



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

**INFORME RESUMIDO SOBRE LOS LOGROS
PREPARADO PARA LA TERCERA CONFERENCIA MUNDIAL DE
LA RED ILAW**

**CASABLANCA, MARRUECOS
OCTUBRE 2024**

Introducción

En octubre de 2022, la Red ILAW celebró su segunda Conferencia Global en Bruselas, Bélgica. Después de dos días y medio de intensas discusiones y debates, las personas integrantes ayudaron a identificar las formas en que la Red ILAW podría apoyar de mejor manera a la membresía a través de la investigación jurídica sobre una amplia gama de cuestiones legales, oportunidades de formación jurídica continua, intercambios regionales e interregionales, informes amicus, legislación modelo y apoyo directo en litigios de impacto, entre otros. Nos complace enormemente poder reunirnos una vez más, ahora en Casablanca, Marruecos, para celebrar nuestra tercera Conferencia Mundial, como una red fuerte y creciente de más de 1.300 integrantes en más de 95 países.

Este informe tiene como finalidad resumir algunas de las iniciativas importantes que la Red ILAW y sus integrantes han emprendido desde la primera Conferencia Global de 2019. Confiamos en que coincidan en que hemos logrado avances sustanciales en los temas que identificaron en 2022, y que este trabajo ha tenido un impacto positivo en las personas trabajadoras y los sindicatos de todo el mundo. Quedamos a la expectativa de sus reflexiones, ideas y, por supuesto, de su participación durante la conferencia. Esperamos que esta conferencia brinde a las personas integrantes la oportunidad de intercambiar información y elaborar estrategias con otras integrantes de todo el mundo y que proporcione una orientación similar a la Red ILAW en cuanto a las iniciativas que debemos apoyar en 2024-26.

--El equipo de la red ILAW

I. EL EQUIPO DE LA RED ILAW

Sede central

Jeffrey Vogt, director y cofundador
jvogt@solidaritycenter.org

Monika Mehta, directora adjunta
mmehta@solidaritycenter.org

Jon Hiatt, asesor jurídico y aofundador
jonhiatt17@gmail.com

Cassandra Waters, responsable Principal de Programas
cwaters@solidaritycenter.org

Ziona Tanzer, responsable Principal de Programas
ztanzer@solidaritycenter.org

Mariana Tejeida-Olvera, responsable de programas
mtejeida-olvera@solidaritycenter.org,

Chino Gomes, responsable de programas
agomes@solidaritycenter.org

Natalie Tate, responsable de programas
ntate@solidaritycenter.org

Global

Tamar Gabisonia, coordinadora regional para Europa y Asia Central
Radicada en Tiflis (Georgia).
tgabisonia@ilawnetwork.com

Sabbir Hossain, coordinador regional para Asia Meridional
Radicado en Dhaka, Bangladesh
shossain@ilawnetwork.com

Mery Laura Perdomo, coordinadora regional para América Latina y el Caribe
Radicada en Bogotá, Colombia
mperdomo@ilawnetwork.com

Jacqueline Wamai, coordinadora regional para África Subsahariana
Radicada en Nairobi, Kenia
jwamai@ilawnetwork.com

Paulo Yamamoto, asesor jurídico para América Latina y el Caribe
Radicado en São Paulo (Brasil)
pcyamamoto@ilawnetwork.com

Y seguimos creciendo...

II. INICIATIVAS GLOBALES

Aunque la Red ILAW y sus integrantes se dedican a una amplia gama de labores jurídicas, hay áreas temáticas a las que hemos dado prioridad en los últimos dos años. Esta sección ofrece un resumen de ese trabajo.

Derecho laboral y tecnología: el uso de la tecnología en el lugar de trabajo puede plantear riesgos significativos y servir para consolidar aún más el poder en manos de los empleadores, a la vez que aísla y resta poder a las personas trabajadoras. El uso de la inteligencia artificial (IA) para asignar labores en tareas mediadas digitalmente aísla a las personas trabajadoras y, a menudo, las deja impotentes para cuestionar o apelar las decisiones tomadas por un algoritmo. Las decisiones de contratar, despedir y disciplinar son tomadas cada vez más por máquinas, no por humanos, lo que priva a las personas trabajadoras de las protecciones básicas contra los despidos improcedentes. Los algoritmos pueden reproducir, y de hecho reproducen, los prejuicios de las personas que crean los códigos, por lo que pueden perpetuar el racismo, el sexismo, el capacitismo y otras prácticas discriminatorias. La automatización de estos procesos también tiende a privar a las personas trabajadoras de su propio capital social, sustituyendo a las redes sociales a las que acudirían en busca de trabajo o clientes. Además, los empleadores utilizan las tecnologías para permitir la vigilancia a tiempo completo de las personas trabajadoras (tanto en la oficina como en el hogar), lo que crea graves riesgos para la intimidad y obstáculos significativos a la libre asociación. Para abordar estas y otras cuestiones, la ILAW publicó un informe, [Derechos laborales y tecnología: Oportunidades estratégicas para las personas trabajadoras y los sindicatos](#), y, con el apoyo de la Fundación Ford, ha convocado a sindicatos e integrantes de la Red ILAW en África y América para identificar estrategias que permitan democratizar el uso de la tecnología en el lugar de trabajo. Está prevista una convocatoria interregional África-Américas para 2025. También hemos convocado un grupo de trabajo, junto con UNI Global Union, para abordar, mediante intervenciones legales, el impacto de la omnipresente vigilancia en el lugar de trabajo sobre el ejercicio de la libertad sindical. La Red ILAW tiene previsto poner a prueba estrategias de litigio y defensa basadas en el informe y en las convocatorias para capacitar a las personas trabajadoras y a quienes abogan por ellas para combatir el uso indebido de la tecnología en el lugar de trabajo en 2025.

Plataformas laborales digitales: La Red ILAW sigue realizando investigaciones jurídicas sobre el empleo en las plataformas digitales. A principios de 2025, tenemos previsto publicar el tercer volumen de *Desmontando el modelo*, esta vez centrado en las personas trabajadoras fuera de las ocupaciones de reparto de comida y de transporte en plataformas. En 2023, la Red ILAW también encargó un proyecto de convenio de la OIT sobre el trabajo decente en las plataformas laborales digitales con el fin de contribuir a dar forma a las exigencias del Grupo de los Trabajadores de la OIT de cara a la elaboración de normas en 2025.

Derecho a la huelga: La Red ILAW, junto con la CSI y la Facultad de Derecho de la Universidad de Bristol, puso en marcha un nuevo proyecto sobre el futuro del derecho a la huelga. Hasta ahora, el resultado ha sido una reunión de alto nivel en Bristol y la próxima publicación de un número especial de la *Revista Internacional del Trabajo* sobre el futuro del derecho a la huelga, que incluye las contribuciones de varias personas integrantes de la Red ILAW, así como un nuevo libro, *Reimagining the Right to Strike*, que será publicado por Hart Publishers en 2025. Es de esperar que este libro y estos artículos cambien nuestra manera de pensar acerca de la regulación del derecho a la huelga. Al mismo tiempo, la Red ILAW y la CSI están lanzando un nuevo sitio web, el Centro de Recursos sobre el Derecho a la Huelga (www.r2src.org), que contendrá información jurídica sobre la regulación del derecho a la huelga en todo el mundo. Por último, las personas integrantes de la Red ILAW han colaborado activamente con la CSI en la preparación

de argumentos ante la Corte Internacional de Justicia sobre la existencia del derecho a la huelga en virtud del Convenio 87.

Economía informal: con el fin de proporcionar a las personas trabajadoras y a sus organizaciones, incluidos los sindicatos, las herramientas necesarias para utilizar de forma creativa los convenios y las recomendaciones de la OIT ya existentes, y así ampliar su alcance a la hora de hacer frente a los obstáculos a los que se enfrentan las personas trabajadoras en la economía informal, la Red ILAW y Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WEIGO) están elaborando una serie de directrices. Estas directrices identifican los problemas específicos a los que se enfrentan las personas trabajadoras en la economía informal que son relevantes para convenios específicos de la OIT y proporcionan jurisprudencia existente de la OIT al respecto. También ofrecen recomendaciones sobre cómo las personas trabajadoras y sus organizaciones deben enmarcar sus comentarios o quejas para obtener un resultado favorable del mecanismo de control de la OIT. Las directrices pueden consultarse en: <https://www.ilawnetwork.com/applying-international-labour-standards-to-the-informal-economy/>.

A través de litigios de impacto, la Red ILAW también ha respaldado procesos judiciales para impugnar la exclusión de las personas trabajadoras domésticas de la legislación laboral en cuatro países africanos (Zimbabue, Eswatini, Nigeria y Etiopía) y respalda litigios de impacto en Uganda relativos a la exclusión de las personas vendedoras ambulantes de la protección de la legislación laboral. Por último, también estamos trabajando con la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos para desarrollar una guía legal sobre las personas que trabajan en la economía informal, junto con leyes modelo para sectores específicos de personas trabajadoras.

Discriminación en el empleo: junto con el Equal Rights Trust, la Red ILAW llevó a cabo una profunda investigación jurídica comparativa, [“Una promesa sin cumplir: el derecho a la no discriminación en el trabajo y el empleo”](#), para comprender mejor por qué persiste la discriminación en el empleo a pesar de la adopción generalizada de las leyes contra la discriminación. Aunque la investigación se centró en seis países, se pretendía extraer enseñanzas generales sobre las limitaciones de las leyes contra la discriminación, así como identificar iniciativas positivas. El próximo año, esperamos aplicar estas lecciones para mejorar el funcionamiento de las leyes contra la discriminación, en particular para las personas trabajadoras con salarios bajos. En 2025, también esperamos seguir trabajando en el tema de la discriminación contra las personas trabajadoras LGBTQ+.

III. INICIATIVAS REGIONALES Y NACIONALES

La Red ILAW trabaja cada día a nivel nacional y regional para apoyar el trabajo de sus integrantes. Sería imposible enumerar todas las iniciativas que se han llevado a cabo durante los últimos dos años. A continuación, presentamos solo tres o cuatro aspectos destacados por región.

Europa y Asia Central

- En septiembre de 2023, la Red ILAW convocó su primera reunión regional en Europa en Varsovia, Polonia, con el fin de apoyar las necesidades específicas de las personas integrantes de la región y garantizar una cooperación regional más sólida.
- La Red ILAW está ayudando a las personas integrantes de los tres países candidatos a la adhesión a la UE (Georgia, Moldavia y Ucrania) a realizar la investigación jurídica necesaria para apoyar las demandas sindicales de adaptar las leyes laborales nacionales a las normas laborales de la UE.

- La Red ILAW sigue apoyando a personas trabajadoras empleadas en plataformas laborales digitales en litigios en múltiples países, incluido ante el Tribunal Supremo de Georgia.
- Junto con la FNV y la RTDD, la Red ILAW apoyó [una investigación](#) sobre el trabajo forzoso de las personas trabajadoras migrantes de Asia Central en la industria europea del transporte.

África subsahariana

- Ante el cierre del espacio cívico en la región, la Red ILAW ha intervenido en respuesta a los ataques contra líderes sindicales en Zimbabue, Eswatini y Nigeria mediante cartas públicas y compartiendo otros recursos.
- La Red ILAW apoyó la representación legal que condujo al registro del primer sindicato de personas que trabajan en aplicaciones en África, a saber, AUTWON en Nigeria.
- La Red ILAW llevó a cabo una amplia investigación jurídica sobre las leyes que rigen a las personas trabajadoras domésticas en la región y ahora está apoyando litigios constitucionales en cuatro países para garantizar que estas trabajadoras tengan derecho a todos los derechos laborales que de otro modo se extienden a las demás trabajadoras.
- La Red ILAW está apoyando a las personas trabajadoras de Meta en Kenia en su lucha por su derecho a tener un sindicato y por los daños sufridos por su trabajo como moderadoras de contenidos para la empresa.

América Latina y el Caribe

- La Red de la ILAW ha desempeñado un papel central en el proceso de reforma de la legislación laboral en Colombia, apoyando a las centrales sindicales y asesorando al Gobierno colombiano en las amplias reformas de los derechos laborales individuales y colectivos. La Coordinadora Regional para América Latina ha realizado diversas actividades de apoyo a la reforma de la legislación laboral.
- La Red de la ILAW ha ayudado a sindicatos y profesionales del derecho en sus esfuerzos por garantizar la protección legal e incluso la negociación colectiva para las personas trabajadoras de plataformas en Perú, México, Brasil y Colombia.
- La Red ILAW ha apoyado a los sindicatos ecuatorianos en la redacción de legislación para facilitar la organización sectorial y la negociación colectiva, que actualmente se niega a casi todos los sectores.
- La Red ILAW ha dirigido escuelas laborales para profesionales del derecho e integrantes de sindicatos en varios países, entre ellos República Dominicana, Colombia, Ecuador y México.
- La Red ILAW testificó ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos sobre los derechos de las personas trabajadoras en las plataformas digitales y presentó dos informes amicus curiae ante la Corte Interamericana (uno sobre los derechos de las personas trabajadoras en la economía del cuidado y otro sobre los derechos de las personas trabajadoras en la crisis climática).

Sur de Asia

- La Red ILAW está apoyando a los sindicatos de Bangladesh en múltiples demandas legales ante los tribunales superiores, incluyendo impugnaciones de las leyes y reglamentos laborales, así como demandas relativas a la detención ilegal y a la falta de garantías procesales. En la actualidad, la ILAW también está ayudando a los sindicatos a formular sus demandas durante este gobierno de transición.
- La Red ILAW apoyó a los sindicatos de las Maldivas para dar forma y promulgar la primera Ley de Relaciones Laborales, así como una nueva Ley de SST.

- La Red ILAW ha apoyado a los sindicatos de Sri Lanka en el proceso de reforma de la legislación laboral, incluyendo demandas ante la OIT relativas a la falta de compromiso de buena fe con las estructuras tripartitas.
- La Red ILAW celebró su primera convocatoria en el sur de Asia en Nepal en diciembre de 2023 para identificar las prioridades de sus integrantes en la región y ayudar a identificar oportunidades para el trabajo transnacional y regional.
- En India, la Red ILAW ha ayudado a sindicatos y profesionales del derecho en sus esfuerzos por garantizar la protección legal de las personas que trabajan en plataformas.
- En Pakistán, la Red está proporcionando apoyo técnico a los sindicatos y a los profesionales del derecho en el proceso de reforma de la legislación laboral en curso a nivel provincial.

IV. PUBLICACIONES DE LA RED ILAW

Desde la Conferencia de 2022, la Red ILAW ha publicado investigaciones jurídicas solicitadas por sus integrantes. Como siempre, nuestras publicaciones pretenden ser recursos útiles para aplicar en la práctica profesional. Esperamos que estas publicaciones le hayan resultado informativas y que haya utilizado la información para apoyar su trabajo a nivel nacional, regional o internacional.

A continuación, presentamos algunas de nuestras principales publicaciones, editadas desde nuestra última conferencia.

- [Mapping Domestic Work and Employment Discrimination in Africa: A Study of Global and African Regional Human Rights Norms](#)

En este informe se examinaron los marcos jurídicos nacionales, regionales e internacionales que regulan el trabajo doméstico en nueve países: Etiopía, Kenia, Nigeria, Ghana, Sudáfrica, Uganda, Malawi, Mauricio y Lesoto. Ha servido de base para litigios de impacto destinados a impugnar la exclusión de las personas trabajadoras domésticas de la protección de la legislación laboral en cuatro países.

- [Addressing Gender-based Violence and Harassment in the World of Work: An Analysis of Nigeria's Legal Framework for Conformity with ILO Convention 190](#)

El informe esboza el marco jurídico vigente en Nigeria en materia de violencia y acoso en el trabajo a la luz del C190 y recomienda cómo modificar la ley para hacer plenamente efectivas estas protecciones.

- [Fighting for Lives and Livelihoods: Workers, the Pandemic and the Law](#)

El informe analiza cómo las personas trabajadoras lucharon por su vida y su sustento durante la pandemia del COVID-19 utilizando la ley a su favor. Va acompañado de 11 estudios de casos específicos de cada país que detallan dichas victorias de las personas trabajadoras durante la pandemia.

- [Una promesa incumplida: El derecho a la no discriminación en el trabajo y el empleo](#)

El informe es una colaboración de la Red ILAW y el Equal Rights Trust (ERT), y se centra en por qué persiste la discriminación en el lugar de trabajo a pesar de la adopción generalizada de leyes y

reglamentos que la prohíben, y en cómo los países pueden crear entornos propicios para prevenir eficazmente la discriminación en el lugar de trabajo y proporcionar recursos legales para responder ante esta cuando se produce.

- [Derechos laborales y tecnología: Oportunidades estratégicas para las personas trabajadoras y los sindicatos](#)

Este informe traza un mapa de algunas de las iniciativas y estrategias legales emprendidas por las personas trabajadoras y los sindicatos, y esboza las oportunidades que tienen para desafiar las violaciones de los derechos laborales derivados de la tecnología mediante la organización, la regulación y el litigio. El objetivo del informe es alimentar el debate sobre estrategias eficaces para el movimiento obrero mundial frente a la tecnología.

- [Paralegal Handbook for the Informal Economy in Zimbabwe](#) (junio de 2024)

Este manual pretende abarcar los avances recientes y servir de guía exhaustiva sobre el marco regulador jurídico y político de la economía informal en Zimbabwe.

V. INFORMES AMICUS QUE SE PRESENTARON

En los últimos dos años, el equipo de la Red ILAW ha presentado informes amicus ante los tribunales superiores de Perú, Sudáfrica, Ecuador y Colombia. También presentamos dos escritos ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en respuesta a solicitudes de opiniones consultivas - uno (junto con la CSI) sobre el Derecho al Cuidado y otro sobre las Obligaciones del Estado para Responder a la Emergencia Climática. El texto de los escritos puede consultarse aquí:

<https://www.ilawnetwork.com/ilaw-network-public-letters-and-amicus-briefs/>

VI. GLOBAL LABOR RIGHTS REPORTER

A partir de 2021, la Red ILAW comenzó a publicar una nueva revista jurídica: el Global Labour Rights Reporter. La revista es un foro destinado principalmente a profesionales del derecho laboral y del empleo de todo el mundo, especialmente a integrantes de la Red ILAW, para tratar las cuestiones jurídicas y prácticas que afectan directamente a las personas trabajadoras y a sus organizaciones en la actualidad. La revista destaca por su enfoque comparativo, dada la composición mundial de la membresía de la Red ILAW. Cada número de la revista está organizado temáticamente y destaca casos notables y opiniones judiciales, tendencias en la regulación del trabajo y piezas analíticas que ayudan a vislumbrar cómo quienes practican el derecho pueden ampliar la protección de la ley, mejorar la rendición de cuentas y obtener remedios plenos y efectivos. La revista se publica semestralmente en inglés, español y francés, y algunos números antiguos también se publican en árabe. En la actualidad, la revista también es accesible en bases de datos jurídicas, como Hein Online, y está indexada en Google Scholar.

Esperamos que estos números le hayan resultado útiles e interesantes. Todos los números se pueden consultar en línea en: <https://www.ilawnetwork.com/es/ilaw-network-journal-the-global-labour-rights-reporter/>. Si aún no lo ha hecho, esperamos que considere la posibilidad de contribuir con un artículo a uno de los próximos números.

Números disponibles

Volumen 1, número 1: Acceso a la justicia laboral

Volumen 1, número 2: Responsabilidad y soluciones en las cadenas de suministro globales

Volumen 2, número 1: Protección de los derechos de las personas trabajadoras de la economía informal

Volumen 2, número 2: El futuro de la Organización Internacional del Trabajo (pendiente)

Volumen 3, número 1: Protección de los derechos laborales de personas trabajadoras migrantes y refugiadas

Volumen 3, número 2: Forjar un Derecho del Trabajo Feminista

Volumen 4, número 1: Una ley de transición para la justicia climática justa (próximamente)

VII. FONDO PARA LITIGIOS ESTRATÉGICOS DE LA RED ILAW

En 2022, la Red ILAW creó su propio fondo de litigios estratégicos para proporcionar pequeñas cantidades de financiación directa a las personas integrantes que se dedican a proyectos de litigio con potencial para tener un impacto importante en la legislación que regula los derechos sindicales y laborales. Como los fondos son limitados, la mayoría de las subvenciones oscilan entre los 5.000 y los 20.000 dólares estadounidenses. A continuación, presentamos algunos ejemplos de los 24 proyectos de litigio que hemos apoyado hasta la fecha y que abarcan una amplia gama de temas:

Zimbabue (2022): Para apoyar litigios que exigen al gobierno la extensión de los derechos constitucionales de negociación colectiva, aparentemente aplicables a todas las personas empleadas, a los empleados del sector público.

Nepal (2022). Para apoyar un litigio que busca la aplicación de una prohibición de trabajo forzoso que ya había sido legislada, pero que no se había aplicado adecuadamente, y para ampliar la definición de explotación en la Ley de Control de la Trata y el Transporte de Seres Humanos del país y responsabilizar al Gobierno y a las partes privadas por la investigación, persecución y adjudicación efectivas de los casos de trabajo forzoso en el país.

Perú (2022). Para defender en acción pública de constitucionalidad una norma reglamentaria que limita la subcontratación laboral, la cual fue atacada por el sector empresarial.

México (2024). Para apoyar al sindicato mexicano de trabajadores mineros en un litigio ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el que se discuten el derecho a la huelga, la libertad sindical, la seguridad y la salud en el trabajo y la protección del medio ambiente.

Etiopía (2022). Para apoyar un recurso de la Asociación de Abogadas Etíopes contra la exclusión discriminatoria de las personas trabajadoras domésticas de la protección de la legislación laboral y de empleo, incluyendo el salario mínimo, la prohibición del trabajo infantil, las licencias por maternidad, el acoso sexual, la asistencia médica y la negociación colectiva.

Kenia (2023). Para apoyar la defensa de un recurso de apelación de Meta/Facebook y sus contratistas en un caso relativo a personas moderadoras de contenidos sometidas a abusos que afectaron su salud mental, a discriminación sindical y a disparidades salariales.

Suiza (2023). Para apoyar las peticiones ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y otros organismos internacionales en nombre de las personas trabajadoras domésticas de Filipinas contratadas por diplomáticos paquistaníes para trabajar en la misión paquistaní en Ginebra y sometidas después a condiciones de trabajo forzoso y no remunerado, con el fin de superar la defensa con base en la inmunidad diplomática.

India (2024). Apoyar los litigios colectivos para exigir a los Estados y al Gobierno nacional que apliquen la legislación vigente que prohíbe el trabajo en régimen de servidumbre y exijan a los empleadores la restitución y rehabilitación de las personas trabajadoras en régimen de servidumbre.

Sudáfrica (2024). Apoyar un recurso ante el Tribunal Superior del país por el hecho de que el tribunal de compensación de las personas trabajadoras no haya reconocido que las lesiones relacionadas con la ergonomía de las personas mineras son trastornos musculoesqueléticos (TME), relacionados con el trabajo y sujetos a compensación de la seguridad social en virtud de la Constitución y la legislación sudafricanas.

Albania (2024). Para apoyar una impugnación de despidos de personas empleadas en un centro de llamadas telefónicas por parte de una compañía telefónica albanesa, haciendo caso omiso de los requisitos procesales legales, incluyendo el incumplimiento de la notificación colectiva al sindicato de personas trabajadoras.

La Red ILAW sigue aceptando propuestas de litigios que puedan tener una repercusión importante, como sentar un nuevo precedente jurídico (o proteger la legislación existente de un cambio negativo), afectar a un número especialmente elevado de personas trabajadoras y/o responsabilizar a gobiernos o empleadores multinacionales de graves violaciones de los derechos laborales.

Puede acceder al formulario de solicitud aquí:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd4hWLnHIHHAYibKJDt51SCrhUPp7-wAry7AsVZRKb2mpzmA/viewform>.

VIII. BASE DE DATOS SOBRE EL FUTURO DEL DERECHO LABORAL

Con el fin de prestar un mejor servicio a las personas abogadas dedicadas a la reforma de la legislación laboral o a los convenios colectivos, en 2022 la Red ILAW puso en marcha una base de datos en línea accesible para sus integrantes: el Wiki sobre el Futuro del Derecho Laboral. En 2024, el wiki se trasladó al sitio web de la Red ILAW para facilitar el acceso y se convirtió en la Base de Datos sobre el Futuro del Derecho Laboral. A diferencia de otras bases de datos, que contienen la legislación laboral existente en la actualidad en diferentes países, el Futuro del Derecho Laboral ofrece propuestas sobre lo que podría y debería existir, con las contribuciones de las personas integrantes de la Red ILAW, así como referencias a las leyes existentes. La base de datos ahora incluye disposiciones legislativas recomendadas sobre una serie de temas prioritarios para las personas trabajadoras, como el tiempo de trabajo (contratos eventuales/de cero horas), los contratos a plazo fijo, los intermediarios laborales (tercerización) y el teletrabajo. Estas disposiciones modelo reflejan las mejores prácticas actuales en la materia, pero deberán evolucionar con las contribuciones de las personas integrantes de la Red ILAW. En 2025, la ILAW abordará nuevos temas jurídicos, como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

La base de datos puede consultarse aquí: <https://www.ilawnetwork.com/es/future-of-labor-law/>

Le animamos a que nos haga llegar sus comentarios sobre el texto existente, así como sus propuestas sobre los temas que le gustaría que se abordaran.

CONSEJO ASESOR

Argentina:	Marta Pujadas
Australia:	Trevor Clarke
Bangladesh:	AKM Nasim
Brasil:	Maximiliano Garcez
Canadá:	Steve Barrett
Alemania:	Torsten Walter
Ghana:	Edward Kareweh
Honduras:	Maria Elena Sabillion
Italia:	Antonio Lofredo
Nigeria:	Femi Aborisade
Polonia:	Lucja Kobroń-Gąsiorowska
Georgia:	Raisa Liparteliani
República de Corea:	Heewon Suh
Sudáfrica:	Rüdiger Helm
Reino Unido:	Tonia Novitz
Estados Unidos:	Mary Joyce Carlson
Zimbabue:	Pamhidzai Bamu
CES:	Isabelle Schoemann
CSI:	Paapa Danquah, Monica Tepfer
ITF:	Ruwan Subasinghe

CONSEJO EDITORIAL DEL GLOBAL LABOUR RIGHTS REPORTER

Argentina:	Matias Cremonte
Australia:	Colin Fenwick
Brasil:	Maximiliano Garcez
Canadá:	Steven Barrett
Italia:	Antonio Loffredo
Jordania:	Sara Khatib
Nigeria:	Femi Aborisade
Sudáfrica:	Marlese VonBromsen
Tailandia:	Preeda Tongchumnum
Reino Unido:	Tonia Novitz
Estados Unidos:	JJ Rosenbaum
ITF:	Ruwan Subasinghe