

LA PÉRDIDA DEL ESPACIO PÚBLICO. Entornos laborales violentos y sujetos vulnerables

THE LOSS OF PUBLIC SPACE. Violent Work Environments and Vulnerable Subjects

Luis Eduardo Díaz

Profesor de Derecho de la Seguridad Social

Universidad del Zulia (LUZ)

lediaz.led@gmail.com ORCID ID [0000-0003-0541-4715](https://orcid.org/0000-0003-0541-4715)

Recepción de trabajo: 23-05-2021 - Aceptación: 14-01-2022

Páginas: 281-298

- 1. EL ESPACIO PÚBLICO. ■ 2. LA DESAPARICIÓN DEL TRABAJO ESTABLE. 2.1. Los entornos laborales violentos. 2.2. Sujetos vulnerables. ■ 3. LA SALUD EN EL TRABAJO. ■ 4. CONCLUSIONES Y REFLEXIÓN FINAL. ■ 5. BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

El espacio público, manejado como concepto político, permitiría múltiples vinculaciones y mediciones. En este ensayo, el análisis cualitativo del mismo lo relacionará con la salud y los ingresos laborales. Cuando pierde tamaño, se crean entornos violentos y contratos precarios, afectando la esfera de realización de la libertad y la base donde se apoya el bienestar y la salud pública. Entendido como hábitat y organización de la seguridad social, requiere de diálogo, prevención, regulación e inspección, sin lo cual; no se expandiría suficientemente para enfrentar las amenazas que confronta.

PALABRAS CLAVE: bienestar social, seguridad social, jornada de trabajo, salud laboral, espacio público.

ABSTRACT

The public space, managed as a political concept, would allow multiple linkages and measurements. In this essay, the qualitative analysis of it will relate it to health and labor income. When it loses size, violent environments and precarious contracts are created, affecting the sphere of realization of freedom and the base where welfare and public health are supported. Understood as a habitat and organization of social security, it requires dialogue, prevention, regulation and inspection, without which; it would not expand enough to meet the threats it faces.

KEYWORDS: social welfare, social security, working hours, occupational health, public space.

1. EL ESPACIO PÚBLICO

A quince minutos de Ámsterdam, en el barrio de Zaanse Schans, la vida se asemeja a la de un paraíso en la tierra, son parajes virginales, espacios libres y descontaminados, donde las casas de los pobres son como las de la clase media latinoamericana. La diferencia es que las estratificaciones y divisiones de la sociedad holandesa son menos y ello de seguro impacta en el ambiente y la cultura de la ciudad de Zaandam, que es donde queda ese pequeño rincón digno de alguna postal. Y aunque tenemos también esos paisajes idílicos, a decir verdad, muy pocos son urbanos y organizados, lo más inmediato a la tranquilidad y la seguridad, está privatizado, por la fuerza o por el derecho, además de súper vigilado; sea por la policía pública o por una privada, en tanto que para las grandes mayorías todo es inseguro y desarreglado.

En otros casos, la urbe o la industrialización, impone sus propias reglas cuando por ejemplo, centenares de trabajadores textiles perdieron su vida en Dacca, Bangladesh, después del colapso del edificio "Rana Plaza" en el año 2013 y en el 2020, un derrame petrolero en la Refinería "El Palito" en el estado Falcón, Venezuela, destruyó el ecosistema del lugar, como si fuese una rutina sagrada soportar tanta violencia contra la humanidad y el planeta. En ambos casos, el espacio público desapareció y en ambos casos también, el análisis opera en función de lo urbano, que es donde convergen la mayoría de los estudios, lo que es comprensible, porque es en la ciudad donde se trazan las estrategias de participación política.¹

En mi perspectiva de análisis, el espacio público no se maneja como una dimensión, porque entonces su significado se torna polisémico y de difícil aplicación.² Se desarrolla más bien como un concepto que se categoriza como político. Sobre él, es que pueden las distintas dimensiones construirse, haciéndolo menos abstracto, sencillo de identificar y de operar.³ Podría definirse como el ágora de realización de la libertad y movilidad de las personas y cosas. Constituye un mecanismo de socialización, es decir, de comunicación e intercambio y es un bien económico que sujeta al bienestar y a la salud pública.⁴

1 La ciudad (polis) se convierte en un lugar de encuentro y asociación. Cfr.: Morales, M.V., y Reynares, J.M., "La política y el espacio público: Constitución discursiva y potencial emancipatorio", *Pensamiento Plural*, No. 7, 2010: 77-90, y Gómez, J.A., "Espacio público y espacio político. La ciudad como el lugar para las estrategias de participación", *Polis. Revista Latinoamericana*, 2008: 1-23.

2 Narciso, C.A., "Enfoques teóricos y usos políticos del concepto de espacio público bajo el neoliberalismo en la ciudad de Cuernavaca, México", *Cad. Metrop., São Paulo*, v. 16, n. 31, 2014: 113-137.

3 Este ensayo establece las relaciones que se derivan entre espacio público (ep) y los ingresos y la salud laboral, pero la teorización abarcaría por separado y a profundidad, el vínculo que se derivan entre ep-género; ep-educación; ep-discurso político; ep-salud; ep-ciudad, por citar las más importantes y recurrentes en la literatura.

4 El espacio público es concebido como el núcleo del funcionamiento democrático y de intermediación entre la sociedad civil y el Estado, siendo la idea kantiana que se desarrolla a partir del siglo de las Luces, concepto que luego es retomado por Arendt (1972) y Habermas (1984), ambos citados por Narciso, *ob. cit.*, p. 115. Véase también a: Pasquali, C., "Madres, salud y espacio público en un vecindario de NY", *Medio Ambiente y Comportamiento Humano* 8 (1y2), 2007: 177-207, y Leandro-Rojas, M., "Potencial del espacio público como facilitador de bienestar y salud mental", *Revista Costarricense de Psicología*, Vol.33 No.1, 2014: 31-45.

El espacio público permite que el mercado funcione, los privados circulen y la propiedad privada se exhiba, siendo un lugar para el bien común y el mejor desempeño de todos. Existe, desde mi perspectiva, una asociación directa entre bienestar social y espacio público. Mi tesis es que el espacio público, entendido como diseño democrático, construcción cultural y uso cotidiano de diferentes recursos; físicos, energéticos, arquitectónicos, en conjunto, reflejan el desarrollo alcanzado por una sociedad, y sí se pierden o deterioran; entornos laborales violentos se manifiestan, por lo que es necesaria la regulación. En la medida que esta esfera pública se restrinja, los ingresos y la salud de los trabajadores se verán afectados y los riesgos laborales aumentarán.⁵

Un espacio público disminuido incide no solamente en los ingresos, sino también en las condiciones de empleo y demás factores organizacionales. Supóngase, por ejemplo, que no existan visitas de supervisión de las tareas o exámenes periciales del medio ambiente laboral, lo más probable que ocurra, es que de forma abrumadora la realidad supere a los reglamentos *in gratiam de operator*. El ingreso escaso, —marca del empleo inestable—, será consecuencia de un espacio público desaparecido, donde la rotación es considerable y el control del empresario para modificar las condiciones de trabajo es absoluto.⁶

A menor espacio público, la calidad de vida disminuye y el ingreso irregular, empeora las condiciones de la faena, pierde intensidad la protección social y la organización colectiva descende. El espacio público, saludable y auspicioso como el del barrio Zaanse Schans, se torna un hábitat violento, con poblaciones enteras desplazadas o con sujetos laborales vulnerables.

2. LA DESAPARICIÓN DEL TRABAJO ESTABLE

Los mercados son hoy absolutamente impredecibles, por lo que los empresarios prefieren sub contratar, pagar a destajo, por hora, antes que someterse a un contrato de trabajo indeterminado. Antes, por la seguridad del ingreso, ese mercado laboral, —inserto en un espacio público de regulaciones—, le prodigaba ventajas al trabajador y para el patrono no eran menos los beneficios; le garantizaba la continuidad de la producción y se ganaba la lealtad de sus dependientes, de manera que la relación salario-productividad produjo extraordinarios efectos positivos, y uno de ellos, fue el aumento del gasto social con el considerable aumento del espacio público al concluir la II guerra.

5 Por ejemplo, la diseminación del Covid-19 ha estado asociada a la pobreza. Centros de contagio son mercados, hospitales y centros de cuidado donde las condiciones son precarias o los trabajadores son pobres. A este respecto: Leclerc, Q., "What settings have been linked to SARS-CoV-2 transmission clusters?", <https://wellcomeopenresearch.org/articles/5-83>, Wellcome Open Research, 2020.

6 Hernández, M.L., "El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, número 1, enero-marzo, 2020: 121-151.

La esperanza de vida aumentó de 46 a 63 años, entre 1960 y el año 2000, la mortalidad de los niños menores de 5 años se redujo a más de la mitad, y lo mismo pasó con los adultos que no sabían leer; entre 1975 y el 2000, el analfabetismo descendió en la misma proporción y el ingreso *per cápita* aumentó a más del doble, de USD 2000 a 4.200. No obstante, sea por el aumento de la demanda o por sus bruscas oscilaciones, o sea por las modificaciones de las líneas de producción o la durabilidad de los productos manufacturados; el empresario, optaría primero por pagar horas extras y después; contratar de forma temporal, convertir la relación en una mercantil o recurrir a otras empresas, las que repiten este ciclo con las consecuencias del caso: la mano de obra no está registrada, menos aún está sindicalizada y son a término los contratos. En el derecho del trabajo ello se ha estudiado profusamente y el debate aún continúa; son fenómenos de externalización empresarial, de subcontratación y tercerización de trabajadores que se hacen cada vez más frecuentes y sustituyen a la antigua regla del contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Cuando la relación salario-productividad declinó, los efectos no se hicieron esperar. A nivel psíquico, por ejemplo, signos de agotamiento y ansiedad perturban más que antes en grados inferiores de la jerarquía. El acuerdo marco europeo sobre estrés laboral afirma que este puede potencialmente afectar a cualquier empleado y tamaño de empresa, y el tipo de enganche y el ámbito de productividad, son determinantes también para incrementarlo. La sobrecarga de trabajo, la inseguridad en su prestación, la incertidumbre de sí se mantiene o no el empleo, de recibir alguna promoción o de contar con alguna participación; son algunas de las características que aparecen en entornos violentos y poseen los sujetos vulnerables.

La empresa es más pequeña en número y es difícil localizarla físicamente, puede hasta no existir; sino en el folio de algún registro de comercio, tener su domicilio fiscal en Lisboa y su principal actividad en Cali. El personal ocupado es menor y su funcionamiento es más plano y eficaz. Las plataformas digitales, —como se verá más adelante—, se han convertido en un punto de intersección entre la demanda y la oferta, y ya no hay horario para una producción que no es seriada ni continua. El corolario de esto, es que aumenta el trabajo autónomo, donde la adscripción a la seguridad social es más difícil o está bordeada de características especiales de afiliación. El trabajador asume como micro empresario, el trance de las operaciones, pero para los de bajo ingreso, la situación no es mejor. La corporación está transfiriendo más riesgos que antes, los mismos son asumidos por los asalariados que ahora se desempeñan como falsos contratistas, sub contratistas o autónomos en una relación que pretende ser mercantil y no laboral, llegando a simular relaciones típicamente regidas por el derecho del trabajo o actuar en fraude de la legislación social. El empleador opera con costos de producción laboral menor que se trasladan al resto de la cadena y demás cuasi empresarios; no hay pago de salarios directos ni indirectos; no se pagan tampoco beneficios sociales ni cuotas a la seguridad social.⁷

Detrás de los riesgos ergonómicos, los psicosociales, constituyen un problema de salud laboral en Europa, siendo que; la tarea preventiva aún está en plena edificación, aunque se inscriba en un deber

7 Para analizar otros efectos de la externalización productiva, consúltese a: Neffa, J. C., "Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio." Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2015.

general del empleador. Pero el principal riesgo, es el de no encontrar trabajo suficiente o hacerlo en diversas locaciones y a tiempo variable.⁸ A nivel mundial, los ingresos salariales han declinado, obligando a más de 100 millones de niños en edad escolar a abandonar las aulas de clase para trabajar y los contratos de trabajo se degradaron a la condición de contratos precarios: más de mil millones de personas sobreviven con menos de USD 1 al día; 800 millones de personas sufren de desnutrición y casi 900 millones son objeto de discriminación. Las muertes fatales ascienden a 1,2 millones y los accidentes laborales a 250 millones. El 20 % de los países más pobres consumen el 1,3 % en comparación con el 20 % más rico que se engulle el 86 % de lo que representa el consumo privado mundial, sin embargo, entre el 7 y el 17 % de su población es pobre.⁹ Viviendas baratas, comida chatarra, padres asediados económicamente y jóvenes sin empleo, sugieren que el espacio privado no es suficientemente sólido para resolverlo todo. Los trastornos personales como los organizativos de la empresa, se deben a un horizonte limitado de realización de la libertad personal y empresarial. Ambas, parafraseando a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la justicia para una globalización equitativa, no deben invocarse ni utilizarse para violentar los principios y derechos fundamentales, a saber: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación¹⁰. En este mismo sentido, la Unión Europea, en marzo de 2007, asumió el compromiso de reducir para 2020 las emisiones globales de gases de efecto invernadero al menos en un 20 % respecto a los niveles de 1990, y en un 30 %, siempre que otros países desarrollados se comprometiesen a realizar reducciones comparables y a que las naciones en desarrollo económicamente más avanzadas, contribuyeran convenientemente en función de sus responsabilidades y capacidades. De aquí a 2050, las emisiones deberían reducirse en al menos un 50 % respecto a los niveles de 1990, pero ello de entrada se pone en duda, si no entran en el redil, China y Estados Unidos.

Lo que imposibilita el cumplimiento de medidas supranacionales, es el desplazamiento de las autoridades legítimas por otras “fuerzas”, como la delincuencia organizada, el tráfico de drogas y la prostitución. Por otra parte, el afán de progreso material ha llevado a que no se guarde consideración alguna al ambiente y a la salud de los trabajadores, también, la velocidad de cómo se fraguan algunas fortunas, —sin el sostén del trabajo—, hace poco probable que se elaboren consensos cuando los equilibrios se han roto y no hay forma de ejercer presión a la hora de una negociación, siendo el espacio público el que posibilita la misma, visibiliza a los actores e impulsa a la seguridad social como el *todo terreno* de los más vulnerables.

8 Dagnino, E., “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones de Trabajo y Derecho del Empleo*. Volumen 3, núm. 3, julio-septiembre., 2015: 1-31.

9 Escalona, E., “Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación”, *Revista Cubana Salud Pública*, 2006: 1-19.

10 OIT, “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”, Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, nonagésima séptima reunión, 2008.

2.1. Los entornos laborales violentos

Lo anterior conduce a configurar entornos violentos. Se habla de violencia laboral específicamente, cuando se agrede a uno o más trabajadores o a uno o más directivos en situaciones vinculadas con el trabajo. La violencia puede ser ejercida por las personas directamente vinculadas con la faena o por los usuarios del servicio, en bancos, gasolineras, transporte público, hospitales, entre otros espacios.¹¹

La labor en turnos de la noche en el comercio, la de taxistas, personal de servicio sanitario, de trabajadores sociales, de algunos docentes, del servicio doméstico y de migrantes; potencialmente contiene un grado mayor de violencia, siendo la mujer su principal víctima.¹²

Una muestra de un entorno violento y donde el espacio público se ha reducido, lo constituye el arco minero en Venezuela: abarca una superficie de 111.844 kilómetros cuadrados, equivalente al 12 por ciento de su territorio y se extiende hasta el bioma amazónico. El informe de la Comisionada de Derechos Humanos, Michelle Bachelet, destaca la existencia de una estructura criminal, en cuya cúspide sobresale un “jefe o pran” que impone brutalmente sus órdenes a los trabajadores y controla las actividades ilícitas dentro y fuera de las minas, explotadas a cielo abierto. Los mineros se ven obligados a entregar un porcentaje del oro extraído. En general, para poder trabajar se les exige que paguen entre el 10 y el 20 por ciento del mineral a los grupos criminales, y alrededor del 15 al 30 por ciento al propietario del molino donde se trituran las rocas para la extracción. Los compradores de oro pagan precios 25 % inferiores a los que se aplican a nivel internacional. Los mineros tienen que pagar altos montos por la comida y el agua a los vendedores dentro de la zona, quienes a su vez; pagan una tarifa a los grupos criminales o armados que controlan las minas. Y aunque los ingresos en el arco minero son generalmente más altos que en el resto del país, algunos indicaron que apenas podían subsistir o mantener a sus familias.

Las mujeres se dedican a todo tipo de tareas relacionadas con la minería, incluso en la extracción, y también trabajan como vendedoras informales. Muchas se trasladan a las minas para ocuparse como cocineras. En varios testimonios se dio cuenta del fuerte aumento desde 2016 de la prostitución, la explotación sexual y la trata, incluso de niñas adolescentes. La prostitución se organiza, ya sea en pueblos cercanos o dentro de las zonas mineras en las llamadas “currutelas”, que son barracones construidos con tablonces de madera y cuyos propietarios abonan una tarifa a los grupos criminales para poder organizar su actividad.

Los municipios mineros del estado de Bolívar son la principal fuente del aumento de los casos de paludismo que se observan en Venezuela desde 2015. La diarrea y las enfermedades de las vías respiratorias, y las enfermedades prevenibles por vacunación, como el sarampión, son normales.

¹¹ El acoso, por su parte, se configura como una amenaza, humillación o maltrato al trabajador o directivo por parte de uno o más miembros de la plantilla.

¹² Para una clasificación de los tipos de violencia, *Vid.*: Jiménez, M., “Violencia externa en el lugar de trabajo: marco conceptual y caracterización jurídica”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones de Trabajo y Derecho del Empleo*. Volumen 7, núm. 2, abril-junio, 2019: 97-120.

El uso extensivo del mercurio para separar el oro de otros minerales, tarea de la que a menudo se ocupan las mujeres, es frecuente.

El gobierno adoptó el 8 de abril de 2020, una resolución que permite extender la explotación minera a los espacios fluviales de 6 ríos,¹³ lo que demuestra un comportamiento más bien de *fuga*, en vez de uno *regulatorio*. Esta actuación, donde el Estado es una caja de resonancia de intereses subalternos, aparece también en el caso de la emigración ilegal.

La diplomacia es lenta a la hora de la protección de los nacionales en otros países y los afectados no denuncian ninguna contingencia por temor a ser deportados. Los migrantes indocumentados, que incluyen niños por debajo de la edad autorizada para trabajar, además de adultos mayores, componen esa franja salarial clandestina mal pagada en comparación con la reglada. Sus trabajos no están registrados por ante la autoridad pública; se reduce el costo de la fuerza de trabajo, se evade el pago de los salarios indirectos y se hace fácil el despido.

Los migrantes extranjeros ilegales tienen los peores trabajos y el riesgo de deterioro de la salud es mayor. En los Estados Unidos están sobrerrepresentados en empleos que requieren poca preparación, —aunque fueren egresados universitarios quienes los ocupen—; lo hacen en la agricultura, la construcción y el cuidado infantil. Suman el 24 % entre los trabajos agrícolas, pesqueros y forestales y un 15 % absorbe sólo el sector construcción (alrededor de 1,35 millones de trabajadores).¹⁴

La regla general es que el derecho a las prestaciones por un accidente o enfermedad será determinado por la legislación del lugar del accidente.¹⁵ A falta de acuerdos bilaterales, el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, es una pieza jurídica importante. A decir de la cantidad de países que lo suscribieron, el año 2007 fue el más sobresaliente, y en el 2008, lo harían Colombia y el Ecuador, pero después las gestiones han sido más lentas, dependiendo de las dinámicas de cada país; Colombia y Costa Rica no lo han ratificado y Venezuela tiene pendiente aún cumplir con la formalidad de su depósito.¹⁶

Dispone el instrumento, totalizar los períodos computados por las diversas leyes, aplicando por lo general, la legislación donde se ejerza la actividad, dejando a salvo determinadas situaciones, como

13 Consejo de Derechos Humanos. Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. *"Independencia del sistema de justicia y acceso a la justicia, incluyendo violaciones a los derechos económicos y sociales en la República Bolivariana de Venezuela, y situación de los derechos humanos en la región del Arco Minero del Orinoco"*. Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 44º período de sesiones, 2020.

14 Los migrantes corren riesgos de salud ocupacionales relacionados con la construcción en mayor grado y severidad que sus contrapartes no migrantes. Vid. Jordan, M., *"La realidad sobre el trabajo de personas indocumentadas en EE. UU"*, The New York Times, 13 de diciembre de 2018, y Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y London School of Hygiene & Tropical Medicine, *"Explotación laboral, trata y salud de los migrantes: Hallazgos en diversos países sobre los riesgos y consecuencias para la salud de los trabajadores migrantes y las víctimas de trata"*. Ginebra: OIM, 2015.

15 Véase por ejemplo el artículo 18 del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social de 2007.

16 República Dominicana ha sido el último país en ratificar el convenio en el 2019 y ponerlo en práctica en el 2020.

haber sido contratado por una transnacional que opere en 2 o más Estados o se trate de personal itinerante. El convenio prevé que, en caso de enfermedad o maternidad, la asistencia médica sea conferida en igualdad de condiciones y se reembolse a las instituciones por prestaciones en especie servidas, justificando los gastos efectivos. En el caso de los accidentes de trabajo, se aplica la legislación del lugar y en el caso de una enfermedad profesional; las prestaciones corresponden al último lugar donde se haya manifestado.¹⁷ Por otra parte, en virtud de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990, se les ha brindado a los inmigrantes irregulares asistencia médica de emergencia.¹⁸ Pero ello no parece bastar. Venezuela, por ejemplo, ha vivido un movimiento migratorio acelerado nunca visto en la región. Colombia, Perú y Argentina, han sido los principales destinos de más de 5,4 millones de venezolanos y lo han sido fuera de Latinoamérica; España y Estados Unidos. En Colombia, se expide un *Permiso Especial de Permanencia (PEP)*, desde agosto de 2017, a migrantes venezolanos que entraron con sus pasaportes antes del 28 de julio de ese año, a modo de licencia para trabajar y tener así; acceso al servicio de salud. Después de esa fecha, se ha venido ampliando su uso, hasta representar el 40 % del total de la población migrante.¹⁹ Un estudio hecho en Bogotá, Barranquilla y Cartagena por la Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD), encontró que el 84 % de los migrantes registrados, contaba con experiencia laboral y el 23 % tenía más de 10 años en distintos sectores. El 92 % tenía estudios formales y el 78 % igual o superior a la educación media. La Agencia Pública de Empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), ha registrado personas con estudios de todo nivel, inclusive, de maestría y doctorado; entre los más de 30.000 venezolanos inscritos en su base de datos.²⁰

En una encuesta realizada en Nicaragua, el 67 % de los migrantes sufren de estrés, depresión el 58 % y dolor de cabeza el 39 %; en Argentina, aparte de estos problemas orgánicos, el 33 % de los pacientes migrantes encuestados en un hospital de Buenos Aires, presentaron estrés aculturativo o síndrome de Ulises.²¹

17 El instrumento establece que en caso de neumoconiosis esclerógena, —donde la carga de prestaciones es alta—; se exigiría, como lo hace la Unión Europea, una distribución a prorrata.

18 Los trabajadores migratorios y sus familiares serán considerados documentados o en situación regular si han sido autorizados a ingresar, a permanecer y a ejercer una actividad remunerada en el Estado de empleo de conformidad con las leyes de ese Estado y los acuerdos internacionales en que ese Estado sea parte. Desde luego, una situación "regular" permitiría obtener salarios más altos.

19 En Perú se concede un *Permiso Temporal de Permanencia* y en Chile una *Visa de Responsabilidad Democrática* para aquellos venezolanos que apliquen dentro de Venezuela. Al respecto: OEA, "Creatividad dentro de la crisis. Opciones legales para inmigrantes venezolanos en América Latina." Migration Policy Institute, 2019.

20 La Tent Partnership for Refugees (TENT), Hebrew Immigrant Aid Society (HIAS), Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y Ministerio de Trabajo de Colombia. «Guía para la contratación laboral de refugiados y migrantes venezolanos en la República de Colombia.» Bogotá, 2019. En Colombia, adicionalmente, las medidas de prevención negativa de la prostitución no se adoptan. Es un trabajo considerado digno, siempre que sea voluntario y no involucre a menores de edad. Esta decisión de la Corte Constitucional (073/17), comprende a los extranjeros, siempre que no presten servicios sexuales de manera forzada, amparando en esa oportunidad a 4 venezolanas que no debían ser extraditadas.

21 Ortega Fernández, M., Roo Prato, J., Mendoza, R. y *et al.*, "La salud de los migrantes y los servicios de salud en Medicina Familiar en Iberoamérica", *Revista Brasileira de Medicina de Família y Comunidades*. N.13, 2018: 84-112.

Los salarios bajos, la inseguridad laboral y la falta de empleo, empujan a los bolivianos a dejar su país, en la búsqueda de mejores salarios en Argentina. Sin embargo, en la industria textil, al operador de las máquinas de coser, se le paga generalmente por pieza y a las víctimas de trata, se las conmina a trabajar hasta el domingo inclusive.

El emigrante se topa con una realidad que lo cerca, existen faenas que ponen en peligro su integridad y salud; persisten temores sobre su estatus migratorio y sobre una protección legal que no le alcanza; sobre un progreso que fue a buscar y puede no resultar o ser posible sólo después de una tensión y riesgo constante; siendo las señales inequívocas de un espacio público bajo constante amenaza, símbolo de antigua seguridad para el nacional y que ahora contempla al extranjero como causa de su propio mal.

2.2. Sujetos vulnerables

El ambiente que rodea a las personas con discapacidad, a los que trabajan en red y a domicilio, se caracteriza por una erosión continua de sus derechos, para lo cual; no hay antidotos legales o intervenciones administrativas eficaces que le pongan fin, como puede suceder, aunque excepcionalmente, en los entornos violentos antes descritos. Las acciones son más individuales y los equipos, instrumentos y recursos, deben resultar, por tanto; adecuados para rastrear las situaciones inseguras o frágiles.

Las dolencias físicas, mentales o psíquicas, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona en la vida profesional en igualdad de condiciones. Esta discapacidad, así definida por el Tribunal de Justicia Europeo, puede dar motivo a una discriminación de cualquier tipo, incluida la denegación de ajustes razonables que impactarán en la salud. Se trata de la aplicación del principio general de igualdad de oportunidades e igualdad de trato; de brindar un trato igual a dos identidades comparables para evitar un resultado distinto que sería arbitrario. De manera que surge cuando se distingue, se excluye o se restringe por motivo de la discapacidad, obstaculizando o dejando sin efecto; el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales.

El Consejo de Europa distingue entre la *discriminación directa*, que es cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga, por motivos de religión, convicciones, discapacidad, edad, origen racial u orientación sexual, y la *indirecta o encubierta*; que es cuando existe una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, capaces de ocasionar una desventaja particular a una persona, salvo que la misma pueda justificarse objetivamente y los medios para su consecución, sean adecuados y necesarios, o que respecto de las personas con una discapacidad determinada; el empresario, persona u organización, se obliguen, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas para eliminar la desventaja.

Los actos discriminatorios son de muy variada índole. Existen diversos prejuicios y la intención siempre es la de bajar los costos. Por ejemplo, en una encuesta realizada en Francia, menos de un 2 % de las personas que hicieron mención de alguna discapacidad en su hoja de vida, fueron convocadas para una entrevista de empleo. Las contrataciones, además, se hacen a través de agencias de

trabajo temporal para minimizar los riesgos de los patronos.²² A nivel mundial, otro ejemplo, la tasa de empleo de mujeres discapacitadas es de un 20 %, mientras la de los varones, es de 53 %, lo que constituye una doble discriminación.

Hay dos factores que son comunes a cualquier clase de discriminación por motivos de discapacidad. El primero, es la falta de educación en todos los grupos de edad y países, sean de ingresos altos y bajos, aunque en los de ingresos bajos, las personas con discapacidad, tienen un 50 % más de probabilidad de enfrentarse a gastos sanitarios ruinosos.²³ El segundo factor, es que se relaciona su origen con la pobreza. En este sentido, un estudio de la Fundación La Caixa de España, demuestra como las personas con rentas bajas, son más propensas, —cuatro veces más—; a una discapacidad antes de los 65 años.²⁴

Existe un divorcio entre lo social y lo público, causado por las desigualdades que el derecho no ha colmado por alguna ficción legal, pero ello es apenas una parte de la respuesta, porque el cúmulo de prejuicios sociales y la falta de oportunidades, se debe a un ámbito público estrecho, incapaz de comprometerse con las demandas y necesidades de los más vulnerables.

Los avances tecnológicos deterioran también esa relación y una gran cantidad de trabajadores ha sido desplazada por la robotización y el *blockchain*. Es cierto que el uso de la tecnología de la información, trae consigo beneficios para las empresas: economía de costes, incremento de la productividad y mejoras en la organización del trabajo. Y para los laborantes constituye una oportunidad para monetizar sus actividades. Las redes son una vitrina para sus emprendimientos y mujeres y discapacitados han encontrado un nicho de mercado. Pero también tiene sus riesgos: aunque las lesiones corporales, por ocasión o por consecuencia del trabajo, son menos frecuentes; el usuario puede enfrentar problemas visuales, fatiga mental y trastornos musculo esqueléticos; los que pueden ser complejos de determinar al momento de examinar el caudal probatorio, sobretodo; cuando el trabajo se realiza fuera del local de la empresa, además de los riesgos psicosociales que pueden derivarse por su desempeño.

La hiperconectividad genera desbalances entre la vida familiar y la laboral. Por lo mismo, se ha legislado en Francia sobre la necesidad de desconectarse (Ley No.2016-1088) y también en España (Ley de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales de 2018), previendo que los trabajadores no estén a disposición del empresario fuera de su jornada, lo que supone una actualización del tradicional derecho al descanso.²⁵

22 OIT, "Discriminación por razones de discapacidad." https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf (último acceso: 06 de agosto de 2020).

23 Organización Mundial de la Salud (OMS) y Banco Mundial (BM), "Informe Mundial sobre la discapacidad". Resumen en español. Ginebra: OMS, 2011.

24 Breña, C., "La pobreza lleva a la discapacidad y la discapacidad a la pobreza." 12 de enero de 2012. https://elpais.com/sociedad/2012/01/12/actualidad/1326381130_994951.html (último acceso: 12 de agosto de 2020).

25 Colombia es el país más avanzado en este tema, según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), no sólo en legislación, sino también en monitoreo y generación de información sobre su aceptación y uso en el país. Cfr: Alaimo, V., Chaves, M.N. y Soler, N., "El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe." BID, 2019.

El algoritmo como operación lógico formal después de un *input*, se ha convertido en un nuevo actor en el otrora seguro espacio público, controla los procesos de fabricación, venta y hasta el deseo de los consumidores. El trabajo a distancia representa un trabajo intelectual que requiere una organización que no puede ser exclusiva del capital. Sus diferentes aspectos, espaciales, temporales y éticos, merecen ser regulados para evitar su sobreexplotación y para lo cual; la noción de espacio público es indispensable.

A los trabajadores de plataformas, les resulta difícil saber quién los contrata, porque se genera una relación triangular entre el cliente, el laborante y estas. El consumidor, ejerce asimismo determinado control, ya que evalúa el servicio, una responsabilidad que tradicionalmente recaía en el empleador. La plataforma, es quien contrata y termina la relación laboral; da las instrucciones y paga al empleado.

Frente a las decisiones automatizadas tomadas por el algoritmo, la legislación europea (Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos); obliga al responsable, a indicar las razones del despido para evitar que la inteligencia artificial tome la dirección del proceso. Es el derecho a no ser discriminado por el algoritmo; el de Amazon para la contratación de personal, dejaba fuera a las mujeres; el de Google, mostraba más anuncios de empleos ejecutivos a los hombres, y; el del servicio de visas de Reino Unido, fue cuestionado por desfavorecer a los solicitantes de países no desarrollados.

Los bajos salarios, las contingencias profesionales y la dificultad de negociar colectivamente, fueron el detonante para la creación de sindicatos *apps*. El primero en América Latina fue la Asociación de Personal de Plataformas (APP) de Argentina, que agrupa a repartidores y conductores de Rappi, Glovo y Uber. En Chile, en septiembre de 2019, se creó el Sindicato Regional de Conductores de Uber.²⁶ Y en Europa, a raíz de que un conjunto de micro tareas remotas es desarrollado por trabajadores que compiten entre sí para plataformas como *Clickworker*, con más de 2 millones de afiliados, o *Amazon Mechanical Turk*, donde hay millones más; invisibles y deslocalizados, algunos sindicatos, como el alemán IG Metal, ha creado un portal llamado *Fair Crowd Work* para promover condiciones justas de trabajo, al igual que otros gremios en Austria y plantar de esa forma oposición al control ejercido²⁷.

La inseguridad de los enganches laborales, la incapacidad de desconexión en un momento o lapso de tiempo, el salario asignado, sin posibilidad de negociarlo y la inmediatez de los resultados, al capricho del oferente, merecen principal atención de gobiernos y demás involucrados. El trabajo en red impide de entrada, la creación de un seguro comunitario frente al infortunio individual. El ingreso no origina pagos a la previsión social y la mayor flexibilidad del tiempo y los recursos utilizados para obtener resultados, apareja una mayor inseguridad, impotencia y soledad.

Los datos registrados en las plataformas digitales, pueden ser un gran insumo para las autoridades encargadas de regular el mercado laboral. En Latinoamérica, donde la informalidad es uno de

26 *ibid.*, p.12.

27 *ibid.*, p.14.

los desafíos principales, la capacidad de dar seguimiento a los datos (trazabilidad), es posible, porque todas las transacciones quedan registradas, y los trabajadores reciben sus ingresos vía transferencia bancaria. En este aspecto, las plataformas son una fuente de información esencial para visibilizar a los trabajadores y estructurar esquemas de protección social que se ajusten a sus circunstancias particulares. De esta manera, la tecnología, se transforma en un gran aliado de la esfera pública a la hora de legislar, permitiendo conocer la situación del trabajador en tiempo real.

Las personas que trabajan en el hogar de sus empleadores, tampoco escapan a la violencia en el trabajo. Pueden ser víctimas de acoso, explotación y coacción. Le despojan del pasaporte, les cobran tarifas excesivas, no tienen asistencia legal o migratoria, quedan aisladas social y culturalmente, —salvo por los apoyos y apegos a tradiciones en zonas apartadas donde viven con otros connacionales—; se enfrentan a diferencias lingüísticas y restricciones a la libertad de circulación y de asociación. Al estar aisladas, sin presencia de terceros que puedan intervenir a su favor, son particularmente vulnerables. Es un trabajo no visibilizado, de escasa organización sindical y bajo nivel educativo. El Convenio de la OIT No. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, junto con una recomendación que lo amplía en el 2011, ha sido ratificado apenas por 25 países y un poco más; han promulgado alguna legislación que les asegure protección.²⁸ Las bajas remuneraciones son comunes en este sector que percibe menos de la mitad del salario promedio nacional. Dado el predominio de la fuerza laboral femenina, la discriminación, en razón de la cultura patriarcal imperante, es mayor; se subvalora el oficio y la brecha salarial aumenta. Durán Valverde, presenta una estadística para comprender la magnitud del problema: De 67 millones de trabajadoras domésticas existentes en el mundo; más de 60 millones están excluidas de la seguridad social. La cobertura voluntaria es muy baja y la contributiva más alta no llega al 50 %. Para ampliarla, se recomiendan, entre otras medidas; el pago de una cotización diferenciada y favorable o un subsidio al empleador; cotizaciones según la edad o el salario hora; conceder incentivos fiscales para el patrono o deducciones para el trabajador, y; promover nuevas y modernas prácticas de afiliación²⁹. La fijación de un salario mínimo constituiría una alternativa válida, de igual forma; el papel de los interlocutores sería muy apreciado, junto con la inspección del trabajo para evitar pagos en especie y deducciones que puedan configurar abusos en contra de la autonomía y la percepción del salario en efectivo.³⁰

28 Existen otros instrumentos jurídicos de importancia, tales como: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

29 Durán Valverde, F., "Trabajo doméstico y seguridad social", *Barreras y opciones para extender la cobertura*. Ginebra: Departamento de Protección Social, OIT, 2016.

30 Señala el artículo 122 del Convenio No. 189 (OIT): "En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable."

En resumen, las rutinas de la vida para las mayorías se han vuelto violentas o representan vulnerabilidad y riesgo, donde la salud es afectada, el espacio público colonizado y el salario es bonificado, al no poseer los atributos que el derecho del trabajo le confiere, como sería la proporcionalidad, la disponibilidad del empleado y la protección legal.³¹

Condiciones de vida tan adversas, inclusive, antes de nacer, se originan porque el espacio público, entendido como hábitat y organización de la seguridad social, no garantiza derechos económicos, seguridad personal y prevención de riesgos; precisamente porque es una franja muy finita, donde la soberanía en todos los órdenes —personal, colectiva y política—; disminuye, como el gasto social y el ingreso de bolsillo.

3. LA SALUD EN EL TRABAJO

Los accidentes y enfermedades laborales, clasificados tradicionalmente por sectores y lugares de faena, derivan también en siniestros que son consecuencia de los bajos ingresos devengados en aquellos entornos que hemos identificado en este ensayo como violentos y vulnerables, por lo que se recomienda la prevención como política pública, la que será necesaria para evitar que el padecimiento aparezca, impedir el aumento de la morbilidad, gracias al diagnóstico y tratamiento de la enfermedad, y actuar en materia de prevención terciaria, a través de la rehabilitación. Todo ello requiere de la colaboración de varias disciplinas. Menciono, entre otras, a la sociología, la medicina del trabajo, al trabajo social, el derecho del trabajo y de la seguridad social, la psicopatología, la ergonomía, la psicología y la economía.

La OIT, que aprobó el Convenio 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y la Unión Europea, que dictó la Directiva 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, constituyen los principales instrumentos internacionales para promover la mejora de la salud y seguridad en el trabajo:

El Convenio 155 obliga a perfilar una política nacional preventiva con los interlocutores sociales, después llevada a nivel operativo (reglamentario, procedimental y técnico). Ello incluye una normativa sobre instalación, transporte, operaciones, procesos agrícolas, industriales, de manufactura o de servicios, elaboración de encuestas y una publicación anual de rigurosa estadística. Y esa misma política, en consulta con los trabajadores, se llevará a cabo, aguas abajo, en la empresa.

La Directiva 89/391, por su parte, establece una obligación general de prevención de los empresarios en consulta con los trabajadores. La información y la formación serán necesarias, contribuyendo los empleados con la debida utilización de máquinas y equipos, advirtiendo, de ser el caso, sobre cualquier “peligro grave e inminente”.

³¹ A este respecto consúltese el Convenio No.95 (OIT) sobre protección del salario, 1949.

Un ejemplo regulatorio, lo constituye, la Ley francesa No. 399, de 27 de marzo de 2017, conocida también con el nombre de «ley sobre el deber de vigilancia de las transnacionales.» Una iniciativa parlamentaria que comienza en el 2013 y quiere descender el velo corporativo del grupo empresarial. Conforme a la misma, será posible demandar a la casa matriz, capaz de derrumbar una economía familiar, después de —pongamos como ejemplo—; un desastre ecológico, haciéndola responsable del daño ocasionado, siguiendo así los rieles de la responsabilidad extracontractual (el que cause un daño a otro está en la obligación de repararlo). Esta ley, constituye un paso más para dejar atrás a la autorregulación empresarial y las normas voluntarias.³² Basándose en el principio de “diligencia debida”, obliga legalmente a las casas matrices y empresas principales, a identificar y evitar los abusos contra los derechos humanos y el medio ambiente, resultantes no sólo de sus propias actividades; sino también de las empresas contratadas por el grupo, incluyendo subcontratistas y proveedores con quienes mantienen relaciones comerciales. Las empresas sometidas a esta legislación, deberán prevenir los riesgos de perjuicios graves a las personas y al medio ambiente, mediante planes de vigilancia anuales que deberán ser públicos y adjuntarse a los informes financieros y extra financieros.³³ La empresa matriz, se obliga a presentar un mapa de responsabilidades medio ambientales, evaluar las medidas adoptadas, tomar acciones en conjunto con los sindicatos, recopilar alertas, ejercer control posterior y darle publicidad a su informe.³⁴

A nivel de empresa, la gestión preventiva se desarrolla con la Norma ISO 45001 sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2018, operando con la de gestión ambiental y la de calidad (ISO 14001 y 9001, respectivamente). La norma considera que los resultados de seguridad y salud en el trabajo se ven afectados por diversos factores, internos y externos; tales como las expectativas de los trabajadores, las instalaciones, las contratadas, los proveedores, la normativa que afecta a la actividad, etcétera. La participación y consulta con los trabajadores es clave para planificar, ejecutar y evaluar todo el proceso que estructure un modelo de gestión empresarial que facilite el cumplimiento del deber de protección.

El cumplimiento de la normativa evitaría que trabajadores temporales sufran de mayor estrés negativo y experimenten trastornos musculoesqueléticos y un envejecimiento prematuro. Un seguro

32 Existe como antecedente una Directiva europea, 2014/95, sobre la divulgación de información no financiera de empresas de más de 500 trabajadores, las que deben señalar el impacto ambiental que causa su actividad, la lucha contra la corrupción y aspectos sociales relacionados con sus empleados. Y antes de esta, pueden citarse una ley danesa de 2008, sobre información obligatoria acerca de la responsabilidad social empresarial y una guía de responsabilidad social —ISO 26000— de 2010. Posteriormente, otros estados han legislado, aunque muy tímidamente. *cf.*: Hernández, A., “Diligencia debida en derechos humanos: de la ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*. Vol.8 No.2, 2018: 216-250.

33 La ley es aplicable a cualquier empresa establecida en Francia que emplee al menos 5.000 trabajadores o al menos 10.000 en el exterior, lo que pudiera abarcar hasta 300 compañías. *Vid.*: European Coalition for Corporate Justice (ECCJ), “*Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las casas matrices y empresas contratistas. Preguntas frecuentes.*” Bruselas. Traducción: Miguel Marqués. ECCJ, 2018.

34 El juez de comercio podrá multar por la omisión del informe y el demandante, —a quien le corresponde la carga de la prueba—; exigir la indemnización extracontractual.

de salud, pensión y vacaciones pagas, son las necesidades de estas categorías de trabajadores.³⁵ Y a este respecto, la Directiva 2003/88, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.

La inspección laboral será necesaria para controlar la duración del tiempo de trabajo (horas extras, trabajo nocturno, por turnos, pausas entre jornadas, dominical, etcétera) y respetar las licencias establecidas por maternidad, paternidad, incapacidad, estudio, entre otras, eliminando o minimizando, la distribución irregular de las jornadas.³⁶

4. CONCLUSIONES Y REFLEXIÓN FINAL

El espacio público es un activo que puede acrecentarse en la medida que el estatismo y el monopolio privado cedan la delantera en las distintas dinámicas sociales. Su pérdida implica la de la salud y seguridad en el trabajo y de la seguridad social y su posible debilitamiento se debe a la ausencia de negociación, libertad e institucionalidad.

Es el espacio público una delgada y tensa cuerda, jalonada de un lado, por la violencia organizada que se apodera del ámbito soberano y del otro, por el caos de la pobreza que tira lo que puede hasta romper los pactos, leyes y tradiciones.

El espacio público puede recuperarse con políticas sociales inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades y de género, un liderazgo responsable, la lucha de movimientos sociales que lo

35 A este respecto, la normativa comunitaria se opone a disposiciones nacionales que establezcan que un trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral sobrevenida durante el período de vacaciones anuales no tenga derecho a disfrutarlas posteriormente cuando han coincidido. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya ha declarado que un trabajador que se encuentre de baja por enfermedad durante un período de vacaciones anuales fijado previamente, tiene derecho a petición suya y a objeto de poder disfrutar efectivamente sus vacaciones anuales; a tomarlas en fecha distinta a la de la baja por enfermedad. Tribunal de Justicia de La Unión Europea. "Vacaciones e incapacidad temporal." Asunto n.º C-78/11 (Sala Quinta), 21 de junio de 2012.

36 Los Estados miembros de la Unión Europea tienen la obligación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, de adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas y, por cada período de siete días, de un lapso mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, al que se añadirán las once horas de descanso diario. Además, el artículo 6, letra b), impone a los Estados la obligación de establecer un tope de cuarenta y ocho horas respecto de la duración media del trabajo semanal, quedando expresamente incluidas en este límite máximo las horas extraordinarias. Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (Gran Sala). "Obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador." C55/18, 14 de mayo de 2019.

demanden, el debate político y el diálogo social, siempre que existan mecanismos regulares de participación y evaluación permanente, con una salud preventiva, diagnóstico y tratamiento universal de las enfermedades y una seguridad social solidaria con financiamiento y garantías básicas.

Las 5 mayores amenazas que el espacio público enfrenta son: i) la fragilidad institucional, entendida como pérdida de gobernabilidad y de autoridad, las que son sustituidas por la desconfianza a los líderes o la deriva populista; ii) la pérdida de los pesos y contrapesos de una democracia; iii) la desaparición del diálogo con el riesgo que el autoritarismo se imponga; iv) el excesivo poder transnacional que desaloja al local, y; v) la falta de educación y formación ciudadana.

El espacio público, tirado al abandono, es lo que habrá en definitiva que evitar, por lo que deberá tejerse una red de seguridad social, lo más extensa posible y exponer menos a los individuos a los caprichos de la ganancia que otros inmerecidamente poseen.

5. BIBLIOGRAFÍA

Alaimo, V., Chaves, M., y Soler, N., "El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe". BID, 2019.

Breña, C., "La pobreza lleva a la discapacidad y la discapacidad a la pobreza", https://elpais.com/sociedad/2012/01/12/actualidad/1326381130_994951.html

Cohen, M., Sundararajan, A., "Self-regulation and innovation in the Peer to Peer Sharing Economy", *Revista Dialógo*. No. 82., s.f.: 166.

Consejo de Derechos Humanos. Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. *Independencia del sistema de justicia y acceso a la justicia, incluyendo violaciones a los derechos económicos y sociales en la República Bolivariana de Venezuela, y situación de los derechos humanos en la región del Arco Minero del Orinoco*. Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 44º período de sesiones, 2020.

Consejo de Europa, "Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación", 27 de noviembre de 2000.

Dagnino, E., "Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones de Trabajo y Derecho del Empleo*. Volumen 3, núm. 3, julio-septiembre., 2015: 1-31.

Durán Valverde, F., "Trabajo doméstico y seguridad social", *Barreras y opciones para extender la cobertura*. Ginebra: Departamento de Protección Social, OIT, 2016.

ECCJ, *Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las casas matrices y empresas contratistas. Preguntas frecuentes*. Bruselas: European Coalition for Corporate Justice. Traducción: Miguel Marqués. ECCJ, 2018.

Escalona, E., "Relación salud-trabajo y desarrollo social: visión particular en los trabajadores de la educación", *Revista Cubana Salud Pública*, 2006: 1-19.

Fernández, M.Á., Roo Prato, J.B. y Mendoza, R.D., et al., "La salud de los migrantes y los servicios de salud en Medicina Familiar en Iberoamérica", *Revista Brasileira de Medicina de Família y Comunidades*. N.13, 2018: 84-112.

- Gómez, J.A., "Espacio público y espacio político. La ciudad como el lugar para las estrategias de participación", *Polis. Revista Latinoamericana*, 2008: 1-23.
- Hernández, A., "Diligencia debida en derechos humanos: de la ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos", *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social. Vol.8 No.2*, 2018: 216-250.
- Hernández, M. y Martín, L., "El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Volumen 8, número 1, enero-marzo*, 2020: 121-151.
- Jiménez, M., "Violencia externa en el lugar de trabajo: marco conceptual y caracterización jurídica", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones de Trabajo y Derecho del Empleo. Volumen 7, núm. 2, abril-junio*, 2019: 97-120.
- Jordan, M., "The New York Times", "La realidad sobre el trabajo de personas indocumentadas en EE. UU.", 13 de diciembre de 2018.
- Leandro-Rojas, M., "Potencial del espacio público como facilitador de bienestar y salud mental", *Revista Costarricense de Psicología. Vol.33 No.1*, 2014: 31-45.
- Leclerc, Q., "What settings have been linked to SARS-CoV-2 transmission clusters?", <https://wellcomeopenresearch.org/articles/5-83>, Wellcome Open Research, 2020.
- Morales, M.V., y Reynares, J.M., "La política y el espacio público: Constitución discursiva y potencial emancipatorio", *Pensamiento Plural. No. 7*, 2010: 77-90.
- Narciso, C.A., "Enfoques teóricos y usos políticos del concepto de espacio público bajo el neoliberalismo en la ciudad de Cuernavaca, México", *Cad. Metrop., São Paulo, v. 16, n. 31*, 2014: 113-137.
- Neffa, J.C., "Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio", Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2015.
- OEA, "Creatividad dentro de la crisis. Opciones legales para inmigrantes venezolanos en América Latina." Migration Policy Institute, 2019.
- OIM y London School of Hygiene & Tropical Medicine, "Explotación laboral, trata y salud de los migrantes: Hallazgos en diversos países sobre los riesgos y consecuencias para la salud de los trabajadores migrantes y las víctimas de trata." Ginebra: Organización Internacional para las Migraciones, 2015.
- OIT, "Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa", *Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, nonagésima séptima reunión, 2008.
- OIT, "Discriminación por razones de discapacidad», Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf
- OMS y BM, "Informe Mundial sobre la discapacidad", Resumen en español. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2011.
- Pasquali, C., "Madres, salud y espacio público en un vecindario de NY", *Medio Ambiente y Comportamiento Humano 8 (1y2)*, 2007: 177-207.
- TENT, HIAS. ACNUR, Ministerio de Trabajo de Colombia, "Guía para la contratación laboral de refugiados y migrantes venezolanos en la República de Colombia", Bogotá, 2019.