

PROBLEMAS INTERNACIONALES Y PARTICULARIDADES REGIONALES DE LA GOBERNANZA DEL TRABAJO

HUGO BARRETTO GHIONE*

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de la República (Uruguay)

EXTRACTO

Palabras clave: Gobernanza, Tripartismo, Organización Internacional del

La gobernanza del trabajo es una de las cuatro *conversaciones* sobre la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, una propuesta que lanzó el Director General de la OIT en su Memoria de la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2015. El término convoca a reflexionar sobre el lugar que la regulación del trabajo y el tripartismo ocupa en el actual desarrollo de las relaciones laborales, así como las modalidades que ha adquirido en ciertos países latinoamericanos (que se califican como “gobernanza desde el gobierno”) y las tensiones que se perciben en la actividad normativa y de instancia de control asumida por el organismo mayor de Gobernanza: la OIT.

ABSTRACT

Key words: Governance, tripartism, International Labour Organization

Governance of labour is one of the four conversations on the Centennial Initiative on the future of work, a proposal that the Director-General of the ILO launched in his memory of the 104th session of the International Labour Conference in 2015. The term calls to reflect on the place of the regulation of work and tripartism in the current development of labour relations, as well as modalities that has acquired in certain Latin American countries (which are qualified as "governance from the Government") and the tensions that are perceived in norm and instance of control assumed by the major governance body: ILO.

* Director del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho y miembro del Consejo de Redacción de la revista Derecho Laboral, fundada en 1948 por Francisco de Ferrari, Américo Plá Rodríguez y Héctor-Hugo Barbagelata.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. COMPONENTES DE LA GOBERNANZA
3. NORMAS E INSTITUCIONES DE LA GOBERNANZA BAJO SOSPECHA. LA DERIVACIÓN LATINOAMERICANA
 - 3.1. LA OIT EN SU LABERINTO
 - 3.2. MODALIDADES RECIENTES EN EL CONO SUR DE AMÉRICA LATINA: LA “GOBERNANZA DESDE EL GOBIERNO”
4. CONSIDERACIONES FINALES
5. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

La gobernanza del trabajo constituye, como se sabe, una de las cuatro conversaciones sobre el centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo que ha promovido el Director General en su Memoria de la 104^o reunión de la Conferencia en 2015. A partir de ese impulso, se ha desencadenado una serie de actividades con miras a la celebración del año 2019. En esta contribución plantearé como punto de partida la idea general que sobre gobernanza ofrece la Memoria, para examinar luego los obstáculos externos e internos que se presentan a nivel de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) y dar cuenta de las experiencias recientes de los países del cono sur de América Latina, para terminar con algunas anotaciones sobre el diálogo social y el tripartismo en esos países, que denotan, digámoslo desde ya, severos déficits de libertad sindical, presupuesto básico de todo proyecto deliberativo.

2. COMPONENTES DE LA GOBERNANZA

En lo sustantivo, el mensaje concibe a la gobernanza internacional del trabajo como “la adopción de convenios internacionales del trabajo a través de negociaciones tripartitas y que, una vez ratificados, tienen rango de leyes internacionales y están sujetos al control de la OIT. El sistema se apoya en tres razonamientos: la necesidad de establecer igualdad de condiciones para todos los Estados Miembros con la adopción de normas comunes; el objetivo compartido de establecer el respeto universal de los principios y derechos fundamentales en el trabajo inscritos en la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y la idea de que las normas internacionales -incluidas las recomendaciones, que no tienen carácter vinculante- deberían proporcionar un marco de referencia para los Estados Miembros que tratan de conciliar el crecimiento económico con el progreso social” (Memoria del Director General, núm. 77, en adelante MDG), siendo la estructura tripartita de la OIT demostrativa que “para la OIT los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y los procesos de diálogo social que los reúnen, constituyen un factor clave para la gobernanza del trabajo” (MDG, núm. 82).

Una construcción del concepto de Gobernanza como la que se propone, permite ajustarla a los diversos niveles de relacionamiento entre los sujetos de las relaciones de trabajo, y así podemos hablar de una gobernanza a nivel nacional, circunscribiéndola a los ordenamientos jurídicos particulares, y una gobernanza regional, para atender a los arreglos normativos e institucionales existentes en experiencias como la Unión Europea o el MERCOSUR, y aún, más parcialmente, sería posible extender el concepto a la consideración de los aspectos laborales contemplados en los Tratados de Libre Comercio.

Cada uno de esos niveles presenta perfiles y problemas propios, y bueno es recordar que el derecho del trabajo nació como manifestación de las luchas obreras en el concreto escenario de las relaciones laborales nacionales, pero la dimensión internacional no estuvo ajena desde el inicio y puede decirse que está en su ADN, tanto en las concepciones ideológicas de las organizaciones de trabajadores durante el siglo XIX (Primera y Segunda Internacional de Trabajadores, etc.) como en la temprana recepción que tuvo en iniciativas diversas que dieron origen a la OIT en 1919, cuando el derecho del trabajo recién comenzaba su expansión disputando terreno a las concepciones privatistas (civilistas) y con la compañía inestimable y definitiva del constitucionalismo social que ahora cumple 100 años (Constitución mexicana de Querétaro, 1917).

Esos sucesivos círculos concéntricos que constituyen la gobernanza del trabajo (partiendo del ordenamiento jurídico nacional, hasta el regional, multinacional, etc.), son precisamente menos “governables” por los actores nacionales (y hasta por los mismos países) a medida que se alejan del centro normativo originario, y esa verificación hoy indudable constituye uno de los desafíos mayores a tener en cuenta. Y esto no solamente por la obvia pérdida de dominio que supone sobre las decisiones de política laboral (y aún sobre las oportunidades de discutir e influir sobre las mismas) sino también por promover, estas instancias u organismos internacionales o multinacionales, lógicas contrarias al desarrollo de los derechos de las personas que trabajan, operando un giro en favor de la competitividad u otras magnitudes propias del interés de las empresas y de las corporaciones financieras.

3. NORMAS E INSTITUCIONES DE LA GOBERNANZA BAJO SOSPECHA. LA DERIVACIÓN LATINOAMERICANA

El análisis que aquí se desarrolla toma partido por indagar en los principales problemas que afectan a la gobernanza del trabajo en dos niveles espaciales bien diferenciados: a) en el espacio de la OIT, por entenderse que es su ámbito internacional propio; y b) en ciertas modalidades que adopta la gobernanza en los últimos diez años en los países del cono sur de América Latina. Trataremos por su orden ambos temas.

3.1. La OIT en su laberinto

La gobernanza del trabajo en la OIT enfrenta desafíos a nivel interno y externo a su sistema normativo y de controlador de la aplicación de los convenios y recomendaciones.

A nadie se ocultan los problemas que padece hoy su sistema normativo -e institucional-, que la Memoria identifica de manera asimétrica ya que se detiene con detalle en referencias a las externalidades, pero repara escasamente en los cuestionamientos a la interna recibidos por parte del grupo de los empleadores que tuvo como objetivo el sistema de control, lo que parece una estocada estratégica en tanto el sistema normativo había sido ya ralentizado desde los hechos políticos de 1989 en adelante, que quitaron del horizonte la tentación de la revolución social.

En relación a los aspectos normativos, de tipo *interno*, se dice en la Memoria que “Hay varias cuestiones fundamentales relacionadas con la reglamentación internacional del mercado de trabajo, por ejemplo, si debe ser muy detallada, la naturaleza de esta reglamentación y su contenido, y con la manera de aumentar su eficacia, que constituyen el marco contextual de la labor que tenemos por delante, y se podrían abordar con el mecanismo de examen de las normas” (MDG, núm. 79). Se trata de cuestiones que van a la médula de la función reguladora de la OIT, y que explican cierta parálisis en la producción normativa en los últimos años, cuando en realidad bastaba con recordar que el problema del “universalismo” y la “flexibilidad” de las normas laborales es una temática tradicional que simplemente requiere de los equilibrios habituales en una disciplina jurídica fuertemente conflictiva.

El planteo de enlentecimiento o la práctica detención de la función normativa coincide con otro fenómeno que relata el documento, de carácter sinérgico, como es “una tendencia a la desreglamentación en muchos países —y no se puede pasar por alto el gran número de trabajadores de la economía informal que quedan por completo fuera del ámbito de gobernanza”— aunque señala, con cierto optimismo, que “por otro lado, se reconoce cada vez más que las normas del trabajo son un componente clave de los procesos de integración regionales y subregionales y de un creciente número de acuerdos comerciales de distintos niveles. Además, los propios procesos de cambio que están transformando el mundo del trabajo constituyen de por sí una razón para focalizarse en las normas, y en particular, para adoptar nuevas normas o para revisar las normas actuales a fin de responder a las nuevas necesidades y circunstancias” (MDG, núm. 79).

Corresponde mirar con distanciamiento esta coyuntura para apreciar con mayor propiedad el grado de amenaza que esta posición del Grupo de los Empleadores de la OIT significa respecto al sentido último de la función normativa y de la regulación del trabajo a escala internacional, como es la promoción de la Justicia Social.

Como bien se encarga de decir la MDG, ese detenimiento en la producción de normas convive no solamente con las políticas neoliberales aplicadas en muchos países miembros, sino que cabe agregar que tiene como colofón el cuestionamiento al sistema de control implementado desde la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y de la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El origen de la controversia se sitúa en la posición asumida por el Grupo de los Empleadores en la OIT en oportunidad que sostuvieron la imposibilidad de interpretar las normas por parte de los organismos de contralor mencionados, lo que en los hechos haría que prácticamente pudieran aplicarse solamente aquellos – pocos – textos que no tuvieran ambigüedades, ambivalencias o “textura abierta”, propiedades todas de las que están plagados, conscientemente, las normas internacionales del trabajo, dado que es el recurso lingüístico idóneo para facilitar la ratificación de los Convenios por parte de Estados de bien disímiles condiciones económicas, sociales y culturales.

El asunto emergió con fuerza en 2012, en ocasión del debate sobre la existencia de un derecho de huelga en el Convenio Internacional núm. 87, que había sido secularmente aceptado por todos según lo dispuesto en los arts. 3° y 10° del instrumento. Sin embargo, a partir de ese momento, los empleadores manifiestan que no existe un reconocimiento internacional del Derecho de Huelga en tanto no hay referencia explícita al mismo en el CIT 87 ni en otro instrumento de la OIT, y por tanto dicho derecho quedaba recluido y reducido a su reglamentación en los ordenamientos jurídicos nacionales, casi siempre de naturaleza disciplinadora y restrictiva, al menos en muchos países latinoamericanos.

Si esta fuera verdaderamente la matriz desde la cual se leyera la totalidad del conjunto normativo de la OIT, la imposibilidad de interpretar (que es como decir la imposibilidad de comprender y por tanto de aplicar) el derecho internacional del trabajo se desplegaría a todo el sistema normativo, lo que haría caer, uno a uno, como una implosión, casi todos los convenios y el edificio jurídico/dogmático todo de la OIT construido desde 1919 a nuestros días.

El acuerdo entre el grupo de los trabajadores y empleadores en febrero de 2015 que permitió la continuidad de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT no puso fin al diferendo, sino que a nuestro juicio simplemente difirió su resolución mediante una “transacción” que deja más dudas que certezas sobre el futuro de la función de contralor.

Por otra parte, en relación a los factores *externos* que debilitan la gobernanza –o el “contrato social”, como prefiere decir un documento reciente de la OIT sobre el futuro del trabajo (Nota Informativa núm. 4)– se mencionan: a) la *globalización*, “que si bien ha traído muchas oportunidades, también ha cambia-

do el equilibrio de la mano de obra y el capital, con una competencia mundial más intensa, mayor inestabilidad macroeconómica y un aumento secular de la desigualdad de ingresos”; b) *las nuevas formas de trabajo*, que “asociadas a la automatización y la digitalización ponen en entredicho las responsabilidades y derechos relacionados con una relación de trabajo”, y c) *el deterioro de las instituciones del mercado laboral*, que “no solo enfrentan fuerzas externas, sino que muchos países no se han podido adaptar a un contexto que cambia rápidamente. Mantener a estas instituciones a la par de las necesidades cambiantes de los trabajadores y empleadores también es una responsabilidad interna de sus actores”.

Estos factores operan afectando los diversos niveles ya anotados de gobernanza (ordenamientos nacionales, regionales, internacionales, etc.) y se potencian con otro elemento puesto de relieve en un número reciente de la Revista Internacional del Trabajo, como es la incidencia de los organismos internacionales de crédito y desarrollo, que de algún modo han entrado en “competencia” desigual con la OIT, que se ha visto arrinconada y presa de un discurso defensivo y acusado de “obsoleto”.

En términos globales, la gobernanza de la OIT en materia de trabajo se ha visto “invadida” por organismos internacionales financieros, económicos y de desarrollo, que intervienen cada vez de manera más decisiva en cuestiones que se sitúan más allá de las fronteras de la economía. Dice Rittich (2015:94) que “una concepción extensiva de la gobernanza económica ha permitido que intervengan en un amplio espectro de normas y políticas relativas al trabajo, desde el ámbito de la igualdad de género hasta el de la reglamentación del mercado laboral y la política social”, y organismos como el Banco Mundial, la OCDE y el FMI promueven reformas estructurales del derecho del trabajo concebidas para responder mejor a los imperativos económicos, convirtiendo en verdaderos “tópicos jurídicos” las “bondades” de la desregulación laboral.

El desafío en este frente es dar respuesta a la disyuntiva de si la OIT debe ocuparse de “coordinar” con estos organismos mediante “diálogos y foros” (Maupain, 2015) o por el contrario si debe retomar la labor de influencia en los reguladores nacionales, actores, otros organismos internacionales, etc., en orden a cumplir su mandato constitucional de “examinar y considerar (...) cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero” según prescribe la Declaración de Filadelfia en el par. II.d (Charnovitz, 2015:100).

El frente interno del desacuerdo en torno a las facultades de los organismos de contralor y el freno operado en la faz de creación normativa, suponen desafíos (factores *internos*) muy decisivos para la gobernanza internacional del trabajo, que puede quedar cada vez más al albur de las decisiones y vaivenes de *otros* organismos internacionales que ostentan una lógica diversa, disruptiva, en

clave de mercado (factores *externos*), para abordar los temas de las relaciones de trabajo.

3.2. Modalidades recientes en el Cono Sur de América Latina: la “Gobernanza desde el Gobierno”

Visto este panorama desde la región latinoamericana, y todavía desde un país como Uruguay, definitivamente insular en todo este proceso, parecería que se trata de un espectáculo en pantalla de HD, hiperrealista y ajeno e inalcanzable, pero que paradójicamente puede incidir de manera muy decisiva en las condiciones de vida de los trabajadores, muchos de los cuales se sitúan, desde siempre, fuera de toda gobernanza.

Dice al respecto la OIT que “en el mundo se desarrollaron o introdujeron modelos similares de regímenes legales para las relaciones de trabajo. Durante el colonialismo, estuvieron principalmente relacionados con la protección del trabajo y de las condiciones laborales de minorías elegidas, principalmente los mismos colonizadores. Sin embargo, en términos generales, la normativa de las relaciones de trabajo en el contexto colonial o de los países en desarrollo siempre fue y sigue siendo concebida a partir de condiciones que no coinciden con la realidad de una gran parte de los trabajadores. De hecho, independientemente del modelo de la normativa legal, la relación de trabajo (...) no ha sido la norma en esta parte del mundo” (Nota Informativa núm. 3).

La cita permite volver sobre una serie de especificidades del “continente mestizo”, recordando al respecto que se trata de una región fuertemente dependiente de la inversión extranjera de empresas multinacionales que se sirven, en los últimos eslabones de las cadenas de suministro, de trabajo informal o de maquiladoras. La dependencia comprende también la padecida respecto de organismos de crédito, que son capaces de imponer orientaciones en políticas tributarias, previsionales y laborales a los países que recurren a sus “servicios”.

Pero la cita es también reveladora de cierto automatismo que se tiene desde las cátedras universitarias en el continente, en las cuales se enseña un derecho del trabajo que se aplica a una porción reducida de la población trabajadora, con base en una doctrina escrita para otra realidad. No se repara suficientemente en que sería menester en esos casos dedicarse con mayor detenimiento al estudio de las modalidades de trabajo que efectivamente se aplican, afectadas de informalismo y precariedad, lo que permitiría desnudar el discurso de ciertos centros de producción simbólica –cátedras, revistas, etc.- que reclaman “flexibilidad” laboral en mercados de trabajo desregulados secularmente.

En este punto corresponde advertir una particularidad de los estudios laborales en Latinoamérica, que si bien en muchos casos no han atendido a esos

elementales datos de la realidad, surcada por el informalismo y la precariedad (donde no resultan ajenas, además, la supervivencia de modalidades tradicionales de trabajo, en ocasiones heredadas de formas venidas de la época colonial), pudo señalar en cambio los déficit de la normativa -y de la gobernanza, diríamos hoy- de las relaciones colectivas de trabajo.

Así Ermida Uriarte (2006:7) planteó una especie de paradoja esencial en el sentido de admitir la existencia de un intervencionismo estatal ambiguo. En concreto, la legislación sobre el trabajador individual, de carácter protector, se trasmataba en limitativa o controladora de la actividad sindical: “la legislación sindical latinoamericana se caracteriza mucho más por el reglamentarismo y la limitación, que por la promoción, soporte o apoyo de la acción colectiva y sus manifestaciones, como la huelga, la negociación colectiva o la participación”.

Este sesgo de las instituciones del derecho colectivo no ha tenido cambios sustantivos en los últimos años, pese a que casi todos los países del sur del continente contaron con gobiernos calificados como “progresistas”, que se identificaban mayormente con el interés de los trabajadores, a tal punto que las organizaciones sindicales más representativas (la Confederación General del Trabajo, en Argentina, la Central Única de Trabajadores en Brasil, el Plenario Intersindical de Trabajadores/Convención Nacional de Trabajadores, en Uruguay) nutrieron con muchos de sus dirigentes y técnicos a los cuadros oficiales de esos gobiernos afines (del partido Justicialista en Argentina, del Partido de los Trabajadores en Brasil, de la Concertación para la Democracia de Chile y del Frente Amplio en el Uruguay).

La incorporación de esos cuadros a los elencos gubernativos vinculados a las políticas laborales y sociales significaron un ejercicio ciertamente particular de la gobernanza, ya que la misma no se asentó solamente en los habituales espacios del tripartismo, sino que pudo verse una transversalidad del personal producto de la migración desde el sindicalismo al gobierno nacional o municipal o regional, marcando así una impronta singular de un ejercicio “desde adentro” de la gobernanza del trabajo: una gobernanza desde el gobierno.

La gobernanza parecía así tener buenas perspectivas de operar a favor de transformaciones del derecho sindical de países como Argentina, Brasil y Chile, que han sido secularmente objeto de observaciones y solicitudes directas por la CEARC, ya que la asunción de responsabilidades gubernativas por representantes de los trabajadores hasta el mismo nivel ministerial hacía prever que de una vez por todas se superarían las limitaciones a la libertad sindical debidas a los derechos exclusivos del sindicato con personería gremial (Argentina), la unicidad sindical impuesta a nivel constitucional (Brasil) las restricciones a la huelga y la excesiva burocratización de la negociación colectiva (Chile).

En un artículo reciente (Barretto Ghione, 2017) hemos señalado que pese a esa inestimable oportunidad para el cambio, todo indica que las culturas jurídicas preexistentes al “progresismo” han pervivido más allá de la variación de los contextos sociales, culturales y políticos que les dieron origen a mediados del siglo pasado en el caso de Argentina y Brasil, y como producto del “plan laboral” de la dictadura en el caso de Chile.

Lo verdaderamente interesante es que a nuestro juicio la invariabilidad sustancial de los modelos de libertad sindical durante el período “progresista” respecto del panorama preexistente, se sustentó no tanto en la resistencia al cambio de sectores del conservadurismo clásico -en el nivel político o empresarial- sino fundamentalmente, en los mismos estamentos sindicales, que no dieron el paso hacia una modificación profunda de los modelos sindicales (caso de Argentina y Brasil). En efecto, los sindicatos mayoritarios persistieron en prácticas que parecían ante todo tributarias de pre/compreensiones y cosmovisiones tradicionales, y en consecuencia, alcanzada la gobernanza desde el interior mismo del poder político, optaron por mantener las estructuras del derecho colectivo.

Ni las instancias tripartitas promovidas en algunos casos para la reforma del sistema, y de las cuales los países daban cuenta en sus memorias y respuestas a la CEACR, ni las continuas apelaciones de este organismo a los gobiernos para desatar el cambio, fueron eficaces para conmover las estructuras, y buena parte de ese resultado es atribuible a ese ejercicio de la “gobernanza desde el gobierno” por los representantes sindicales.

4. CONSIDERACIONES FINALES

En las Notas Informativas de la OIT citadas se reconoce que “uno de los desafíos para el contrato social es cómo fortalecer la representación de los diferentes grupos de trabajadores y empleadores. Por el lado de los trabajadores, esto incluye el desafío de organizar la representación colectiva de los trabajadores informales, así como de aquellos fuera de las relaciones de empleo establecidas, y la necesidad de crear coaliciones de mayor alcance con organizaciones que tengan intereses similares, tales como cooperativas, los grupos de usuarios, las asociaciones de comerciantes y otras organizaciones constituidas por afiliación representativas de la sociedad civil” (Nota N° 4).

Las observaciones que se hacen omiten llamativamente un punto que consideramos fundamental para América Latina si se trata de “fortalecer las organizaciones de trabajadores”, como se predica en el documento: la necesidad de proceder a una reforma laboral que condiga con los lineamientos que histórica-

mente la CEACR ha observado para ampliar los márgenes de libertad sindical en los países latinoamericanos.

Lo que resulta novedoso, al punto que requiere una redoblada reflexión sobre sus orígenes y efectos, es que los más de 10 años de gobiernos progresistas en el Cono Sur de América Latina no hayan sido aprovechados para promover una reforma laboral que abata los obstáculos que el derecho colectivo ha puesto al desarrollo del sindicalismo autónomo, de la huelga y de la negociación colectiva. La oportunidad era óptima en tanto los gobiernos progresistas no solamente tenían una mayor cercanía y sensibilidad a favor de los trabajadores y sus organizaciones, sino que los mismos sindicatos prestaron buena parte de sus cuadros a los partidos políticos que ostentaban el poder, poniendo en práctica una gobernanza desde el ejercicio del gobierno, una experiencia absolutamente inédita y que demorará unos años en volver a presentarse de manera tan generalizada.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Barretto Ghione, H. (2017) “Cultura jurídica y progresismo en el cono sur: estudio de la libertad sindical según tres variables analíticas” en *revista Derecho Laboral*, num 265 (enero – marzo)
- Charnovitz, S. (2015) “Reinventar la OIT” en *Revista Internacional del Trabajo*, 2015/1, vol. 134
- Ermida Uriarte, O. (2006) “Caracteres, tendencias y perspectivas del derecho del trabajo en América Latina y en Europa”, en *Revista de Derecho Social Latinoamérica*. Núm 1
- Maupain, F. (2015) “Una revisión del futuro” en *Revista Internacional del Trabajo*, 2015/1, vol. 134
- Memoria del Director General “Iniciativa del Centenario relativa al Futuro del Trabajo”, en el sitio: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-the-conference/WCMS_370408/lang--es/index.htm
- Nota Informativa N° 3. “Un futuro lleno de retos para las relaciones de trabajo: ¿es el momento de consolidar o de buscar alternativas? En el sitio: http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_543159/lang--es/index.htm
- Nota Informativa N° 4. “El contrato social y el futuro del trabajo: desigualdad, seguridad de los ingresos, relaciones laborales y diálogo social”, en el sitio: http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_543160/lang--es/index.htm
- Rittich, K. (2015) “La OIT. Retos en tiempos de crisis” en *Revista Internacional del Trabajo*, 2015/1, vol. 134