

Derecho y Sociedad

Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
de la Universidad Monteávila

No. 20 - 2023

Jornadas de Derecho Laboral



Universidad Monteávila

Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
de la Universidad Monteávila

Derecho y Sociedad 20



Universidad
Monteávila

Noviembre 2023

© Derecho y Sociedad. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Monteávila

Reservados todos los derechos

Derecho y Sociedad No. 20-2023 | Noviembre 2023

Los trabajos son parte de las Jornadas “Relaciones de trabajo hoy: un análisis pluridimensional”. Celebradas en la Universidad Monteávila entre el 16 y el 18 de noviembre de 2022.

Depósito Legal: MI2021000541

ISSN-L: 1317-2778

ISSN: 1317-2778 (Impresa)

ISSN: 2790-380X (En línea)

Caracas, Venezuela

RIF Universidad Monteávila: J-30647247-9

Derecho y Sociedad es una Revista de publicación bianual

Derecho y Sociedad es una publicación de carácter científico, arbitrada, indexada, de frecuencia bianual, dedicada al estudio y difusión del Derecho, que cuenta con una versión de acceso gratuito en la página web de *Derecho y Sociedad* (www.derysoc.com), y con una edición impresa de tapa blanda, la cual es distribuida a través de imprentas de formato *on demand* y librerías jurídicas especializadas.

Derecho y Sociedad es una revista jurídica de convocatoria abierta en la que durante la convocatoria los distintos profesores, estudiantes, investigadores y profesionales dedicados al estudio del Derecho y otras Ciencias Sociales envían sus trabajos al Consejo Editorial para que ésta realice el proceso de arbitraje doble ciego por pares de dichos trabajos. Es un proyecto sin fines de lucro, lo que significa que los autores publican sus artículos de forma gratuita.

Las Autoridades de la Universidad Monteávila, el Consejo Editorial y el Consejo Asesor de *Derecho y Sociedad*, su Dirección y Consejo Editorial, no se hacen responsables del contenido de los artículos, ni de las opiniones expresadas por sus autores, ya que las opiniones e ideas aquí expresadas pertenecen exclusivamente a ellos.

DERECHO Y SOCIEDAD

**REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA**

Final Ave. Buen Pastor, Boleíta Norte, Caracas, Venezuela
derechoysociedad@uma.edu.ve

Teléfonos: (+58 212) 232.5255 / 232.5142 - Fax: (+58 212) 232.5623 Web:
www.uma.edu.ve / www.derysoc.com

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD
MONTEÁVILA**

Eugenio Hernández-Bretón
Decano

Diana Trías Bertorelli
Directora de la Escuela de Derecho

Eucaris Meza de Valdivieso
Coordinadora Académica

CONSEJO EDITORIAL DE DERECHO Y SOCIEDAD

Carlos García Soto
Director

Andrea Salima Cifuentes
Subdirector del Blog

Rodrigo Farías Díaz
Subdirector de Revista

Fernando Sanquínico Pittevil
Asesor del Consejo Editorial

CONSEJO ASESOR DE DERECHO Y SOCIEDAD

Guillermo Tell Aveledo
María Bernardoni de Govea
Marcos Carrillo
Jesús María Casal
María Alejandra Correa
Résmil Chacón
Rafael J. Chavero G.
Faustino Flamarique
José Ignacio Hernández G.

Pedro Jedlicka
Rogelio Pérez Perdomo
Gonzalo Pérez Salazar
Pedro A. Rengel N.
Alejandro Silva Ortiz
Diana Trías Bertorelli
Daniela Urosa Maggi
Vicente Villavicencio Mendoza
Carlos Weffe

Colaboran en este número

Mario E. Ackerman
Humberto José Angrisano Silva
María Bernardoni de Govea
César Augusto Carballo Mena
María Dina De Freitas Andrade
Eloína Pérez Di Giacomo
Luis Eduardo Díaz
Alejandro Disilvestro Carli
Héctor Armando Jaime Martínez

Thomas Pérez Gruber
Luigi Pisella
Tiziana Polesel
Paúl Rosillón Ruiz
Roberto Ruiz Tovar
José Elías Torres
Alfonso Valbuena C.
Luis Manuel Zavala
Carmen Zuleta de Merchán

Índice

Nota Editorial	i
Carlos García Soto	
Presentación	iii
María Bernardoni de Govea	
Palabras del Rector de la Universidad Monteávila	vii
Guillermo Fariñas Contreras	
Palabras del Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Monteávila	xi
Eugenio Hernández-Bretón	
Bloque A: El diálogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio	13
Informe de la Relatoría del Bloque A: El diálogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio	15
Thomas Pérez Gruber	
Pertinencia del diálogo social	25
María Bernardoni de Govea	
Transcripción del debate entre los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	49
Moderador: Roberto Ruiz Tovar. Panelistas: José Elías Torres, Eloína Pérez Di Giacomo, Luis Manuel Zavala, Luigi Pisella, Tiziana Polesel y Alejandro Disilvestro Carli	
Bloque B: Trabajo, empresa y tecnología: ventajas, riesgos y protección social	75

Informe de la Relatoría del Bloque B: Trabajo, empresa y tecnología: ventajas, riesgos y protección social	77
María Dina De Freitas Andrade	
Trabajo, ocio y libertad en tiempos de trabajo remoto	91
Mario E. Ackerman	
Empresas digitales y prueba del vínculo laboral	107
César Augusto Carballo Mena	
La transformación digital y la organización emergente	133
Paúl Rosillón Ruiz	
Los tipos de protección social en el teletrabajo	151
Luis Eduardo Díaz	
La ordenación del tiempo de trabajo en la era digital	173
Héctor Armando Jaime Martínez	
La inteligencia artificial y los derechos fundamentales de los trabajadores	189
Alfonso Valbuena C.	
Bloque C: Jurisprudencia laboral y vigencia del derecho del trabajo	201
Procedimiento único virtual. Una propuesta para una justicia digital	203
Carmen Zuleta de Merchán y Humberto José Angrisano Silva	
Normas Editoriales de Derecho y Sociedad	219

Informe de la Relatoría del Bloque B: Trabajo, empresa y tecnología: ventajas, riesgos y protección social

María Dina De Freitas Andrade*

pp. 77-89

Sumario

I. Introducción | II. Ponencia: “Trabajo, ocio y libertad en tiempos del trabajo remoto”. Prof. Mario Ackerman | III. Ponencia: “Trabajo y empresas digitales”. Prof. César Carballo | IV. Ponencia: “La transformación digital y la organización emergente”. Prof. Paúl Rosillón | V. Ponencia: “La seguridad social en la era digital”. Prof. Luis Eduardo Díaz | VI. Ponencia: “La organización del tiempo de trabajo en la era digital”. Prof. Héctor Jaime | VII. Ponencia: “La inteligencia artificial y los derechos fundamentales de los trabajadores”. Prof. Alfonso Valbuena | VIII. Conclusiones

* Abogado, egresada de la Universidad Católica Andrés Bello, año 1995. Especialista en Derecho mercantil, de la Universidad Católica Andrés Bello, año 1998. Especialista en Derecho del Trabajo de la Universidad Católica Andrés Bello, año 2001. Profesora de Derecho Laboral en la Universidad Monteávila, desde el año 2010. Socio del Escritorio Jurídico MBA Abogados.

I. Introducción

En el contexto de la era digital y la rápida evolución tecnológica, el Derecho del Trabajo se encuentra frente a una serie de desafíos y oportunidades sin precedentes. La convergencia entre el mundo laboral y la tecnología ha generado cambios significativos en las dinámicas de trabajo y en la forma en que las empresas operan. Con el objetivo de analizar en detalle estos cambios, se ha convocado a destacados expertos en la materia para reflexionar sobre los desafíos y oportunidades que se presentan en el contexto de los actuales cambios tecnológicos y sociales.

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a los distinguidos profesores Mario Ackerman, César Carballo, Paul Rosillón, Luis Eduardo Díaz, Héctor Jaime y Alfonso Valbuena por su exhaustivo estudio, análisis e investigación, así como por las valiosas reflexiones que nos han brindado en sus ponencias.

A continuación, proporcionaremos un breve resumen de cada una de las ponencias presentadas en el segundo bloque de las jornadas, cuyo enfoque se centra en el tema "Trabajo, Empresa y Tecnología: ventajas, riesgos y protección social".

II. Ponencia: "Trabajo, ocio y libertad en tiempos del trabajo remoto". Prof. Mario Ackerman

El Prof. Ackerman aborda diversas reflexiones sobre el mundo del trabajo y su relación con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en el contexto de los cambios tecnológicos y sociales actuales.

El Prof. Ackerman comienza mencionando las reflexiones de Wassily Leontief, ganador del Premio Nobel de Economía en 1973, quien planteaba la pregunta de qué sucedería si todas las riquezas estuvieran disponibles sin la necesidad de trabajar por un salario. Leontief argumentaba que los seres humanos morirían de hambre en el paraíso a menos que se implementara una nueva política de ingresos acorde a la nueva situación económica.

El Prof. Ackerman plantea una serie de preguntas fundamentales sobre el trabajo, como qué es el trabajo, quiénes trabajan, por qué trabajan, y qué piensan y sienten las personas que trabajan sobre las razones que los llevan a hacerlo. También cuestiona la concepción puramente material y mercantil del trabajo y defiende que el trabajo es una actividad exclusivamente humana e inescindible de las personas que lo ejecutan.

El Prof. Ackerman destaca que el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social surgieron en el siglo XX como respuesta y protección de la libertad de aquellos que deben trabajar para obtener un salario. Sin embargo, señala que el mundo del trabajo está experimentando una transformación radical debido a la revolución tecnológica, lo que afecta tanto al sistema productivo como a las relaciones laborales y la seguridad social.

El impacto de la tecnología en el trabajo se manifiesta en cambios en los modos de trabajar, contratar y vincularse laboralmente, así como en la ubicación física y geográfica del ámbito laboral. Estos cambios plantean la necesidad de reconsiderar la noción de trabajo dependiente, la actualidad de las organizaciones sindicales, los poderes jerárquicos del empleador, la noción de ambiente y jornada laboral, y los riesgos laborales.

Asimismo, la tecnología afecta a la Seguridad Social, al reducir la necesidad de personas que trabajen, disminuir los ingresos de las fuentes tradicionales y generar nuevas necesidades en las personas. Surge la necesidad de replantear la noción de contingencia, considerar el financiamiento del tiempo libre y revisar las fuentes de recursos de la Seguridad Social.

El Prof. Ackerman concluye mencionando que el mundo del trabajo se encuentra en una etapa de transición irreversible, pero que no se sabe a ciencia cierta cómo será el futuro del trabajo. Ante esta situación, se plantean dos posibilidades: mantener los paradigmas tradicionales con una reducción de los ámbitos de protección y una mayor concentración de la riqueza, o buscar nuevas formas de abordar el trabajo y la seguridad social que promuevan la protección social y la distribución de la riqueza.

El Prof. Ackerman advierte sobre la tendencia actual hacia la reducción de los ámbitos de protección laboral y la objetivación del trabajo, y destaca preocupantes señales como pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo que parecen subordinar derechos laborales fundamentales a las libertades del mercado.

En resumen, el Prof. Ackerman plantea la necesidad de repensar el trabajo, el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en el contexto de los cambios tecnológicos y sociales, con el objetivo de adaptarlos a las nuevas realidades laborales y garantizar la protección de los trabajadores, la equidad y la distribución justa de la riqueza en la sociedad. Además, insta a reconsiderar los conceptos tradicionales de trabajo dependiente, las relaciones laborales, la organización

sindical y los mecanismos de financiamiento de la Seguridad Social, con miras a promover una mayor inclusión, flexibilidad y sostenibilidad en el mundo laboral del futuro.

III. Ponencia: “Trabajo y empresas digitales”. Prof. César Carballo

Prof. Carballo, quien aborda el problema de determinar la naturaleza jurídica de los servicios personales prestados en el ámbito de las empresas de tecnología de la información y la comunicación. El Prof. Carballo destaca las ambigüedades que surgen en este contexto, donde la desaparición de los centros de trabajo tradicionales, los horarios fijos y la supervisión personal dificultan la calificación jurídica de la relación laboral.

El Prof. Carballo señala que en la actualidad existe una especie de idealización de empresas sin trabajadores y trabajadores autónomos sin empresa, lo que permite encubrir relaciones de trabajo bajo términos como socios, empresarios o colaboradores. Sin embargo, en muchos casos, estas personas están integradas en actividades productivas organizadas y dirigidas por otros, carecen de control sobre las estrategias de mercado, no tienen una clientela propia, no pueden fijar precios a su trabajo, están sujetas a controles algorítmicos, pueden ser sancionadas y, en algunos casos, se les exige prestar el servicio personalmente, usar uniformes y exhibir símbolos corporativos ajenos.

El Prof. Carballo plantea la siguiente pregunta: ¿qué similitudes existen entre la empresa arquetípica de la revolución industrial y las empresas de tecnología de la información y la comunicación? El Prof. Carballo responde que ambas son empresas que combinan conscientemente factores productivos para alcanzar resultados valiosos. Desde la perspectiva del Derecho laboral, aquellos que tienen el poder de organizar y dirigir estas empresas deben considerarse empleadores de quienes prestan servicios personales en su ámbito, a menos que exista una sólida prueba en contrario.

El Prof. Carballo analiza los pilares para determinar la existencia de una relación laboral, tal como se establece en la Recomendación sobre la Relación de Trabajo, 2006 (núm. 198) de la Organización Internacional del Trabajo. Estos pilares incluyen la subordinación o dependencia, las circunstancias fácticas vinculadas a la ejecución del trabajo y su remuneración, un catálogo de indicios específicos, la consagración legal de la existencia presunta de la relación de trabajo y la garantía de aplicación del régimen jurídico correspondiente.

En relación con la subordinación o dependencia, el artículo destaca que esta condición implica la sumisión del trabajador al poder de organización, dirección y disciplina del empleador. Además, enfatiza que la primacía de la realidad debe prevalecer sobre las formas o apariencias contractuales, lo que significa que la determinación de la naturaleza jurídica de una relación laboral debe basarse en las circunstancias fácticas en las que se llevó a cabo y se remuneró el trabajo.

El artículo también menciona la importancia de contar con un catálogo de indicios específicos que puedan servir como elementos para determinar la existencia de una relación laboral. Estos indicios están relacionados con el modo de ejecución del trabajo y la remuneración, y abarcan aspectos como las instrucciones y el control por parte de otra persona, la integración del trabajador en la organización de la empresa, la ejecución del trabajo en beneficio de otra persona, la ejecución personal del trabajo dentro de un horario y lugar determinados, entre otros.

El Prof. Carballo también hace referencia a la consagración legal de la existencia presunta de la relación de trabajo. Esto significa que, en algunos casos, la legislación establece una presunción a favor de considerar ciertas actividades como relaciones laborales, independientemente de cómo se les denomine en los contratos.

Por último, el Prof. Carballo destaca la importancia de garantizar la aplicación del régimen jurídico correspondiente a las relaciones laborales en el ámbito de las empresas de tecnología de la información y la comunicación. Resalta que es fundamental asegurar que los trabajadores gocen de los derechos laborales y las protecciones necesarias, incluyendo la seguridad social, la negociación colectiva y la protección contra la discriminación y el acoso laboral.

En conclusión, el Prof. Carballo analiza la naturaleza jurídica de los servicios personales prestados en el ámbito de las empresas de tecnología de la información y la comunicación. Resalta la importancia de considerar la realidad de la relación laboral más allá de las apariencias contractuales y destaca los pilares para determinar la existencia de una relación laboral, como la ajenidad, la subordinación o dependencia, las circunstancias fácticas vinculadas al trabajo y su remuneración, los indicios específicos, la consagración legal y la aplicación del régimen jurídico correspondiente. El artículo aboga por garantizar los derechos laborales y protecciones adecuadas para los trabajadores en este sector.

IV. Ponencia: “La transformación digital y la organización emergente”. Prof. Paúl Rosillón

El Prof. Rosillón aborda el concepto de "Revolución Tecnológica" y su impacto en la sociedad y en el ámbito laboral. Destaca que las revoluciones tecnológicas son procesos de cambios profundos que transforman la base económica y social de las naciones. Estas revoluciones surgen cuando las bases tecnológicas anteriores agotan su capacidad de impulsar la productividad y competitividad de sectores y países.

El Prof. Rosillón señala que la actual revolución tecnológica, conocida como la Cuarta Revolución Industrial, está marcada por el surgimiento de las fábricas inteligentes y la digitalización de la producción. La base tecnológica de esta revolución incluye la digitalización, el internet de las cosas, la inteligencia artificial, la computación en la nube, la robótica y la economía circular o colaborativa.

El Prof. Rosillón considera que esta revolución tecnológica podría tener un impacto aún mayor que la revolución neolítica o la primera revolución industrial, y a una velocidad mucho más rápida. Menciona que estamos en presencia de un cambio de era y que los cambios tecnológicos y la disrupción en el desarrollo tecnológico afectarán el contexto político y social de todas las naciones.

En el ámbito laboral, el Prof. Rosillón señala que esta revolución tecnológica plantea escenarios diferentes en términos de empleo. Los avances en la robotización y la inteligencia artificial permiten sustituir tanto a trabajadores rutinarios como a aquellos que realizan trabajos no rutinarios altamente especializados. Además, el rápido progreso tecnológico requerirá que los trabajadores se reciclen y cambien de actividad con mayor frecuencia, ya que más tareas serán automatizadas.

El artículo también aborda el impacto de la revolución tecnológica en la organización y gestión de las empresas. Plantea la necesidad de un nuevo liderazgo y formas de organización que se adapten a la sociedad del conocimiento y al nuevo contexto tecnológico y económico. Menciona la importancia de la gestión del talento humano, el desarrollo de equipos multidisciplinares auto gestionados y el uso de tecnologías como herramientas para mantener la competitividad en un mundo empresarial cada vez más digital.

El Prof. Rosillón destaca que el rol de los líderes y las prácticas de gestión humana necesitarán adaptarse al nuevo contexto económico y organizacional. Menciona diversas competencias gerenciales importantes, como el pensamiento sistémico, la gestión del cambio, la resolución de problemas complejos, la creatividad y la capacidad para innovar, entre otras.

En conclusión, el Prof. Rosillón analiza la revolución tecnológica actual, su impacto en la sociedad y en el ámbito laboral, y plantea la necesidad de un nuevo enfoque en la gestión del talento humano y en la organización de las empresas para adaptarse a este nuevo contexto tecnológico y económico.

V. Ponencia: “La seguridad social en la era digital”. Prof. Luis Eduardo Díaz

El Prof. Luis Díaz aborda el tema de la inseguridad social y las afecciones psíquicas del trabajador digital, especialmente en el contexto de los empleos atípicos y el teletrabajo. El Prof. Díaz destaca que los trabajadores digitales pueden participar en diferentes formas de empleo atípico, como el trabajo a tiempo parcial, temporal o como trabajadores independientes. Aunque esta adaptabilidad puede ser beneficiosa en términos de organizar el trabajo y sus resultados, también puede dejar a estos trabajadores fuera de los estatutos de protección laboral existentes, que ya son precarios.

El Prof. Díaz señala que el trabajador autónomo en la economía de plataformas a menudo se ve obligado a asumir las consecuencias organizativas y administrativas de su autonomía, mientras que en muchos casos no desea perder la flexibilidad que ofrece el trabajo a distancia. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos trabajadores también tienen derecho a las prestaciones de seguridad social. En la mayoría de los países de la región, los trabajadores independientes no están amparados por la seguridad social y en algunos países europeos carecen de cobertura en algunas áreas.

El Prof. Díaz menciona la dificultad de homologar los beneficios de seguridad social para el trabajo remoto, especialmente cuando el trabajo se ha desterritorializado y la estabilidad laboral está fuera del alcance de los sindicatos. El poder financiero también se ha emancipado del control de los Estados, lo que plantea desafíos adicionales para la protección social de los trabajadores digitales.

El Prof. Díaz destaca que las medidas adoptadas para abordar esta situación incluyen diferentes clases de subsidios y tasas de financiamiento adaptadas

a la duración de los contratos y las remuneraciones medias de los trabajadores atípicos. También se han implementado simplificaciones en los trámites administrativos y se han introducido sistemas como el monotributo para mejorar la afiliación y la recaudación. Además, se ha ampliado la cobertura para los trabajadores a tiempo parcial, siguiendo el Convenio 175 de la OIT.

El Prof. Díaz menciona que los países miembros de la OIT deben formular políticas nacionales coherentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores, en consulta con las organizaciones más representativas. Aunque el número de ratificaciones de los convenios de la OIT es bajo, se destaca la mejora en el siglo XXI y la decisión de la Conferencia de adoptar la seguridad y la salud en el trabajo como principio y derecho fundamental. Además, se menciona que la OIT ha incluido la cuestión del trabajo decente en la economía de plataformas en su agenda para 2025.

El Prof. Díaz también hace referencia a las medidas adoptadas en algunos países, como el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo firmado por los interlocutores sociales en la Unión Europea en 2002. También se mencionan iniciativas de países como Portugal, Brasil e Italia para fomentar el trabajo digital, aunque también se mencionan los gastos y requisitos que deben asumir los nómadas digitales.

El Prof. Díaz analiza las medidas legales de protección social adoptadas en diferentes países de América Latina (Argentina, Chile, Colombia y México) en relación con el trabajo remoto, específicamente:

1. Argentina: En Argentina, se destaca la Ley 27.555, que permite el trabajo remoto como parte de las medidas de aislamiento social durante la pandemia. La ley establece que las personas que trabajan en esta modalidad y tienen a su cargo el cuidado de personas dependientes tienen derecho a horarios compatibles con esas responsabilidades y a interrumpir la jornada. Además, se reglamenta el procedimiento para notificar la interrupción de la tarea por razones de cuidado.
2. Chile: En Chile, la Ley 19.759 y la Ley 21.220 regulan el teletrabajo. La ley establece que los teletrabajadores están excluidos de la limitación de la jornada laboral, pero se debe respetar el límite máximo de la jornada diaria y semanal, a menos que ambas partes acuerden lo contrario. Se presume que el teletrabajador está sujeto a la jornada

- ordinaria si el empleador ejerce supervisión o control sobre el desarrollo del trabajo. Además, se establece el derecho a la desconexión digital, con al menos doce horas continuas de descanso en un período de veinticuatro horas.
3. Colombia: En Colombia, la Ley 1221 y el Decreto 0884 regulan el teletrabajo. La ley establece que los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral y los aportes deben realizarse a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes. Se requiere la afiliación al sistema tanto para trabajadores subordinados como para trabajadores independientes. Además, se promueve la adecuación de las normas de higiene y seguridad al teletrabajo y se establece la obligación de las Administradoras de Riesgos Laborales de elaborar una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo.
 4. México: En México, la Ley Federal de Trabajo de 2015 y su reforma en 2021 regulan el teletrabajo. La ley define el trabajo a domicilio, incluyendo el trabajo a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Se establece la obligación del empleador de inscribir a los trabajadores en el régimen obligatorio de seguridad social. Sin embargo, hasta 2021, solo se permitía la afiliación voluntaria de los trabajadores independientes a través de convenios con el instituto de los seguros sociales, aplicable a plataformas digitales de reparto de bienes y servicios de transporte de pasajeros.

En cuanto a la protección social en la Unión Europea (UE), se destaca la Directiva 2019/1152, que busca mejorar las condiciones laborales y establecer derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos en empleo atípico. Sin embargo, se menciona que en la UE todavía existe una distinción clara entre el empleo autónomo y el dependiente, y las figuras intermedias no tienen una protección social equivalente a la del trabajador dependiente.

En conclusión, los países mencionados han adoptado medidas legales de protección social en relación al trabajo remoto, enfocándose en aspectos como la regulación de la jornada laboral, el derecho a la desconexión, la protección de la salud y seguridad en el trabajo, y la afiliación al sistema de seguridad social. Cada país presenta ciertas particularidades en sus normativas, pero en general se busca garantizar el bienestar y los derechos de los trabajadores remotos, así como promover la conciliación entre la vida laboral y personal.

VI. Ponencia: “La organización del tiempo de trabajo en la era digital”. Prof. Héctor Jaime

El artículo del Prof. Héctor Jaime aborda el tema del tiempo de trabajo y su relación con las nuevas tecnologías y las formas de organización del trabajo en la era digital. El Prof. Jaime comienza destacando la importancia histórica del tiempo de trabajo en el Derecho del Trabajo, desde la lucha por la reducción de las jornadas laborales excesivas hasta la consagración de las ocho horas de trabajo. Sin embargo, señala que las normativas actuales se centran principalmente en la limitación de la duración de la jornada y no abordan adecuadamente los desafíos planteados por las nuevas formas de trabajo y las tecnologías de la información y comunicación.

El Prof. Jaime explora el impacto de las tecnologías de la información y comunicación en el ámbito laboral. Destaca que estas tecnologías han transformado no solo la forma de trabajar, sino también las relaciones sociales y la cultura en general. Se refiere a la transición hacia un nuevo paradigma técnico-económico, basado en la información y las redes, y el desarrollo de una economía basada en el conocimiento. En este contexto, el autor menciona el papel fundamental de la inteligencia artificial en la llamada Industria 4.0.

El Prof. Jaime analiza la relación entre el tiempo de trabajo y las tecnologías. Menciona que, en el pasado, la preocupación era la monotonía y parcelación de las jornadas laborales en las fábricas. Sin embargo, con el uso de las nuevas tecnologías, la preocupación se centra en la intensidad del trabajo y la noción de carga de trabajo. Destaca que las nuevas tecnologías han eliminado la separación entre el centro de trabajo y el hogar del trabajador, permitiendo que este realice su actividad productiva desde cualquier lugar. Esto plantea desafíos en términos de la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y social.

El Prof. Jaime aborda las nuevas formas de organización del trabajo y su impacto en la regulación laboral. Señala que las legislaciones laborales latinoamericanas fueron diseñadas para regular un trabajo industrial con contratos a tiempo completo, tiempo indefinido y un solo empleador en un único centro de trabajo. Sin embargo, han surgido nuevas formas de contratación, como los contratos cero-horas y la gig economy, que no encajan en el esquema clásico. El Prof. Jaime destaca la necesidad de extender la protección del Derecho del Trabajo a estos trabajadores y propone la idea de un Derecho del Trabajo segmentado o modular para abordar estas nuevas modalidades de trabajo.

El Prof. Jaime analiza la regulación de la jornada en el teletrabajo. Define el teletrabajo como una forma de trabajo remoto que utiliza tecnologías de la información y comunicación. Destaca que, si bien el teletrabajo puede ofrecer flexibilidad en términos de tiempo de trabajo, también plantea riesgos, como la posibilidad de exceder los límites de la jornada máxima legal y la invasión del espacio reservado a la vida privada. Algunas legislaciones, principalmente europeas, han establecido medidas para abordar estos problemas, como el derecho a la desconexión.

En conclusión, el Prof. Jaime nos invita a repensar la regulación del tiempo de trabajo en el contexto de las nuevas tecnologías y formas de organización laboral. Es necesario adaptar las normativas laborales para abordar los desafíos relacionados con la intensidad del trabajo, la conciliación entre la vida laboral y personal, y las nuevas modalidades de contratación. Esto permitirá garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital y fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

VII. Ponencia: “La inteligencia artificial y los derechos fundamentales de los trabajadores”. Prof. Alfonso Valbuena

Prof. Valbuena aborda el uso de la inteligencia artificial (IA) en el entorno laboral y sus implicaciones para los derechos fundamentales de los trabajadores.

El Prof. Valbuena señala que con la IA se ha incrementado la posibilidad de violar los derechos fundamentales de las personas en el ámbito laboral. La IA permite recopilar información sobre los trabajadores, como llamadas telefónicas, uso de equipos y programas de computación, patrones de comportamiento, enfermedades, movimientos físicos, sentimientos y actividad en redes sociales. Además, destaca que la IA es una tecnología difícil de limitar o negociar.

El Prof. Valbuena se refiere a la convivencia con otra forma de inteligencia. Plantea que la humanidad se enfrenta al reto social de convivir con una forma de inteligencia diferente por primera vez en la historia. La IA es una forma de inteligencia que puede presentar habilidades similares a las de los seres humanos, como el razonamiento, el aprendizaje, la creatividad y la capacidad de planificar.

Realiza un recorrido por la evolución histórica desde los primeros pobladores hasta la creación de herramientas y dispositivos que aumentaron la eficiencia y el rendimiento del trabajo humano. Menciona hitos históricos como el

motor de vapor, la energía eléctrica y los sistemas informáticos, considerados como avances importantes en la cuarta revolución industrial.

El Prof. Valbuena se refiere a la definición de IA según el Parlamento Europeo y menciona las preocupaciones que han surgido respecto a los efectos de la IA en el derecho laboral. Menciona casos como el uso de algoritmos financieros durante la crisis económica de 2008 y las declaraciones de expertos y científicos sobre los peligros potenciales de la IA.

Enumera varias aplicaciones de la IA en el entorno laboral, como el análisis de recursos humanos, la filmación de entrevistas de trabajo, los riesgos para la seguridad y la salud laboral, el uso de cobots y chatbots, y los dispositivos wearables de seguimiento personal. Destaca cómo la IA puede afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, la toma de decisiones justas y la seguridad y salud laboral.

En conclusión, el artículo del Prof. Valbuena explora el creciente uso de la IA en el entorno laboral y las implicaciones que esto tiene para los derechos fundamentales de los trabajadores. Se plantean preocupaciones sobre la violación de derechos, la dificultad de limitar la IA y la necesidad de encontrar soluciones para garantizar la protección de los trabajadores en un contexto donde conviven con una forma de inteligencia diferente.

VIII. Conclusiones

Las ponencias presentadas por nuestros destacados panelistas han proporcionado una visión integral y enriquecedora de los desafíos y oportunidades que enfrentamos en el ámbito laboral actual. Estos aportes nos instan a adoptar un enfoque renovado hacia el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, considerando las nuevas realidades laborales y garantizando la protección de los trabajadores y la equidad en las relaciones laborales.

Es esencial adaptar las normativas laborales a las nuevas tecnologías y formas de organización laboral, estableciendo medidas que protejan los derechos de los trabajadores en el entorno digital y promoviendo una convivencia justa y equitativa. Asimismo, destaca la importancia de fomentar el diálogo social y promover la participación activa de los trabajadores en la definición de políticas y regulaciones relacionadas con el teletrabajo y la inteligencia artificial.

La Cuarta Revolución Industrial plantea un nuevo contexto tecnológico y económico, lo cual demanda la adaptación de la gestión del talento humano

y la organización empresarial. Se requiere desarrollar competencias gerenciales que nos permitan enfrentar los desafíos de esta revolución, como el pensamiento sistémico, la gestión del cambio y la capacidad para innovar.

Además, es necesario abordar las afecciones psicológicas y sociales que afectan a los trabajadores digitales, especialmente en los empleos atípicos y el teletrabajo. Se debe asegurar la protección y el bienestar de estos trabajadores, brindando respuestas adecuadas a sus necesidades y considerando las consecuencias psicológicas y sociales de las nuevas modalidades de trabajo.

Los ponentes han resaltado la importancia de adaptar el marco jurídico laboral y de seguridad social a los cambios tecnológicos y sociales en el ámbito laboral. Este enfoque renovado nos permitirá garantizar la protección de los trabajadores, promover la inclusión, flexibilidad y sostenibilidad en el mundo laboral, así como abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades que surgen en este nuevo escenario laboral.

ISSN 1317-2778



9 771317 277003