la Agenda 2030 se les dirige un llamamiento explícito a fin de que «apliquen su creatividad e innovación para resolver los desafíos que enfrenta el mundo actual en materia de desarrollo sostenible» (Montoya: 2018, p. 2), lo que, sin duda, «se encuentra estrechamente vinculado con las modernas tendencias de acentuación de la responsabilidad social de las empresas» (Jimena: 2019, p. 22) y justifica que «la prioridad social de [...] -estas- debe pasar a ser un componente habitual de su actividad ordinaria» (Montalbán *et al.*: 2018, p. 82).

Con todo y teniendo el contenido y el alcance del ODS 8 en mente, sin cuestionar ni un ápice la importancia de las empresas de cara a «proporcionar condiciones laborales dignas a través de toda su cadena de valor, especialmente para grupos desfavorecidos» (Garro y Rodríguez: 2016, p. 3), la verdad es que «la situación no puede autorregularse libremente, ya que los controles privados empresariales han fracasado claramente [...] -siendo por tanto preciso- reafirmar el papel de los Estados como auténticos legisladores y [...] protagonistas en el seguimiento y control [...] del Derecho del Trabajo» (López Ahumada: 2017, p. 26). Pauta irrenunciable de cara a encarrilar determinadas situaciones negativas, entre las que cabe citar «-el-*dumping* social, -la- deslocalización, -las- operaciones de reestructuración (in)socialmente responsables, -la- explotación en el tercer mundo, la presión competitiva a la reducción de garantías de derechos sociales en los países desarrollados, etcétera» (Monereo: 2018, p. 26).

5. LA IGUALDAD ENTRE SEXOS Y EL IMPACTO DE LA «INDUSTRIA 4.0» DESDE LA ÓPTICA DEL TRABAJO DECENTE

Dentro del amplio contexto del trabajo decente, son múltiples y heterogéneas las dimensiones a considerar. Detenerse en todas las posibles provocaría que fueran rebasadas con creces las coordenadas dentro de las cuales ha de moverse una contribución de estas características, circunscrita en su extensión a unos márgenes acotados.

Por eso, con un propósito meramente ilustrativo, a lo largo del epígrafe recién comenzado tan solo van a ser expuestas dos de ellas, seleccionadas a partir del criterio, espero que admisible y comprensible, de haber tenido ya quien suscribe la oportunidad de trabajar al respecto en otros estudios recientes (Megino: 2019a, b, c, d y e). Ahora bien, en el fondo ambas responden a una misma premisa, que en la actualidad «la agravación vertiginosa de las desigualdades y el progreso de las nuevas tecnologías hacen necesario el “régimen de trabajo realmente humano” [...] -aun cuando- la exigencia de humanidad no se refiere al propio trabajo, sino a las condiciones en que se ejecuta» (Gil: 2020, p. 143).

En primer lugar, el foco recae sobre la igualdad efectiva entre los trabajadores de uno y otro sexo dentro del mercado laboral, ámbito donde, sin duda, concurren una serie de disfunciones que evidencian la peor condición de la mano de obra femenina (si es comparada con la masculina). Por lo común, las mujeres trabajadoras muestran unas menores tasas de actividad, unos mayores índices de desempleo y de actividades no declaradas e invisibles, unos elevados niveles de parcialidad y de eventualidad no deseados, y un considerable grado de sobrecualificación y subutilización de sus capacidades. Pero es que, junto a esos fenómenos más clásicos, la precarización de sus condiciones profesionales se ve ahora también agravada por otros factores, como, por ejemplo, «la extensión de las formas de descentralización productiva vía empresas multiservicios [...] las superiores exigencias de flexibilidad empresarial [...] los riesgos de

[...] la extensión del teletrabajo [...] -o las- formas acentuadas de jornada y horario flexibles» (Cruz: 2019, pp. 246 y 247).

Es en razón a lo expuesto por lo que las políticas y las actuaciones contemporáneas de los poderes públicos se articulan a partir de una perspectiva transversal de género, aspecto este en íntima conexión con el logro del trabajo decente. De este modo, la igualdad y la no discriminación entre los sexos, del mismo modo que el empoderamiento de la mujer, muestran un destacado predicamento entre los ODS de la Agenda 2030, particularmente en el quinto (Barrado: 2016, p. 560; y Comisión Europea: 2020, p. 2), pero también en el octavo (Quintero: 2018, p. 47), así como dentro del ideario relativo al trabajo decente. Y su relevancia es tal que, además de constituir «principios transversales inseparables [...] -e-interrelacionados» (Lenzi: 2019, p. 298), también sirven de inspiración para «la selección, creación y aplicación de indicadores» (Pérez: 2018, p. 4) con los cuales evaluar de manera periódica los progresos efectuados en parcelas como «la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración [...] una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares; -y- [...] una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada» (Conferencia Internacional del Trabajo: 2019, p. 3). Desde luego, «no es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades» (Asamblea General de las Naciones Unidas: 2015, Declaración 20).

Cuanto precede constituye igualmente una aspiración primordial, un «valor central» (Comisión Europea: 2020, p. 1), para las instituciones comunitarias. No en vano, uno de los colectivos que en este marco ha de afrontar superiores barreras [todavía mayores de añadir a la ecuación otras circunstancias como «la edad, la discapacidad/incapacidad inicial o sobrevenida, la nacionalidad, el lugar de residencia, la ruralidad, el sector productivo predominante» (Quintero: 2018, p. 34)] a la hora de acceder o de reincorporarse al mercado laboral es el de la mano de obra femenina, uno de los blancos predilectos para el trabajo precario, aun cuando, curiosamente, las mujeres acreditan en la actualidad un nivel medio de educación más elevado en la mayoría de los Estados miembros (Eurostat: 2019a, pp. 5 y ss.), en ninguno de los cuales se «ha alcanzado aún la plena igualdad de género» (Comisión Europea: 2020, p. 1).

Siquiera por la intensa atención recibida, de entre todas las desventajas sufridas, quizás la más expresiva responda al claro distanciamiento entre sexos en materia retributiva (salario medio percibido), fruto no tanto de hipotéticas y censurables distinciones (manifiestas o latentes), como de agentes exógenos de muy variada morfología, entre los que es menester reseñar la difícil y tardía incorporación de la mujer al mundo laboral, quedando por lo usual relegada a ocupaciones de carácter temporal o con jornadas inferiores; la segregación vertical (escasa participación en los puestos directivos) y horizontal -concentración en cometidos con remuneraciones limitadas, de baja productividad y «feminizados» (en la hostelería, la administración pública, la educación, la sanidad, los servicios

sociales...)- experimentadas; o las interrupciones en su carrera profesional por motivos relacionados con la maternidad o las decisiones a favor de la familia. A la postre, la acción conjunta de estos y otros elementos se traduce en un notable diferencial, en una relevante brecha salarial entre la fuerza de trabajo de uno y otro sexo, tanto en términos generales (dentro del mercado) como específicos (respecto de ocupaciones concretas), y cuya eliminación «exige abordar todas sus causas profundas» (Comisión Europea: 2020, p. 11).

La arraigada «discriminación múltiple» a la que se está aludiendo arrastra consigo derivadas de un formidable calado, por encima incluso de la simple inequidad en el mundo laboral. Ahí está, por ejemplo, el hecho de servir de simiente para la pobreza extendida entre ciertos colectivos de mujeres, en particular, las mayores, las madres solteras, las víctimas de violencia de género, las que padecen algún tipo de discapacidad, las inmigrantes, las refugiadas, las solicitantes de asilo o las pertenecientes a minorías (*European Parliament*: 2017, pp. 13 y 21; y *World Economic Forum*: 2017, p. 6). No cae en saco roto recordar que la discriminación «se caracteriza por que el factor de diferenciación toma en consideración condiciones (como la raza, el sexo, el nacimiento, las convicciones ideológicas o religiosas) que históricamente han estado ligadas a formas de opresión o segregación de determinados grupos de personas» (Aragón Gómez: 2017, pp. 1 y 2).

A mayor abundamiento, aun cuando circunstancias como la transformación estructural de las economías, los cambios

demográficos o las nuevas fórmulas de concebir el tiempo de trabajo han afectado tanto a hombres como a mujeres, sin duda estas últimas «son más vulnerables [...] -lo que ha dado lugar a una señalada-segregación laboral [...] -caracterizada en muchas ocasiones por empujar a la mano de obra femenina hacia ámbitos- menos protegidos de la economía» (Oficina Internacional del Trabajo: 1999, s./p.).

Revertir la situación requiere no solo acciones adoptadas desde las instituciones y los poderes públicos, sino también actuaciones concretas articuladas a nivel de empresa, incluyendo aquí la interlocución con los representantes del personal. Evidentemente, la negociación colectiva supone «un idóneo instrumento de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres» (Monereo y López: 2016, p. 205), que permitirá «avanzar hacia unas relaciones laborales más igualitarias y equilibradas» (Otaegui: 2018, p. 296). La razón es obvia: el convenio, por definición, persigue contribuir a la regulación y mejora de las condiciones laborales de quienes estén incluidos en su marco de aplicación. Entre ellas sobresale cuanto rodea al ejercicio y respeto de los derechos fundamentales en la empresa, dentro de los cuales brillan con luz propia los principios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de no discriminación por razón del género. Pero, a pesar del notable protagonismo que están llamados a tener, los convenios colectivos no suelen destacar por incorporar en sus articulados acciones o proyectos ambiciosos con los que reforzar en el entorno productivo la tutela frente a discriminaciones basadas en el género o la materialización plena de la equidad entre mujeres y

hombres. De hecho, las declaraciones globales y poco inspiradas o el calco de los textos legales de referencia suponen la tónica habitual.

De todos modos, resulta evidente que por sí solos aquellos no bastarán para corregir o resolver todos los problemas en presencia, máxime de reparar en que «el tejido empresarial de nuestro país se basa sobre todo en pequeñas y medianas empresas, donde apenas existe representación sindical y no se negocian planes ni medidas de igualdad» (UGT: 2017, p. 3). De ahí la deseable entrada en escena de otras herramientas complementarias, como las políticas de RSC de las organizaciones productivas. En este sentido, las entidades que pretendan ser catalogadas como socialmente responsables, por fuerza, habrán de adoptar e impulsar medidas tendentes a, por ejemplo, favorecer la igualdad y la conciliación de las vidas laboral, personal y familiar de sus empleados, con independencia de cuál sea su sexo. Tal es así que en los diferentes documentos susceptibles de ser elaborados en este marco, que por lo común toman como modelo ciertos indicadores de referencia [*verbi gratia*, los relativos a la *Global Reporting Initiative* (GRI)], casi siempre reservan un espacio, más o menos extenso, para informar del desenvolvimiento de tales cuestiones en la entidad, pretendiendo así exteriorizar el compromiso asumido de «velar por el bienestar -en su máxima expresión- de sus trabajadores» (Villalba: 2015, p. 65). Sin perjuicio de que, en este y otros aspectos, los logros alcanzados son «desiguales» (Moreno, Uriarte y Topa, Coords.: 2010, p. 212), a nadie se le escapa que este tipo de acciones redundan de un modo positivo en una mejor calidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de los asalariados, lo que favorece la

evaluación de la RSC por las propias empresas «como una práctica integrada en su gestión de la cadena de valor y no como una actitud filantrópica o como mera imagen propagandística superficial» (Moreno: 2006, p. 51).

Cambiando ya de tercio, el segundo fenómeno que se ha estimado interesante tratar es el relacionado con los retos inherentes a la «industria 4.0». A nadie ha de coger por sorpresa la, día a día más extendida, «idea de que estamos viviendo una nueva revolución industrial» (Aragón Medina: 2016, p. 13), supuestamente la cuarta, donde «la automatización, la conectividad y la innovación representan los tres principales vectores del cambio» (CES: 2018, p. 85) y, en buena medida, son los responsables de que, por un lado, «la economía mundial se esté convirtiendo rápidamente en digital» (Comisión Europea: 2015, p. 3) y, por otro, haya surgido un novedoso «orden económico y laboral vinculado a las sinergias en ingeniería del *software*, las telecomunicaciones, la microelectrónica, la robotización, los datos a gran escala, con máquinas cada vez más inteligentes que conectan con otros ámbitos de la sociedad del conocimiento» (López García: 2016, p. 2).

La bautizada como «industria 4.0» destaca por la velocidad (exponencial y sin parangón), el alcance (prácticamente todos los tipos y modelos de organización empresarial) y la profundidad (al afectar sobremanera y en su conjunto a países, industrias y sociedades) de los cambios (Pinillos y Fernández-Fernández: 2019, p. 19), lo cual genera una elevada incertidumbre en el mundo laboral dadas las múltiples

incógnitas anudadas y su, más que presumible, «profundo impacto en la dinámica de la eliminación y el surgimiento de puestos de trabajo y en las características de los empleos y las competencias requeridas» (Weller: 2017, p. 7). En resumidas cuentas, se barrunta un riesgo cierto de «que la tecnología no se emplee para lograr trabajos decentes, más estables y de calidad, mejor remunerados, más seguros y más igualitarios» (Gómez: 2019, p. 291).

Este fenómeno desencadena «cambios tan sustanciales y rápidos que determinan modificaciones de una intensidad nunca experimentada con anterioridad» (Raso: 2018, pp. 14 y 15), entre los que prevalece el denominado «efecto disruptivo» sobre el empleo, intensificado por el complejo entorno dentro del cual tiene lugar, caracterizado por una «situación de crisis económica, financiera, demográfica y, en general, de escasez de trabajo asalariado y de empleo formal» (Sierra Benítez: 2017, p. 134), así como por la globalización de la economía, la deslocalización de las actividades (desde naciones desarrolladas a otras todavía emergentes) y la creciente competitividad en los mercados. Factores que, unidos y a su vez, presionan en pos de una superior innovación tecnológica en los procesos productivos, en un ciclo sin final aparente capaz de producir sucesivas e intensas transformaciones en ámbitos como, por ejemplo, los contenidos de los puestos de trabajo o las cualificaciones y las competencias profesionales requeridas, potencial origen de desigualdades salariales, brechas digitales o consecuencias adversas en materia de protección social (Rocha: 2017, p. 261).

Específicamente, se atisba una potencial amenaza de desempleo tecnológico, elevado por un sector de los especialistas a la expresiva condición de «quinto jinete del apocalipsis» (Álvarez: 2017, p. 59; Choi y Calero: 2018, pp. 14 y 15; y Shackleton: 2018). A este respecto, los postulados varían esencialmente entre dos posiciones antagónicas (confrontándolas con detalle, BBVA: 2018, p. 2): una optimista, que, sin negar la desaparición de cometidos y las consabidas resultas negativas para quienes la experimenten, también propugna el advenimiento de inéditos empleos y oportunidades (OIT: 2016b, p. 6) y, a la postre, un saldo positivo con fundamento en esperados incrementos de la productividad empresarial (Sierra Benítez: 2017, p. 153); otra tremendista y, quizás, con un cierto poso sensacionalista, que anticipa estragos de enorme calado, representados por una amplificación extrema en la flexibilidad de las condiciones laborales (Frey y Osborne: 2013, p. 44), así como por una masiva destrucción de puestos de trabajo a causa de un efecto sustitución en todas aquellas tareas, manuales o intelectuales/cognitivas, basadas en rutinas y, por lo tanto, programables (CES: 2017, p. 19; e Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH: 2018, p. 20). Como en otras muchas ocasiones, es probable que la mejor opción en estos momentos sea la de guardar una prudente equidistancia (Hidalgo: 2018, p. 159), pues se antoja aventurado apostar por cualquiera de los bandos; es decir, no quedará más remedio que esperar para conocer el desenlace, el resultado final en términos netos. Acaso todo dé un vuelco en uno de los sentidos, el de la perspectiva menos halagüeña, si termina por desarrollarse en amplitud el «*machine learning*» (Observatorio ADEI: 2017, p. 4), esto es, las «tecnologías más automáticas e inteligentes»

(Cabral, Hernández y Sánchez: 2018, p. 8), que icen a un nivel superior la capacidad de las máquinas para tomar decisiones y operar por sí mismas. Pero, se insiste, en la actualidad aún «estamos ante el comienzo de un largo proceso del que sabemos muy poco» (Aragón Medina: 2016, pp. 16 y 17).

Al existir una amplia evidencia empírica en este asunto, menores controversias despierta (se da por segura) la polarización de la mano de obra, en términos tanto de cualificaciones como de ingresos asociados a un concreto desempeño laboral. Fruto del proceso objeto de análisis y de un anticipado crecimiento en la demanda de personal en los dos extremos del espectro -puestos de alta cualificación y cometidos sin especiales requerimientos de competencias (en la hostelería y el turismo, la protección, la atención y los cuidados personales...)-, se vaticina un futuro con «una estructura bipolar de trabajo entre una élite económica y profesional vinculada al desarrollo tecnológico de la economía y una masa de personas que trabajan sin consideración profesional y con salarios míseros» (Alternativas Económicas: 2018, p. 150), acompañada además de una significativa merma en el peso de las ocupaciones intermedias [puestos administrativos y manuales cualificados, «que han incluido históricamente contables, oficinistas y ciertos trabajadores de las líneas de montaje» (Mercader: 2017, p. 226)], acrecentándose por mor de este fenómeno «las distancias económicas y sociales entre quienes dominan los conocimientos en los nuevos sistemas productivos y aquellos trabajadores que no tienen posibilidades reales de salir de su condición de exclusión y pobreza» (Raso: 2018, p. 33), en resumidas

cuentas y entre otras cuestiones, de encontrar un trabajo decente dada su desigual situación de partida a raíz del desconocimiento tecnológico.

La voz de alarma ya ha sido dada. Al menos para determinados colectivos (mujeres, migrantes, personas de edad avanzada o con discapacidad, jóvenes...) «la revolución digital aparenta ser una causa más de precariedad laboral» (Lenzi: 2019, pp. 300 y ss.), capaz de afectarles en condiciones tales como el tiempo de trabajo, el salario, la conciliación de las vidas laboral, personal y familiar, la prevención frente a los riesgos profesionales o los derechos inherentes a la individualidad (intimidad, honor, propia imagen, libertad ideológica o de expresión...) (Quintero: 2017, pp. 133 y 134).

Sea como fuere, dado que algunos de los efectos ya están teniendo lugar y otros serán inevitables, «la actitud a adoptar no puede ser la de resistencia al cambio, pues se trataría de una “guerra perdida”» (San Martín Mazzucconi: 2017, p. 4). Por dicho motivo, desde múltiples foros se insta a los gobiernos a que, de entrada, centren sus esfuerzos sobre

la reconversión de los trabajadores de las industrias más afectadas por la automatización de las tareas [...] el desarrollo de programas de alfabetización digital en los centros escolares y el establecimiento de prioridades en materia de aprendizaje y formación profesional para ayudar a los trabajadores a adaptarse a los cambios tecnológicos (Parlamento Europeo: 2019, p. 6).

Consecuentemente, el auténtico (o, al menos, el inicial) desafío a encarar viene dado por «pronosticar en la forma más rápida posible cuáles serán las tendencias en materia de empleo y cuáles serán las tareas requeridas, adecuando las políticas de Estado para que se eduque en función del trabajo del futuro» (Raso: 2018, p. 19). O lo que es lo mismo, adquiere un marcado atractivo de cara al medio plazo [no tanto de inmediato, porque ahí «lo nuevo, como lo emergente [...] va a pesar poco [...] -por cuanto- las necesidades de formación tardan en formalizarse, hasta que los sectores emergentes empiezan a madurar» (Observatorio de las Ocupaciones: 2018, p. 159)] la facultad de «pronosticar e individualizar [...] cuáles serán las habilidades y competencias necesarias para conservar o mejorar la empleabilidad del futuro, ajustando la educación a estos requerimientos» (CES: 2018, pp. 159 y 160). Esto reclamará que, desde todos los ámbitos (poderes públicos, empresas, organizaciones representativas, individuos...) y no solo en términos monetarios, se invierta «más y mejor en capital humano para que la población adquiera conocimientos y habilidades (cognitivas y no cognitivas) complementarios al progreso tecnológico» (BBVA: 2018, p. 1), lo cual entronca con el «papel esencial -que la formación (ODS 4) sigue jugando- dentro de las políticas activas de empleo, especialmente en el contexto [...] del trabajo decente» (Ruesga *et al.*: 2019, p. 257).

En definitiva, «el gran reto presente y futuro será la formación de todas las personas implicadas en el proceso productivo y organizativo de la empresa inteligente [...] -lo cual exigirá- una concienzuda planificación de las capacidades disponibles y una gestión

por competencias» (Mella: 2018, p. 715), pues es lo que va a permitir a los individuos «adquirir rápidamente nuevos conocimientos» [Comité Económico y Social Europeo (CESE): 2018, p. 10]. Por ende, llama todavía más poderosamente la atención que «el rol primordial de la formación en un contexto así [...] sigue siendo el factor débil de la transformación digital» (Vacas: 2018, p. 142).

Dentro de la negociación colectiva, aunque los avances en este plano son tangibles, por lo común aún adolecen de una significativa falta de ambición o profundidad. Quizás las circunstancias y las perspectivas hayan contribuido de un modo decisivo a sacar del ostracismo, a superar el clásico desinterés del que en este entorno hacía gala la materia, algo de lo que da fe el creciente y notorio espacio reservado a la formación dentro de las mesas del diálogo social -resulta relativamente sencillo encontrar cláusulas que, de un modo directo o indirecto, inciden sobre la cuestión, sea a través de, entre otras muchas opciones, ayudas para el estudio, licencias y permisos (retribuidos o no), o preferencias en la elección de turnos y vacaciones o para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo-, aun cuando, en la mayoría de las ocasiones, con escasos o superficiales progresos. Pero, hay que remarcar, lo cierto es que «nuestra negociación colectiva solo se ha introducido marginalmente en las nuevas tecnologías» (Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH: 2018, p. 287), en sus efectos y en las circunstancias y demandas particulares de ellas derivadas para los asalariados, incluidas las concernientes a su adiestramiento.

Y, sin embargo, únicamente a través de «instrumentos de planificación estratégica [...] -que proyecten- dicho diálogo sobre una perspectiva coherente de materias, así como de mayor continuidad y permanencia en el tiempo» (CES: 2018, p. 186), cabrá dar respuesta al «verdadero desafío que actualmente debe afrontar la negociación colectiva [...] la disrupción sistémica y global que representan las nuevas tecnologías» (Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH: 2018, pp. 279 y 280).

Y junto a la atención prestada a la cualificación requerida tras su implementación, también corresponderá enfrentar

todas las consecuencias que su introducción conlleva para la organización de la empresa, el proceso productivo, el impacto en determinadas condiciones de trabajo (como la clasificación profesional, el tiempo y el lugar de trabajo) e, incluso, en la salud y vida privada de los trabajadores (Mella: 2018, p. 738).

Es decir, deviene perentorio e imprescindible «reforzar el papel de la negociación colectiva y el enriquecimiento de sus contenidos en relación con los cambios tecnológicos y sus repercusiones en el empleo y en las relaciones laborales» (CES: 2017, p. 154), de modo que la tan manida empleabilidad de las personas deje de ser malentendida como una exclusiva responsabilidad individual y al menos parte de ella recaiga sobre las espaldas de los interlocutores sociales, en especial los del ámbito empresarial, llamados a contribuir con resolución en «la difícil labor de que las competencias y capacidades de los trabajadores se mantengan y mejoren» (Álvarez: 2017, p. 127). Al fin y al cabo, serán quienes se encuentren en una

mejor disposición para conocer los desajustes formativos particulares, así como para darles respuesta con la agilidad y la celeridad reclamadas, algo complicado de lograr mediante «disposiciones normativas con vocación de permanencia» (San Martín Mazzucconi: 2017, p. 5).

Similar es lo que se puede predicar respecto de la labor de la RSC. La cualificación y el progreso profesional de los asalariados «son claves de la competitividad y del desarrollo de las empresas, -así como- vitales para facilitar las transiciones laborales de las personas a lo largo de su vida activa» (CEOE: 2016, pp. 164 a 166); más aún a resultas de la irrupción de los avances técnicos y científicos contemporáneos en la práctica totalidad de los procesos productivos, culpables de una profunda transformación de las relaciones laborales.

Ciertamente, «la mayoría de las empresas más exitosas utilizan la tecnología como factor inspirador de una nueva manera de imaginar, desde la relación con el cliente, hasta el diseño de productos y servicios» (Vacas: 2018, p. 142). Por tal motivo, las obligaciones que en torno a la formación de sus empleados recaen sobre el empresario no puede ceñirse en exclusiva a unos conocimientos y capacidades específicos de un puesto particular; por al contrario, han de ampliarse a aspectos transversales, incluso ajenos al propio desempeño singular en presencia (CEDEFOP: 2018, p. 43).

Ahora bien, «en la medida en que las organizaciones buscan dar este salto de utilizar la tecnología para transformar su fuerza de

trabajo, esta transición tiene que ser llevada a cabo teniendo en mente el punto de vista amplio, social» (Deloitte: 2018a, p. 13), lo cual, entre otros factores, implica «invertir en la formación y el reciclaje profesional de la mano de obra existente para responder a sus necesidades» (Parlamento Europeo: 2019, p. 6).

En definitiva, a fin de que «la personalización y el aprendizaje flexible [...] -sean- la columna vertebral de las empresas modernas» (Speexx: 2019, p. 5),

no solo el trabajador y las administraciones habrán de planear su respuesta al cambio desde el sistema educativo, sino que las mismas empresas deberán llevar a cabo una formación continua que potencie las habilidades necesarias y, además, la flexibilidad para que los trabajadores puedan alternar responsabilidades y tareas (Hidalgo: 2018, p. 255),

En este proceso la responsabilidad social empresarial también constituye una herramienta a considerar, pues puede contribuir a que «el progreso técnico sea complementario en lugar de sustitutivo, incluso en aquellas tareas menos cualificadas» (Doménech, García, Montañez y Neut: 2018, p. 137). Por razón de lo expuesto, merece ser positivamente destacado que

muchas organizaciones están replanteándose sus estrategias de learning and development, orientándolas hacia estructuras que ubiquen al empleado en el centro de un proceso de formación continua, aprovechando las alternativas que las nuevas tecnologías también aportan al ámbito de la formación, favoreciendo la creación de programas personalizados de aprendizaje, mediante el acceso a contenidos, tanto de fuentes

internas como externas, y promoviendo experiencias de colaboración en el trabajo que ayuden a las personas a mantener el aprendizaje continuo y a compartir el conocimiento (Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH: 2018, p. 105).

BIBLIOGRAFÍA

- ALTERNATIVAS ECONÓMICAS. 2018. **Libro blanco del futuro del/de los trabajo/s. Reflexiones para una nueva política económica local.** Activa, Barcelona (España).
- ÁLVAREZ CUESTA, H. 2017. **El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro. Implicaciones laborales de la industria 4.0.** Colex, A Coruña (España).
- ARAGÓN GÓMEZ, C. 2017. «El impacto de la maternidad en la retribución no consolidable, a propósito de los recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo. Comentario a las SSTs 10-1-2017, R. 283/2015, y 24-1-2017, R. 1902/2015». **Información Laboral.** Núm. 6: pp. 1-38.
- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. 2000. **La Declaración del Milenio.** Disponible en: <https://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>. Fecha de la consulta: 23 de diciembre de 2019.
- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. 2015. **Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015: Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.** Disponible en: <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>. Fecha de la consulta: 1 de enero de 2020.
- BARQUERO CABRERO, J. D. y MEDINA ELIZONDO, M. 2016. «Sustainability and Contemporary Society». **Opción.** Núm. especial 7: pp. 169-177.
- BARRADO SORIA, B. I. 2016. «La relación de trabajo y la protección de los trabajadores. Una revisión de la normativa de la Organización Internacional del Trabajo desde la perspectiva de género». **Revista de Derecho UNED.** Núm. 19: pp. 543-579.
- BBVA. 2018. «¿Cuán vulnerable es el empleo en España a la revolución digital?». **Observatorio Económico.** 19 de marzo de

2018. Disponible en: <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/cuan-vulnerable-es-el-empleo-en-espana-a-la-revolucion-digital/>. Fecha de la consulta: 23 de enero de 2020.
- BELLO PAREDES, S. A. 2020. «Introducción a los ODS en la Agenda 2030: el principio general de la sostenibilidad». **Opción** (en este número).
- CABRALES, A.; HERNÁNDEZ, P. y SÁNCHEZ, A. 2018. **Automatización y mercado de trabajo. Laboratorio de Economía del Comportamiento**. Disponible en: <http://cotec.es/proyecto/laboratorio-de-economia-del-comportamiento-automatizacion-y-mercado-de-trabajo/>. Fecha de la consulta: 18 de febrero de 2020.
- CARDESA-SALZMANN, A. y PIGRAU SOLÉ, A. 2017. «La Agenda 2030 y los Objetivos para el Desarrollo Sostenible. Una mirada crítica sobre su aportación a la gobernanza global en términos de justicia distributiva y sostenibilidad ambiental». **Revista Española de Derecho Internacional**. Vol. 69, núm. 1: pp. 279-285.
- CEDEFOP. 2018. **Insights into skill shortages and skill mismatch. Learning from Cedefop's European skills and jobs survey**. Publications Office of the European Union, Luxembourg (Luxembourg).
- CEOE. 2016. **Libro blanco sobre el sistema de formación en el trabajo**. CEOE, Madrid (España).
- CHOI, Á. y CALERO, J. 2018. «El capital humano en los procesos de automatización: una primera aproximación al caso español». **Cuadernos Económicos de ICE** Núm. 95: pp. 13-32.
- COMISIÓN EUROPEA. 2010. **Comunicación de la Comisión: Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador COM (2010) 2020 final**. Bruselas, 3 de marzo. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52010DC2020>. Fecha de la consulta: 1 de febrero de 2020.
- COMISIÓN EUROPEA. 2015. **Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y**

Social Europeo y al Comité de las Regiones: Una estrategia para el mercado único digital de Europa [SWD (2015) 100 final]. Bruselas, 6 de mayo. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52015DC0192>. Fecha de la consulta: 1 de febrero de 2020.

COMISIÓN EUROPEA. 2016. **Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Próximas etapas para un futuro sostenible. Acción europea para la sostenibilidad» COM (2016) 739 final.** Estrasburgo, 22 de noviembre. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0739&from=ES>. Fecha de la consulta: 1 de febrero de 2020.

COMISIÓN EUROPEA. 2018. **Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Banco Central Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Plan de acción: financiar el desarrollo sostenible» COM (2018) 97 final.** Bruselas, 8 de marzo. Disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/014e2fb6-22bb-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-es>. Fecha de la consulta: 1 de enero de 2020.

COMISIÓN EUROPEA. 2020. **Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» COM (2020) 152 final.** Bruselas, 5 de marzo. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>. Fecha de la consulta: 10 de marzo de 2020.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO. 2018. **El futuro del trabajo. La adquisición de los conocimientos y competencias necesarios para responder a las necesidades de los futuros empleos (2018/C 237/02).** DOUE de 6 de julio.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2016. **Memoria del Director General: La iniciativa para poner fin**

- a la pobreza. La OIT y la Agenda 2030.** Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_480280/lang--es/index.htm. Fecha de la consulta: 22 de febrero de 2020.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2019. **Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo.** Disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--es/index.htm>. Fecha de la consulta: 22 de febrero de 2020.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. 2017. **Informe: La digitalización de la economía.** CES, Madrid (España).
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. 2018. **Informe: El futuro del trabajo.** CES, Madrid (España).
- CRUZ VILLALÓN, J. 2019. «La centralidad del trabajo digno en un nuevo modelo social». **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.** Vol. 7, núm. 4: pp. 234-248.
- DE LA VILLA GIL, L. E. 2018. «Onte, hoxe e mañá do Dereito do Traballo» **Revista Galega de Dereito Social.** Núm. 7: pp. 9-71.
- DELOITTE. 2017. **2030 Purpose: Good business and a better future. La sostenibilidad en la estrategia de las empresas españolas. Resumen ejecutivo.** Disponible en: <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/governance-risk-and-compliance/articles/empresas-espanolas-y-los-ods.html>. Fecha de la consulta: 15 de noviembre de 2019.
- DELOITTE. 2018a. **La cuarta revolución industrial está aquí. ¿Está usted preparado?** Disponible en: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/deloitte-review/issue-22/industry-4-0-technology-manufacturing-revolution.html>. Fecha de la consulta: 18 de febrero de 2020.
- DELOITTE. 2018b. **El auge de la empresa social. Estudio «Tendencias Globales de Capital Humano 2018». Resumen ejecutivo.** Disponible en:

tendencias-globales-capital-humano-2018.html. Fecha de la consulta 15 de diciembre de 2019.

DOMÉNECH, R.; GARCÍA, J. R.; MONTAÑEZ, M. y NEUT, A. 2018. «Afectados por la revolución digital: el caso de España». **Papeles de Economía Española**. Núm. 156: pp. 128-145.

ESPÍN SÁEZ, M. 2018. «Autoempleo decente: las mujeres autónomas y el acceso a los recursos. Un estudio en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por la Agenda 2030 de la ONU». **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Vol. 6, núm. 4: pp. 101-123.

EUROPEAN PARLIAMENT. 2017. **Report on equality between women and men in the European Union in 2014-2015 [2016/2249 (INI)]**. 23 de febrero. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0046_EN.html. Fecha de la consulta: 15 de diciembre de 2019.

EUROSTAT. 2019a. **Statistics explained. SDG 5-Gender equality**. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/SDG_5_-_Gender_equality_\(statistical_annex\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/SDG_5_-_Gender_equality_(statistical_annex)). Fecha de la consulta: 26 de febrero de 2020.

EUROSTAT. 2019b. **Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context. 2019 edition**. Publications Office of the European Union, Luxemburgo (Luxemburgo). Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-02-19-165>. Fecha de la consulta 1 de enero de 2020.

EUROSTAT. 2019c. **Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy**. Publications Office of the European Union, Luxemburgo (Luxemburgo). Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-books/-/KS-04-19-559>. Fecha de la consulta: 1 de enero de 2020.

FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D. 2011. «El régimen de la sostenibilidad medioambiental». **Revista Jurídica de Castilla y León**. Núm. 25: pp. 163-218.

- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y ÁLVAREZ CUESTA, H. 2012. «La responsabilidad social empresarial en la Comunidad Autónoma de Castilla y León». AA. VV. (LÓPEZ CUMBRE, L., Coord.) **Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa**, pp. 493-533. Comares, Albacete (España).
- FREY, D. F. 2017. «Economic growth, full employment and decent work: the means and ends in SDG 8». **The International Journal of Human Rights**. Vol. 21, núm. 8: pp. 1164-1184.
- FREY, C. B. y OSBORNE, M. A. 2013. **The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?** Disponible en: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314>. Fecha de la consulta: 9 de enero de 2020.
- GARCÍA GARCÍA, S. 2018. «Economía Circular: 30 años del principio de desarrollo sostenible evolucionan en el nuevo gran objetivo medioambiental de la Unión Europea». **Revista de Estudios Europeos**. Núm. 71: pp. 309-321.
- GARCÍA SEDANO, T. 2018. «En las antípodas del trabajo decente: el trabajo forzoso» **Lan Harremank**. Núm. 39: pp. 13-25.
- GARCÍA VÍLCHEZ, E. J.; SÁNCHEZ BÁSCONES, M.^a I. y FERNÁNDEZ POLANCO, F. 2007. «La RSC desde la óptica del modelo de sostenibilidad integrado (MSI) como variable de competitividad en la empresa». **Anales de Economía Aplicada**. Núm. 6: pp. 1-32.
- GARRO HERNÁNDEZ, I. y RODRÍGUEZ VINDEL, V. 2016. «Empresas y transparencia: claves para lograr la meta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible». **Revista Internacional Transparencia e Integridad**. Núm. 1: pp. 1-5.
- GIL Y GIL, J. L. 2020. «El trabajo decente como Objetivo de Desarrollo Sostenible» **Lex Social**. Vol. 10, núm. 1: pp. 140-183.
- GÓMEZ SALADO, M. Á. 2019. «La cuarta revolución industrial: ¿una gran oportunidad o un verdadero desafío para el pleno empleo y el trabajo decente» **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Vol. 7, núm. 4: pp. 276-315.

- HIDALGO, M. A. 2018. **El empleo del futuro. Un análisis del impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral.** Deusto, Barcelona (España).
- INSTITUTO CUATRECASAS DE ESTRATEGIA LEGAL EN RRHH. 2018. **Robótica y su impacto en los recursos humanos y en el marco regulatorio de las relaciones laborales.** Wolters Kluwer, Madrid (España).
- JIMENA QUESADA, L. 2019. «El constitucionalismo social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)». **Lex Social.** Vol. 9, núm. 1: pp. 13-45.
- KROLL, C. 2015. **Sustainable Development Goals: Are the rich countries ready?** Disponible en: <https://www.bertelsmannstiftung.de/en/publications/publication/did/sustainable-development-goals-are-the-rich-countries-ready/>. Fecha de la consulta: 14 de febrero de 2020.
- LENZI, O. 2019. «El trabajo decente en la era digital: colectivos más vulnerables». **Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho.** Núm. 39: pp. 292-306.
- LÓPEZ AHUMADA, J. E. 2017. «Trabajo decente y globalización en Latinoamérica: una alternativa a la desigualdad laboral y social». **Documentos de Trabajo IELAT.** Núm. 98: pp. 1-40.
- LÓPEZ GARCÍA, P. 2016. «La digitalización en el mundo del trabajo». **Fundación 1 de mayo.** Núm. 96: pp. 1-12.
- LÓPEZ, I.; ARRIAGA, A. y PARDO, M. 2018. «La dimensión social del concepto de desarrollo sostenible: ¿La eterna olvidada?». **Revista Española de Sociología.** Núm. 27: pp. 25-41.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. 2018. «Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT». **Lan Harremanak.** Núm. 39: pp. 152-187.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. y RON LATAS, R. P. 2018. «La integración del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (Agenda 2030)». **Revista Española de Derecho del Trabajo.** Núm. 211: pp. 1-26.

- LOZANO LARES, F. 2016. «La eficacia jurídica del concepto de trabajo decente» **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Vol. 4, núm. 4: pp. 1-36.
- MAQUIEIRA D'ANGELO, V. 2019. «Tensiones transformadoras. La Agenda 2030 y la igualdad de género». AA. VV. **Agenda 2030. Claves para la transformación sostenible**, pp. 83-102. Catarata, Madrid (España).
- MARTÍNEZ OSÉS, P. J. 2016. «La Agenda 2030: Contradicciones, transformaciones y resistencias». **Centro de documentación Hegoa. Boletín de recursos de información**. Vol. 49: pp. 1-12.
- MEGINO FERNÁNDEZ, D. 2019a. «Algunas prácticas relevantes de responsabilidad social en materia de igualdad por razón de sexo». AA. VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.^a de los R., Dirs.) **La empleabilidad y la calidad en el empleo: apostando por la igualdad efectiva**, pp. 303-322. Sepín, Madrid (España).
- MEGINO FERNÁNDEZ, D. 2019b. «La recepción de los principios de igualdad y de no discriminación por razón del género en la negociación colectiva empresarial y en las políticas de RSC». AA. VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; ÁLVAREZ CUESTA, H.; MEGINO FERNÁNDEZ, D. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.) **La apuesta por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde la Ley de contratos del sector público**, pp. 131-199. Ediciones CEF, Madrid (España).
- MEGINO FERNÁNDEZ, D. 2019c. «La contribución del tejido empresarial castellanoleonés al desarrollo sostenible a través de la negociación colectiva y las políticas de RSC». AA. VV. (QUINTANA LÓPEZ, T., Dir.) **Proyección transversal de la sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas**, pp. 519-559. Tirant lo Blanch, Valencia (España).
- MEGINO FERNÁNDEZ, D. 2019d. «Formación en la «industria 4.0»: el relevante papel de la negociación colectiva y las políticas de responsabilidad social corporativa». **RTSS. CEF**. Núm. 440: pp. 57-91.
- MEGINO FERNÁNDEZ, D. 2019e. «La igualdad por razón de género en las políticas de RSC de las empresas del Íbex 35». AA. VV.

- (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.^a de los R., Dirs.) **La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las acciones de responsabilidad social**, pp. 253-309. Juruá, Porto (Portugal).
- MELLA MÉNDEZ, L. 2018. «La industria 4.0 y el gran reto de la formación profesional permanente: valoración desde la perspectiva española». AA. VV. (GARCÍA NOVOA, C. y SANTIAGO IGLESIAS, D., Dirs.) **4ª revolución industrial: impacto de la automatización y la inteligencia artificial en la sociedad y la economía digital**, pp. 709-740. Thomson Reuters-Aranzadi, Cizu Menor (España).
- MERCADER UGUINA, J. R. 2017. **El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica**. Tirant lo Blanch, Valencia (España).
- MESSINGER, G. 2017. «Desarrollo sostenible y Agenda 2030. El rol del derecho internacional dentro del desarrollo sostenible y la Agenda 2030». **Revista Española de Derecho Internacional**. Vol. 69, núm. 1: pp. 271-278.
- MONEREO PÉREZ, J. L. 2018. «La racionalización jurídica de las relaciones laborales y la emergencia de nuevas fuentes reguladoras en el orden internacional». **Lex Social**. Vol. 8, núm. 1: pp. 1-44.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y LÓPEZ INSÚA, B. del M. 2016. «El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos». AA. VV. (RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M.^a de los R., Dirs.) **Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva**, pp. 187-241. Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor (España).
- MONTALBÁN, J. F.; GASSÓ, J.; GARRO, I. y SALLÉ, C. 2018. «Respuestas organizativas para la Agenda de Objetivos de Desarrollo Sostenible». **Economía Industrial**. Núm. 408: pp. 77-88.
- MONTOYA, D. 2018. «Contribución del sector privado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Exteriorización en los II. FF. e Informes de RSE». **24.º Encuentro Nacional de**

**Investigadores Universitarios del Área Contable-
Universidad Nacional de La Plata, pp. 1-26.**

- MORÁN BLANCO, S. 2017. «Trabajo decente y crecimiento económico. Los trabajadores y el derecho internacional». AA. VV. (FERNÁNDEZ LIESA, C. y MANERO SALVADOR, A., Dirs.) **Análisis y comentarios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas**, pp. 217-242. Thomson Reuters-Aranzadi, Cizu Menor (España).
- MORÁN BLANCO, S. 2018. «El “trabajo decente” en la UE: políticas y normas». **Revista Española de Derecho del Trabajo**. Núm. 206: pp. 1-36.
- MORENO, A.; URIARTE, L. M. y TOPA, G. (Coords.). 2010. **La responsabilidad social empresarial. Oportunidades estratégicas y de recursos humanos**. Ediciones Pirámide, Madrid (España).
- MORENO SANTOS, C. 2006. «La responsabilidad social corporativa como criterio de gestión empresarial». **Lan Harremanak**. Núm. 14: pp. 43-56.
- OBSERVATORIO ADEI. 2017. **El trabajo del futuro**. Disponible en: <http://observatorioadei.es/>. Fecha de la consulta: 2 de febrero de 2020.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES. 2018. **Informe de prospección y detección de necesidades formativas**. SEPE, Madrid (España).
- OBSERVATORIO EMPRESARIAL CONTRA LA POBREZA. 2018. **Negocios inclusivos y empresas españolas. El momento de no dejar atrás a nadie**. disponible en: <https://www.empresascontralapobreza.org/publicaciones/>. Fecha de la consulta: 15 de diciembre de 2019.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1999. **Memoria del Director General: Trabajo decente**. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Fecha de la consulta: 22 de febrero de 2020.
- OIT. 2008. **Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa**. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza). Disponible en:

- https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm. Fecha de la consulta: 20 de febrero de 2020.
- OIT. 2016a. **Plan de implementación de la OIT. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza). Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/WCMS_510124/lang--es/index.htm. Fecha de la consulta: 24 de febrero de 2020.
- OIT. 2016b. **Los cambios tecnológicos y el trabajo en el futuro: Cómo lograr que la tecnología beneficie a todos. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo-Nota informativa 1**. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/node/6968>. Fecha de la consulta: 14 de marzo de 2020.
- OIT. s./f. **Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible**, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza). Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm>. Fecha de la consulta: 24 de febrero de 2020.
- OTAEGUI JÁUREGUI, A. 2018. «La igualdad de género en las nuevas formas de organización empresarial». AA. VV. (LÓPEZ AHUMADA, J. E. y MENÉNDEZ CALVO, R., Dirs.) **Poder de dirección y estructuras empresariales complejas**, pp. 291-308. Cinca, Madrid (España).
- PARLAMENTO EUROPEO. 2019. **Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de febrero de 2019, sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica [2018/2008(INI)]**. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0081_ES.html. Fecha de la consulta: 13 de enero de 2020.
- PÉREZ DEL PRADO, D. 2018. «Una aproximación a los indicadores de cumplimiento de los ODS desde la perspectiva de género». **Información Laboral**. Núm. 7: pp. 1-12.
- PINEDA ESCOBAR, M.^a A. 2014. «Negocios y sostenibilidad en la Base de la Pirámide». **Punto de Vista**. Vol. V, núm. 9: pp. 95-116.

- PINILLOS, A. A. y FERNÁNDEZ-FERNÁNDEZ, J. L. 2019. «Pasado, presente y futuro de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). La tecnología como catalizador (o inhibidor) de la Agenda 2030». **Icade. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales**. Núm. 108: pp. 1-60.
- PRADHAN, P.; COSTA, L.; RYGSKI, D.; LUCHT, W. y KROPP, J. P. 2017. «A systematic study of Sustainable Development Goal (SDG) interactions». **Earth's Future**. Núm. 5: pp. 1169-1179.
- QUÍLEZ MORENO, J. M.^a 2018. «Trabajo decente: repensando el uso de las TICs. Necesitamos desconectar». AA. VV. **Libro de actas del II Congreso Internacional sobre Derechos Humanos: Los Derechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, pp. 229-240. Fundación Mainel, Valencia (España). Disponible en: <https://congresoddh.mainel.org/actas2018/>. Fecha de la consulta: 12 de enero de 2020.
- QUINTERO LIMA, M.^a G. 2017. «Las nuevas necesidades formativas en el marco de la digitalización y demás avatares 4.0 (la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible como herramientas docentes)». **Lan Harremanak**. Núm. Especial 37: pp. 128-149.
- QUINTERO LIMA, M.^a G. 2018. «Colectivos vulnerables y género». AA. VV. (BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., Dir.) **Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino**, pp. 27-49. Dykinson, Madrid (España).
- RAI, S. M.; BROWN, B. D. y RUWANPURA, K. N. 2019. «SDG 8: Decent work and economic growth. A gendered analysis». **World Development**. Núm. 113: pp. 368-380.
- RASO DELGUE, J. 2018. «América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales». **Revista Internacional y Comparada Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Vol. 6, núm. 1: pp. 6-36.
- ROCHA SÁNCHEZ, F 2017. «La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación». AA. VV. **El futuro del trabajo que queremos**, pp. 259-274. MESS, Madrid (España).

- RODRÍGUEZ VINDEL, V. 2017. «Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas». AA. VV. (FERNÁNDEZ LIESA, C. y MANERO SALVADOR, A., Dirs.) **Análisis y comentarios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas**, pp. 63-86. Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor (España).
- ROJO TORRECILLA, E. 2018. «Empleo decente: un reto presente y futuro». **Revista Jurídica de la Universidad de León**. Núm. 5: pp. 19-40.
- RUESGA, S. M.; PÉREZ ORTIZ, L.; HEREDERO DE PABLOS, M.^a I. y BAQUERO, J. 2019. «Las políticas de mercado de trabajo en el marco de estrategias de desarrollo sostenible». **Laborum. Revista de Derecho de la Seguridad Social**. Núm. 20: pp. 247-263.
- RUIZ SANTAMARÍA, J. L. 2019. «Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual». **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Vol. 7, núm. 4: pp. 112-126.
- SALAS PORRAS, M.^a 2016. «¿Nuevas aportaciones de la negociación colectiva al trabajo decente?». **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Vol. 4, núm. 4: pp. 1-26.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. 2017. «Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo». **Futuro del trabajo: trabajo decente para todos**. Mes 3: pp. 1-9.
- SHACKLETON, J. R. 2018. «Robocalypse now? Why we shouldn't panic about automation, algorithms and artificial intelligence». **Current Controversies**. Núm. 61: pp. 1-46.
- SCHERRER, C. 2020. «Superfluous workers: Why SDG 8 will remain elusive». AA. VV. **Sustainable Development Goals and human rights**, pp. 119-136. Springer, Gewerbestrasse (Suiza).
- SIERRA BENÍTEZ, E. M. 2017. «La protección social de los trabajadores ante el desafío del nuevo trabajo a distancia, del trabajo digital y la robótica». **Derecho de la Seguridad Social**. Núm. 11: pp. 133-159.

- SIERRA BENÍTEZ, E. M. 2019. «Trabajo decente, digitalización y robótica en la Unión Europea». **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Vol. 7, núm. 4: pp. 316-352.
- SIERRA HERNÁIZ, E. 2018. «Objetivos del Desarrollo Sostenible e igualdad de género: una perspectiva laboral». **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**. Vol. 6, núm. 4: pp. 26-44.
- SOLANES CORELLA, Á. 2018. «La Declaración Universal de los Derechos Humanos y los ODS». AA. VV. **Libro de actas del II Congreso Internacional sobre Derechos Humanos: Los Derechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, pp. 21-43. Fundación Mainel, Valencia (España). Disponible en: <https://congresodhh.mainel.org/actas2018/>. Fecha de la consulta: 12 de enero de 2020.
- SPEEXX. 2019. **Whitepaper «Personalización y aprendizaje flexible en el corazón del negocio»**. Disponible en: <https://www.speexx.com/es/whitepaper-personalizacion-y-aprendizaje-flexible/>. Fecha de la consulta: 18 de febrero de 2020.
- STRÜBER, D. 2018. «La Declaración Universal de los Derechos Humanos y los ODS». AA-. VV. **Libro de actas del II Congreso Internacional sobre Derechos Humanos: Los Derechos Humanos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible**, pp. 11-20. Fundación Mainel, Valencia (España). Disponible en: <https://congresodhh.mainel.org/actas2018/>. Fecha de la consulta: 12 de enero de 2020.
- UGT 2017. **La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial: 22 de febrero, día por la igualdad salarial**. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/informe_falta_politicas_igualdad_ugt_2017.pdf. Fecha de la consulta: 17 de marzo de 2020.
- VACAS AGUILAR, F. 2018. «Transformación digital: del *lifting* a la reconversión». **Tecnología, Ciencia y Educación**. CEF. Núm. 10: pp. 135-143.

- VALDIVIA, V. y GONZÁLEZ ANINAT, R. 2017. «De los Objetivos del Milenio a los Objetivos del Desarrollo Sostenible: la integración de países en vía de desarrollo por medio de la intensificación del uso de las tecnologías». **Oasis**. Núm. 25: pp. 149-157.
- VERDIALES LÓPEZ, D. M. 2018. «La importancia del enfoque de los derechos humanos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible». AA. VV. (FERNÁNDEZ LIESA, C. R. y DÍAZ BARRADO, C. M., Dirs.) **Objetivos de Desarrollo Sostenible y Derechos Humanos: paz, justicia e instituciones sólidas/derechos humanos y empresas**, pp. 75-90. Universidad Carlos III, Madrid (España). Disponible en https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/26561/monografias_9_IFV_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Fecha de la consulta: 7 de febrero de 2020.
- VILLALBA SÁNCHEZ, A. 2015. «Teletrabajo y responsabilidad social empresarial». AA. VV. (MELLA MÉNDEZ, L., Ed.) **Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado**, pp. 59-84. Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor (España).
- WELLER, J. 2017. «Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales». **CEPAL. Serie Macroeconomía del Desarrollo**. Núm. 190: pp. 1-43.
- WORLD ECONOMIC FORUM. 2017. **White Paper: Accelerating Gender Parity in the Fourth Industrial Revolution. An agenda for leaders to shape the future of education, gender and work**. Disponible en: <https://www.weforum.org/whitepapers/accelerating-gender-parity-in-the-fourth-industrial-revolution>. Fecha de la consulta: 17 de marzo de 2020.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 36, N° 93-2 (2020)

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia.
Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve