

EL TRABAJO DECENTE Y LOS LÍMITES DEL DERECHO DEL TRABAJO*

Francisco J. Prados de Reyes[†]
Universidad de Granada

Excmos. e Ilmas. Autoridades, Sr. Vicerrector de la Universidad de Salamanca, Sra. Presidenta de la AEDTSS, respetados y queridos compañeros y compañeras, Señoras y Señores:

Una regla de turnicidad vinculada a inexorable –y, me temo que, ya claramente apreciable– paso del tiempo, me otorga hoy el honor de dirigirme a Vds. en el acto de clausura de este vigésimo noveno Congreso de la AEDTSS. En todo caso, mi presencia aquí deja patente que la conclusión administrativa, al menos de las funciones docentes, no termina de ver cumplidos todos los propósitos y menos aquí que prudentemente me había autorrecomendado sobre escuchar, pensar, pero hablar menos. Nada de eso, y menos si se trata, como en este caso, de acudir a la convocatoria que personalmente me hizo la Sra. Presidenta de la Asociación a quien profeso un leal reconocimiento y confieso que también un gran afecto.

Permítanme que añada una circunstancia más para justificar mi satisfacción personal por intervenir en este acto y en esta ciudad. Y es que, no dejo sin recordar que mis primeros pasos en la profesión universitaria los di aquí, en Salamanca; en esta Universidad y en su Facultad de Derecho situada entonces casi frente a la Catedral y cerca de la Clerería, donde se ubicaba el recién creado Departamento de Derecho del Trabajo. Lo hice bajo el magisterio del Prof. Vida Soria –yo fui su primer discípulo– a cuya memoria dedico hoy este recuerdo. Aquí vine recién constituida mi familia y aquí hice y aún tengo muy buenos amigos; entre ellos, mi admirado y querido profesor Carlos Palomeque. Leía hace poco en algún libro sobre viajes que las ciudades bellas permanecen en el recuerdo, pero cuando en ellas se hacen o se tienen amigos se quedan en el corazón.

Se ha celebrado este Congreso bajo la efeméride del centenario de la constitución de la OIT. Cien años de la institución a la que invariablemente nos hemos referido advirtiendo a nuestros alumnos sobre el impulso que la internacionalización y constitucionalización de los derechos sociales imprimieron al proceso de aparición histórica del Derecho del Trabajo. Hoy, innecesario es recordar el referente que los principios y objetivos de la OIT constituyen en la conformación y el progreso de los derechos sociales, esenciales para el diseño de una sociedad democrática y moderna.

* Texto de la conferencia pronunciada en el acto de clausura del XXIX Congreso Nacional de la AEDTSS, celebrado en Salamanca los días 30 y 31 de mayo de 2019. Se ha conservado en su integridad la expresión oral.
[†] Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Doc. Labor., núm. 118-Año 2019-Vol. III. ISSN: 0211-8556. El trabajo decente..., págs. 137 a 143

138 El trabajo decente y los límites del Derecho del Trabajo

DL

Si se contrasta la proyección que los principios y objetivos proclamados por la OIT han tenido sobre los sistemas de ordenación jurídica de las relaciones de trabajo, es fácil detectar la sinergia existente entre estos últimos y la evolución legislativa de los modelos nacionales. Una sinergia apreciable no ya respecto de los compromisos asumidos por cada país frente a la comunidad internacional, sino también en el proceso de interiorización que cada país hace de los objetivos y programas destinados a la dignificación de las condiciones en que se desarrolla el trabajo. La ética de las declaraciones institucionales forma parte ya de los motivos de la regulación laboral, y no faltan invocaciones similares también en el ámbito de la interlocución social.

Pues bien, particular relevancia ha tenido en este proceso de positivización normativa –hace ya dos décadas– la aparición de la idea de “trabajo decente”. Asumida inicialmente como expresión multifuncional sustentada en distintas valoraciones (objetivo, paradigma, estándar de calidad, principio ético, todas ellas acertadas en función del contexto que se considere), ha sido objeto de incansable invocación para fundamentar la intervención –estatal y convencional– en la ordenación del trabajo, incluido el trabajo autónomo.

Como es sabido, su primera formulación se produjo en 1999, en el informe presentado por el entonces Dir. General de la OIT, Juan Somavía, a la 87ª Conferencia General propugnando como objetivo próximo la consecución del trabajo decente, a cuya idea se equiparaba el “trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”. A tal fin, se fijaron unos objetivos estratégicos que operaban en el ámbito de: las condiciones laborales, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de esos objetivos –se estimaba– influiría finalmente en la consecución de metas globales como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral, y en suma, la realización personal.

A partir de entonces, la idea del trabajo decente se convirtió en objetivo universal apareciendo en las más importantes declaraciones sobre derechos sociales, en las resoluciones de Naciones Unidas y en los documentos finales de reuniones y conferencias internacionales, incluso con el más diverso contenido.

En este contexto, especialmente relevante fue la declaración del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas en 2006 sobre la necesidad de crear un entorno nacional e internacional que propiciara “el empleo pleno y productivo y el trabajo decente” (decía literalmente) como base de un desarrollo sostenible. Añadiendo que, puesto que el trabajo es componente sustantivo del contrato social que sustenta la gobernanza de las sociedades, los cimientos de la paz mundial se reforzarán al crearse más oportunidades de “trabajo decente”. (La idea es civilizar la globalización a partir de la humanización del mundo del trabajo). Y, en 2015, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobaba la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible instando a promover un crecimiento económico inclusivo y sostenible, en el marco del pleno empleo productivo y el “trabajo decente”.

Pero, además de un objetivo, el trabajo decente es un principio; un principio –se ha dicho– rector de políticas sociales, lo que ha propiciado su incorporación a numerosas Declaraciones y Programas de la OIT. Entre ellas, la de Justicia Social para una Globalización Equitativa aprobada por la Asamblea General en 2008, que institucionaliza el “trabajo decente” como núcleo de las políticas dirigidas a desarrollar los objetivos constitucionales de la propia Organización.

Actualmente, dentro de las actividades conmemorativas del centenario de la OIT, la Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo ha elaborado un informe, presentado en Ginebra el día 22 de enero y de prevista aprobación en este año 2019, enfatizando la necesidad de revitalizar el contrato social, asegurando la participación de los asalariados en el progreso económico, el respeto de sus derechos y la protección frente a los riesgos en el trabajo. Para ello, propone tres áreas de intervención: capacitación, instituciones de trabajo y trabajo decente y sostenible. Por cierto, que, entre las áreas clave, incluye la gestión del cambio tecnológico de forma que

Doc. Labor., núm. 118-Año 2019-Vol. III. ISSN: 0211-8556. El trabajo decente..., págs. 137 a 143

favorezca el trabajo decente, si es preciso, a través de un sistema de gobernanza internacional de las modernas plataformas digitales de trabajo.

Pero la formulación del trabajo decente no solo ha inspirado programas o declaraciones de vocación universal. También ha sido elemento vertebral en la realización de políticas transversales entre las que, de modo relevante, citamos la de igualdad de género, considerada por la 98ª Conferencia Internacional de Trabajo (de 2009) como integrante del eje constitutivo del trabajo decente. Y de igual forma, la regulación sectorial de la OIT fundamenta hoy con frecuencia sus motivos en las exigencias del trabajo decente. Los Convenios sobre el Trabajo Marítimo (2006), y el 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2006), son ejemplo de ello; y, más expresivo aún, el convenio n. 189 (2011) epigrafiado con la denominación de “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos” (2011). En todos ellos el trabajo decente es principio, referente u objetivo de las garantías establecidas.

De todas formas, es llamativo que, junto a esta vocación de universalidad y omnipresencia del trabajo decente –tanto en programas sociales como en las normas que los desarrollan– haya suscitado extensos debates sobre la función y alcance que le correspondan. Los criterios interpretativos han ido desde la significación puramente gramatical, traducida en las exigencias de cantidad y calidad en el trabajo, a la idea de su identificación como medio fundamental de vida y vehículo de integración social o su consideración final como síntesis expresiva de los principios y objetivos proclamados por la OIT; opción esta última que, se denunció, presentaba el inconveniente de introducir cierta pérdida de eficacia en la noción de trabajo decente al trasladar la concreción de sus postulados al momento del desarrollo normativo, relegando en la práctica a una devaluada función declarativa o protocolaria su formulación universal.

Precisamente por ello, para fortalecer su aplicación, se reforzó la idea del trabajo decente fundamentándolo, recordábamos, síntesis expresiva del contenido de la “Declaración de Derechos Fundamentales en el Trabajo”. El trabajo decente ya no es solo una declaración o un principio sino un objetivo de la OIT que, por tanto, obliga a desarrollar estrategias adecuadas para lograr su consecución. De hecho, esto es lo que ha venido ocurriendo en las dos décadas posteriores siendo determinante en la planificación de las estrategias acordadas.

En cualquier caso, los resultados entre las posiciones descritas no eran distantes: Trabajo decente es trabajo digno; trabajo que dignifica a la persona y es vehículo de integración social. Desde cualquier interpretación (semántica o ideológica) la idea de “trabajo decente” no se aleja de su primera formulación: el “que es productivo en condiciones de libertad, equidad y seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”. En definitiva, el trabajo que es “fuente primera y esencial de los derechos de ciudadanía social” (Conferencia General de la OIT, 2009).

Pero hacia falta sustantivar la idea de trabajo decente. Lógicamente no bastaba con atribuirle una abstracta función político-social o elevarlo a la categoría de derechos fundamentales. Las exigencias de eficacia obligan a exceder del ámbito formal y declarativo para deducir así lo que podría considerarse como una especie de elenco de derechos básicos, cuya concurrencia permitiría estimar la “existencia del trabajo decente”.

Para ello, se recuperaba su equiparación con la presencia de los cuatro pilares que en 1999 articulaban sus objetivos estratégicos. Esto es, recordémoslo: Condiciones de trabajo (derechos en el trabajo), Oportunidades de empleo, Protección social y Diálogo social. A su vez, de cada uno de estos presupuestos se hacía derivar posteriormente la consecución de logros más ambiciosos tales como la inclusión social, el fortalecimiento de la democracia, la erradicación de la pobreza y, en última instancia, la realización personal. Estos objetivos vienen así a definir un nivel básico o mínimo, una especie de estándar o paradigma de condiciones laborales necesarias para apreciar la existencia del trabajo decente.

Y, aun dentro de esta concepción, resultó inevitable admitir un cierto nivel de contingencia y circunstancialidad en la valoración de los logros de acuerdo con la evolución y características

Doc. Labor., núm. 118-Año 2019-Vol. III. ISSN: 0211-8556. El trabajo decente..., págs. 137 a 143

140 El trabajo decente y los límites del Derecho del Trabajo

DL

del modelo de relaciones laborales que se evaluara. La estimación de esta circunstancialidad aportaba así un inevitable elemento de relativización en el momento de cuantificar o concretar los parámetros que hubieran de definir el trabajo decente.

Ahora bien, con independencia de la materialización de sus objetivos o la determinación de los criterios para medir su implantación, la idea del trabajo decente se ha convertido en una especie de enseña que, de modo emblemático –a veces no exento de cierta carga retórica–, preside la fundamentación de los instrumentos de ordenación del trabajo o forma parte de las invocaciones y argumentaciones que acompañan el desempeño de la reivindicación sindical. Y es aquí, a propósito de esta frecuente realidad, donde planteamos la oportunidad de limitar la argumentación de este paradigma a su expresión más relevante.

Desde luego, no parece que la idea de trabajo decente se agote en la consecución de importantes logros sociales cuya trascendencia sustantivara los contenidos de la expresión. Los objetivos de superación de la pobreza y el respeto a la dignidad en el trabajo y la integración social no limitan la acción del trabajo decente ni son incompatibles con la mejora y fortalecimiento de unos derechos cuyo alcance no puede permanecer estático en los niveles de realización que en cada momento histórico hayan obtenido. La constante mejora de las condiciones de trabajo es claro que no es ajena al alcance de los objetivos básicos que sustentan la idea de trabajo decente.

Lo que se sugiere ahora es si, aun aceptado este presupuesto, el objetivo esencial y prioritario del trabajo decente y de su proclamación universal no está urgiendo de manera directa e inmediata una intervención frente a realidades rotundamente ajenas al mismo. Se trata de situaciones de trabajo realizado bajo condiciones impuestas, frontalmente contrarias a los principios de libertad y dignidad humana y carentes de cualquier tipo de protección. Situaciones que originan desarraigo, abandono e individualidad como único postulado social desde el que operar o promover cualquier actividad de promoción.

Pues bien, ante esta situación nos planteamos la recepción o la reacción que las exigencias del trabajo decente han generado en el Derecho del Trabajo. O, más concretamente, el espacio que al Derecho del Trabajo corresponde en la consecución del trabajo decente.

Desde luego, visto desde la perspectiva que acabamos de señalar, la relación entre ambos conceptos no deja de ser paradójica.

En realidad, si acudimos a su significación autónoma, trabajo “no decente” es el que se desarrolla en espacios, ámbitos, territorios o sistemas en los que el Derecho del Trabajo no está; o, al menos, no llega... Etimológicamente, el trabajo no decente está fuera del Derecho del Trabajo. Trabajo no decente es aquel que se desarrolla en condiciones ajenas a los principios y exigencias que impone el respeto a la persona y la integración de los principios democráticos y sociales en el funcionamiento del sistema productivo.

Desde esta concepción, opuesto al trabajo decente es el trabajo infantil, cuando menos con la finalidad de reducir costos y cuando más por su utilización y reclutamiento para el desempeño de actividades abyectas; es también el trabajo forzoso, en su pristina concepción pero también bajo las modernas manifestaciones de esclavitud; es la trata de seres humanos y la explotación de su desarraigo; son las diferencias de trato por razón de género, abiertamente expuestas o bajo mecanismos simulatorios, pero siempre ofensivos y degradantes para la condición humana; es la explotación de la mano de obra no integrada formalmente en el mercado de trabajo y ajena siempre a cualquier sistema de protección social. En definitiva, es el trabajo que se presta en condiciones que atentan contra la dignidad humana y la seguridad y protección de quienes lo realizan, el que no respeta las exigencias que impone una sociedad democrática inspirada en el marco de un Estado social.

Precisamente, gran parte de las obligaciones incluidas en el objetivo 8 de la Agenda de N.U. aprobada en 2015 incluyen la desaparición de este tipo de lacras dentro del itinerario previsto

Doc. Labor., núm. 118-Año 2019-Vol. III. ISSN: 0211-8556. El trabajo decente..., págs. 137 a 143

para la consecución del trabajo decente en el marco del desarrollo sostenible. Y es claro que este se opone a cualquier forma de explotación laboral contraria a la dignidad humana, a la libertad de los individuos y al respeto de los valores sociales proclamados en las declaraciones universales de derechos.

Todo ello supone situar los objetivos del trabajo decente entre los compromisos más urgentes de la acción política y social, al mismo tiempo que alerta sobre la necesidad de fortalecer los mecanismos que impidan la aparición de bolsas de marginalidad laboral e impermeables a la penetración de las estructuras democráticas y el respeto de los derechos sociales. En estas situaciones, el protagonismo en la erradicación de estos fenómenos corresponde a los Estados y las estructuras sociales capaces de dinamizar los procesos de integración social.

No parece, por tanto, que ni el progreso legislativo en el desarrollo de los derechos laborales o la interlocución social sobre la mejora en las condiciones de trabajo sean la sede más eficaz para el planteamiento o la lucha por la erradicación de las situaciones descritas; de las situaciones contrarias al trabajo decente. No es un tema vinculado al desarrollo de los derechos laborales ni al proceso en la mejora de las condiciones de trabajo. Es una cuestión que trasciende los ámbitos del debate social o los objetivos de la interlocución social y que supera la función de los instrumentos destinados a profundizar en el desarrollo de los derechos laborales que se ostentan.

Por el contrario, entiendo que el objetivo del trabajo decente se sitúa en un estado previo, en un nivel de implantación de principios universales que es anterior al funcionamiento de los sistemas jurídicos de ordenación y desarrollo de los derechos laborales. Es, podría decirse, la acción que urge desarrollar en aquellos espacios donde el Derecho del Trabajo no existe o sencillamente no se aplica; donde lo que se cuestiona no es el alcance de los derechos laborales reconocidos sino simple y llanamente la aceptación de la libertad y dignidad de los seres humanos y la liberación de quienes se encuentran sometidos a explotación.

Tras las observaciones anteriores. La pregunta que nos hacemos ahora es si la reivindicación laboral, articulada a partir de los postulados y mecanismos que ofrece el Derecho del Trabajo, es la sede adecuada en la que situar los objetivos y la realización del trabajo decente. Insistimos: no significa ello que el fomento del progreso social tenga que parecer extraño a los imperativos del trabajo decente, ya lo dijimos antes. Tan solo lo que se advierte ahora es sobre el temor por el abandono de esta expresión en la irrelevancia de lo retórico, su vulgarización en práctica reivindicativa y, en todo caso, por la pérdida de impacto revelador en la designación de realidades sociales urgidas de intervención.

Sin duda que el fomento del progreso social no es ajeno al trabajo decente. Ni podría ser así. Progreso social y trabajo decente son perfectamente relacionables porque los derechos en el trabajo no son más que la expresión material de los principios y objetivos que integran el concepto de trabajo decente. Pero, cuando se trata de alcanzar objetivos sociales determinantes de la propia definición política de un modelo de sociedad, tanto la metodología como la interlocución adquieren una configuración distinta. Desde esta perspectiva, el trabajo decente, no ya como argumento sino como objetivo, presenta una urgencia, una metodología, una proyección y unos contenidos que ni son comunes, ni son simétricos, ni plantean la misma cronología que la reivindicación laboral cotidiana, desarrollada en el contexto de una ordenación jurídico-laboral estable.

Es la primera observación que pretendía hacer en esta intervención.

Pero planteaba antes la paradoja del Derecho del Trabajo frente al trabajo no decente, esto es, la de la inexistencia, no presencia o simplemente inaplicación de este derecho en los espacios de trabajo prestado en condiciones no dignas o decentes. Pero, aun siendo así, no podemos desconocer que, desde una perspectiva interna, incluso admitido el presupuesto de la presencia del Derecho del Trabajo en determinados sectores, es también posible detectar la existencia de bolsas de marginalidad laboral; al menos de marginalidad regulatoria en estos espacios.

Se ha suscitado la posibilidad de encontrar figuras intermedias entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajador autónomo dependiente. No pensamos que deba ser así. A fin de cuentas, el trabajo autónomo dependiente, con independencia de su realidad sociológica y de los contenidos que regulan la relación con el cliente, es un trabajo extramuros del Derecho del Trabajo. Y tampoco parece que los modernos sistemas de organización del trabajo apunten hacia un definitivo surgimiento de un pretendido derecho profesional. Centrar la problemática en el mero hecho del trabajo prestado, obviando la posición jurídica de quien lo presta y el sentido de la alteridad que lo configura, podrían hacer olvidar los presupuestos que fundamentan jurídica y políticamente el Derecho del Trabajo y su esencialidad para el funcionamiento democrático y social de los sistemas de producción.

Probablemente haya que acudir, una vez más, a una nueva formulación de los confines del Derecho del Trabajo; pero no tanto de los elementos que definen la relación laboral, como de los indicadores que tradicionalmente se han utilizado para localizar su presencia. Precisamente, es aquí donde surge un nuevo espacio de relación entre la aplicación del Derecho del Trabajo y la realización de los objetivos del trabajo decente. En la reformulación que ha de evitar, o al menos neutralizar, los fenómenos disolutivos que ciertos sistemas de moderna organización producen sobre la tipicidad de los espacios reservados a la legislación laboral. En este contexto, recordemos que la exclusión preconstituida y buscada artificialmente es el caldo de cultivo de la marginalidad laboral, contraria al trabajo decente.

Una reformulación que quizás haya de hacerse desde la perspectiva de las nuevas realidades productivas y de la definición de sus caracteres, posibilitando su localización e identificación en el diseño de la relación laboral. No se trata de adaptar los perfiles jurídicos del trabajo por cuenta ajena a las realidades que la evolución tecnológica muestre, porque ello afectaría a su esencia. Por el contrario, se trata de definir y tipificar los nuevos sistemas de producción, sus contornos y su funcionamiento, traduciendo al sentido y significación de los elementos que sustentan el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo evitando así la neutralidad que ampara su alejamiento.

El Derecho del Trabajo, pienso, también podría contribuir así a la realización, dentro de estos espacios, del trabajo decente.

Agradecer la invitación de la Junta Directiva de la AEDTSS para participar en este acto y a Vds. su generosa atención, es cuanto me quedaba por añadir.

Nada más. Muchas gracias.

El problema está en la no aplicación del derecho del trabajo a situaciones que se consideran externas a su ámbito de proyección. La exclusión regulatoria en estos trabajos no es ahora social o económica, sino jurídica. Es posible que estas situaciones de marginalidad se inspiren en realidades similares a las que generan situaciones rechazables, pero el mecanismo del que resulta su exclusión y que genera su marginalidad es distinto porque ahora se encuentra implícito en la propia definición de los confines que delimitan la aplicación de la norma laboral.

En estos casos, la no presencia del Derecho del Trabajo obedece a razones jurídicas materializadas en la insuficiencia o la dificultad de la norma laboral para acceder a la regulación de determinados tipos de trabajo. Ocurre que los presupuestos dogmáticos que el sistema normativo emplea para señalar su ámbito de aplicación pueden resultar insuficientes—incluso inoportunos— ante el surgimiento de nuevos sistemas de formalización empresarial o de prestación de servicios organizados bajo fórmulas atípicas y difícilmente catalogables entre los modelos jurídicos habituales. El aislamiento y la impermeabilización de estos espacios sociales acaban por generar situaciones de marginación laboral, ajenas a cualquier idea de trabajo decente.

Los procedimientos aludidos disponen de una morfología plural suficientemente detectada y generalmente vinculada al empleo de las nuevas tecnologías: Empresas que desdibujan su identidad implicándose en presuntas fórmulas de mediación mercantil organizadas a través de plataformas digitales cuya intervención está dirigida más a mediar sobre la aportación de mano de obra que sobre el producto o servicio que presuntamente ofrecen; o formalizaciones empresariales basadas en un desplazamiento artificial del centro de trabajo hacia fórmulas de no presencialidad destinadas precisamente a "preconstituir" sistemas de autoorganización productiva derivados hacia el trabajo autónomo (por aparente que ello sea, incluso con tintes de episódico o accidental). Son situaciones en las que germinan colectivos laborales, no ya expulsados sino ni tan siquiera admitidos; o simplemente impedidos en su origen del acceso a la protección laboral.

Las determinaciones formales que fijan el ámbito de aplicación de la norma laboral se constituyen así en el referente desde el que se planifican, diseñan y formalizan los caracteres que posteriormente permitirán aparentar una situación de externalidad respecto de la condición jurídica laboral.

Estos fenómenos denominados de "virtualización empresarial" no solo desdibujan los elementos que delimitan los centros de imputación de responsabilidades laborales, sino que posibilitan una atomización de las relaciones entre productor y clientes asentadas sobre supuestas estructuras de trabajo autónomo pretendidamente ajenas al Derecho del Trabajo.

Se genera así un tránsito desde lo laboral hacia fórmulas cuya precariedad radica, no en la negación frontal de los sistemas de protección social, sino en la búsqueda y manipulación de instrumentos jurídicos que permitan eludir su aplicación. Instrumentos que, paradójicamente, se vinculan a la propia definición de los límites del sistema de protección social y laboral que, de esta manera, quedan sometidos a una especie de permanente prueba de resistencia ante la repetida multiplicación de fórmulas de escape imaginables.

Las consecuencias sociales son ya conocidas. La existencia de una bolsa de trabajo prestado en condiciones de precariedad, cuya legitimidad se ampara pretendidamente en su externalidad a los límites de la relación laboral, permaneciendo en un régimen ambiguo, proclive a la explotación y resistente, cuando no inmune, a la penetración de los sistemas jurídicos de protección social. No es preciso detenernos en la fisonomía de las situaciones porque son suficientemente conocidas y además ya apremia la necesidad de terminar.

Pues bien, situado ahora el tema en la perspectiva del Derecho del Trabajo en cuanto que instrumento para la realización de los objetivos del trabajo decente, probablemente sea este el tema más urgido en la actualidad. El debate ya no se desenvuelve dentro de los contenidos o los niveles de protección que este ordenamiento contenga, sino en la reformulación de sus propios límites aplicativos, adaptando su designación a los nuevos sistemas de organización laboral.